



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL

**Trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención del Título de
Psicólogo Industrial**

TEMA:

**LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS
TRABAJADORES DE CARROCERÍAS ALTAMIRANO DE LA PROVINCIA
DE TUNGURAHUA, CANTÓN AMBATO**

Autor: Wilson Ricardo Manzano Solis

Tutora: Mg. Lcda. Mónica Narciza López Pazmiño

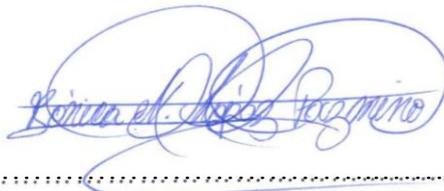
AMBATO – ECUADOR

2017

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN**

CERTIFICA:

Yo, Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el tema: “Los riesgos psicosociales en la productividad de los trabajadores de Carrocerías Altamirano de la provincia de Tungurahua, cantón Ambato”, desarrollado por el egresado: Wilson Ricardo Manzano Solis con C.I. 180480229-4, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios; autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño
TUTOR DE TESIS

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia que el presente informe es el resultado de la Investigación del autor, quien basado en los estudios realizados durante la carrera, investigación científica, revisión documental y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios vertidos en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.



Wilson Ricardo Manzano Solis

C.I. 180480229-4

AUTOR

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Wilson Ricardo Manzano Solis, cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema “Los riesgos psicosociales en la productividad de los trabajadores de Carrocerías Altamirano de la provincia de Tungurahua, cantón Ambato”, autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.



Wilson Ricardo Manzano Solis

C.I. 180480229-4

AUTOR

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “Los riesgos psicosociales en la productividad de los trabajadores de Carrocerías Altamirano de la provincia de Tungurahua, cantón Ambato”, presentada por el Sr. Wilson Ricardo Manzano Solis, egresado de la Carrera de Psicología Industrial; Modalidad Presencial, Promoción Marzo 2012 – Agosto 2016, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos científicos y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo pertinente.



Mg. Irma Ortiz

MIEMBROS DEL TRIBUNAL



Mg. Gabriela Romero

MIEMBROS DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

La realización del presente trabajo se ha logrado gracias a la bendición del creador y la colaboración de personas muy valiosas dentro de mi vida las cuales han sido un pilar fundamental para el cumplimiento de mis objetivos con el arduo y sacrificado trabajo de mis padres y la paciencia de mi tutora, el apoyo económico y moral de mis hermanos, un eterno gracias a cada uno pues son las personas más valiosas y admirables que el señor pudo poner en mi camino.

Haciendo un énfasis especial en mis padres Wilson Oswaldo, Rosa Fabiola y mi hermano Oswaldo Mauricio quienes aparte de ser un pilar moral fueron mi soporte económico para el estudio de mi carrera como para la elaboración de este proyecto, además la paciencia de la Mg. Mónica López quien supo guiarme en el desarrollo del mismo.

Manzano Solis Wilson Ricardo

AGRADECIMIENTO

Mis agradecimientos al Gerente y personal de carrocerías Altamirano que permitieron el desarrollo de la investigación con la información e instalaciones prestadas para el (Proyecto de Investigación de Riesgos Psicosociales y la Productividad).

A mis profesores que durante mi periodo de estudio supieron guiarme y brindarme su conocimiento, en especial a mi tutora de tesis Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño por la paciencia, ayuda y conocimientos científicos, brindados durante el proceso de esta investigación, a quienes puedo decir de todo corazón GRACIAS, y un agradecimiento a Dios por todas las bendiciones recibidas, solo él es la fuerza que me permitido seguir adelante para cumplir lo propuesto.

Manzano Solis Wilson Ricardo

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Contenido	Página
A. PRELIMINARES	
Portada.....	i
Aprobación del tutor del trabajo de graduación o titulación.....	ii
Autoría de la investigación.....	iii
Cesión de derechos de autor.....	iv
Al Consejo Directivo de la Facultad De Ciencias Humanas y de la Educación	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice general de contenidos.....	viii
Índice de tablas.....	xiv
Índice de gráficos	xv
Índice de cuadros.....	xvi
Resumen Ejecutivo.....	xvii
Executive Summary	xviii
B. TEXTO	
Introducción	1
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Tema.....	3
1.2. Planteamiento del Problema.....	3
1.2.1. Contextualización.....	3
1.2.2. Árbol del Problema	6
1.2.3. Análisis Crítico.....	7
1.2.4. Prognosis	8

1.2.5. Formulación del Problema	8
1.2.6. Interrogantes de la Investigación	8
1.2.7. Delimitación del Problema.....	9
1.2.7.1. Delimitación de Contenido	9
1.2.7.2. Delimitación Espacial	9
1.2.7.3. Delimitación Temporal	9
1.2.7.4. Unidades de Observación.....	9
1.3. Justificación.....	10
1.4. Objetivos	11
1.4.1. Objetivo General	11
1.4.2. Objetivos Específicos.....	11

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.2. Antecedentes Investigativos.....	13
2.2.1. Fundamentación Filosófica	15
2.2.4. Fundamentación Ontológica	16
2.2.2. Fundamentación Epistemológica	16
2.2.3. Fundamentación Axiológica	17
2.3. Fundamentación Legal	17
2.4. Categorías Fundamentales	20
2.4.1. Fundamentación Teórica. Variable Independiente	23
2.4.1.1. Riesgos Psicosociales.....	23
2.4.1.2. Higiene en el trabajo	27
2.4.1.3. Salud Ocupacional	31
2.4.2. Fundamentación Teórica. Variable Dependiente.....	36
2.4.2.1. Gestión de Talento Humano.....	36
2.4.2.2. Evaluación del desempeño	39
2.4.2.3. Productividad	43
2.5. Hipótesis.....	48
2.6. Señalamiento de Variables.....	49

2.6.1. Variable Independiente	49
2.6.2. Variable Dependiente.....	49

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque	50
3.1.1. Enfoque Cualitativo	50
3.1.2. Enfoque Cuantitativo	50
3.2. Modalidad básica de la investigación	50
3.2.1. Modalidad de Campo	51
3.2.2. Modalidad Bibliográfica y Documental.....	51
3.3. Tipos o niveles de Investigación	51
3.3.1. Nivel Exploratorio.....	51
3.3.2. Nivel Descriptivo	52
3.3.3. Nivel Correlacional	52
3.4. Población y muestra	52
3.5. Operacionalización de las Variables	54
3.5.1. Variable Independiente: Riesgos Psicosociales	54
3.5.2. Operacionalización Variable Dependiente: Desempeño Laboral	55
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información.....	56
3.6.1. Técnica. Encuesta.....	56
3.6.2. Instrumentos. Cuestionario	56
3.6.3. Validez y confiabilidad	57
3.7. Plan para la recolección de la información	57
3.7.1. Procesamiento de la información	58
3.7.2. Análisis e interpretación de resultados.....	58

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Verificación de la Hipótesis	69
4.2. Modelo Lógico.....	69

4.3. Modelo Matemático	69
4.4. Modelo Estadístico.....	69
4.4.1. Nivel de Significación, grados de libertad, resta de decisión	70
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Conclusiones	75
5.2. Recomendaciones.....	76
ARTÍCULO CIENTÍFICO	
I. RESUMEN	78
II. ABSTRACT	79
III. INTRODUCCIÓN	80
IV. METODOLOGÍA	86
V. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	87
VI. CONCLUSIONES	89
Bibliografía	91
Anexos	95

ÍNDICE DE TABLAS

Contenido	Página
Tabla No. 1. Población.....	53
Tabla No. 2. Repetitivo	59
Tabla No. 3. Estrés	60
Tabla No. 4. Comunicación	61
Tabla No. 5. Aislamiento	62
Tabla No. 6. Estabilidad.....	63
Tabla No. 7. Sistema social.....	64
Tabla No. 8. Satisfacción laboral.....	65
Tabla No. 9. Planificación	66
Tabla No. 10. Recompensas	67
Tabla No. 11. Experiencia.....	68
Tabla No. 12. Distribución Chi Cuadrado	70
Tabla No. 13. Frecuencias Observadas	71
Tabla No. 14. Frecuencias Esperadas	72
Tabla No. 15. Cálculo de X_c^2	73

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Contenido	Página
Gráfico No. 1. Planteamiento del problema.....	6
Gráfico No. 2. Categorización de Variables	20
Grafico No. 3. Repetitivo	59
Grafico No. 4. Estrés	60
Grafico No. 5. Comunicación	61
Grafico No. 6. Aislamiento	62
Grafico No. 7. Estabilidad.....	63
Grafico No. 8. Sistema social.....	64
Grafico No. 9. Satisfacción laboral	65
Grafico No. 10. Planificación	66
Grafico No. 11. Recompensas.....	67
Grafico No 12. Experiencia	68
Gráfico No. 13. Zona de aceptación de la Hipótesis.....	74

ÍNDICE DE CUADROS

Contenido	Página
Cuadro No. 1. Operacionalización Variable Independiente.....	54
Cuadro No. 2. Operacionalización Variable Independiente.....	55
Cuadro No. 3. Plan de Recolección de Información.....	57

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

TEMA: “Los riesgos psicosociales en la productividad de los trabajadores de Carrocerías Altamirano de la provincia de Tungurahua, cantón Ambato”

Autor: Manzano Solis Wilson Ricardo

Tutor: Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo investigativo toma como referente de estudio los riesgos psicosociales y la productividad relacionando la situación laboral con la organización del trabajo, las relaciones interpersonales, el entorno, el contenido y el cumplimiento de tareas que pueden afectar al desarrollo personal, profesional; a la salud física, social e intelectual del empleado analiza además las condiciones psicosociales que influyen en distintas conductas y actitudes inadecuadas constituyéndose en perjudiciales para la salud del trabajador; hace mención al estrés que genera un desequilibrio entre la demanda del trabajo, la capacidad de respuesta del colaborador para el fracaso o mejoramiento de la productividad donde se mantiene el indicador de eficiencia, para el mejoramiento de la calidad bajo parámetros técnicos que mejoran el aumento del rendimiento en función del cumplimiento de metas y objetivos, se vincula además con el método eficiente de planificación, la seguridad industrial, la satisfacción y la Gestión de Talento Humano; la indagación impulsa la integración del cumplimiento de procedimientos que benefician las relaciones interpersonales; se emplea como metodología para elaborar el trabajo los enfoques cuantitativo y cualitativo; en las modalidades se incluyen la modalidad bibliográfica, documental y la modalidad de campo, considerándose esencial la participación del investigador en los diferentes procesos que admiten la obtención de información real; en los niveles se aplican el descriptivo, explicativo, por asociación de variables, considerando su trascendencia en la determinación conceptual en las variables de estudio para motivar al empleado en el cumplimiento de actividades empresariales, para perfeccionar la cultura, el clima y el comportamiento empresarial u organizacional, incrementando las relaciones interpersonales, la satisfacción, para lograr un adecuado desempeño laboral.

Descriptor: riesgos psicosociales, seguridad industrial, salud ocupacional; productividad, administración de personal, gestión de talento humano, desempeño laboral, relaciones interpersonales, clima organizacional, satisfacción laboral.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO

FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION
CAREER INDUSTRIAL PSYCHOLOGY

TOPIC: “The psychosocial risks in the productivity of the workers of Carrocerías Altamirano of the province of Tungurahua, canton Ambato”

Autor: Manzano Solis Wilson Ricardo

Tutor: Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

EXECUTIVE SUMMARY

The research work takes as a reference study psychosocial risks and productivity relating the work situation to work organization, interpersonal relationships, environment, content and fulfillment of tasks that can affect personal and professional development; To the physical, social and intellectual health of the employee also analyzes the psychosocial conditions that influence in different behaviors and attitudes inadequate being constituted in detrimental to the health of the worker; Refers to the stress that generates an imbalance between the demand of the work, the capacity of response of the employee to the failure or improvement of the productivity where the indicator of efficiency is maintained, for the improvement of the quality under technical parameters that improve the increase of the Performance in function of the fulfillment of goals and objectives, is also linked with the efficient method of planning, industrial safety, satisfaction and Human Talent Management; The inquiry promotes the integration of compliance with procedures that benefit interpersonal relationships; The quantitative and qualitative approaches are used as a methodology to elaborate the work; The modalities include the bibliographic, documentary and field modality, being considered essential the participation of the researcher in the different processes that allow the obtaining of real information; In the levels are applied the descriptive, explanatory, by association of variables, considering its importance in the conceptual determination in the variables of study to motivate the employee in the accomplishment of business activities, to perfect the culture, the climate and the business behavior u Organizational, increasing interpersonal relationships, satisfaction, to achieve an adequate work performance.

Keywords: psychosocial risks, industrial safety, occupational health; Productivity, personnel management, human talent management, job performance, interpersonal relationships, organizational climate, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La investigación tiene como propósito analizar los riesgos psicosociales interviniendo sobre la organización, la gestión de calidad, la salud física, psíquica y social del empleado al igual que el bienestar, sistematizando medidas preventivas que favorecen en la seguridad laboral.

El trabajo presentado aporta para el mejoramiento de la productividad al disminuir los accidentes, el ausentismo, la impuntualidad estableciendo procedimientos mediadores que permitan alcanzar la eficiencia, efectividad para el cumplimiento de objetivos, la calidad, la estructura de la industria y el capital total.

El primer capítulo. El Problema, trata sobre la contextualización del problema con sus enfoques: macro, meso y micro, el análisis crítico, desarrollado en base a estudios de las causas y consecuencias, estableciendo la prognosis y formulación del problema con sus respectivas interrogantes; las delimitaciones del problema en su contenido, espacio, tiempo, temporal; finalmente se concluirá con la justificación y objetivos de la investigación.

En el segundo capítulo. El Marco Teórico, se realiza un estudio minucioso sobre los antecedentes investigativos y la fundamentación Filosófica y Legal, abarcando las categorías fundamentales con una constelación de ideas con sus respectivas variables para dar lugar a la hipótesis y señalamiento de variables.

En el tercer capítulo. Engloba la metodología, enfoques: cualitativo, cuantitativo; la modalidad y tipos de la investigación, población y muestra, planteándose las técnicas e instrumentos y la operacionalización de variables, las técnicas e instrumentos utilizados en el desarrollo de la investigación, el plan de recolección de la muestra y el plan para el procesamiento y análisis de la información.

El cuarto capítulo. Análisis e interpretación de resultados incluye tablas, gráficos, análisis e interpretación, la verificación de la hipótesis, su planteamiento, la aplicación de la fórmula del Chi cuadrado, se visualiza la zona de aceptación y rechazo de la hipótesis.

El quinto capítulo. Conclusiones y recomendaciones, en este capítulo se detallan los puntos claves en las conclusiones y recomendaciones a plantear en la propuesta.

La investigación se fortalecerá mediante la elaboración de un informe técnico sobre el tema propuesto.

Finalmente se concluirá con la bibliografía y anexos respectivos; especificando el fundamento documental haciéndose referencia a sitios webs, blogs o portales de Internet, en los anexos se presentará documentos referentes al trabajo realizado.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Tema

Los riesgos psicosociales en la productividad de los trabajadores de carrocías Altamirano del cantón Ambato provincia de Tungurahua.

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1. Contextualización

En el **Ecuador** las afecciones laborales se encuentran relacionadas de forma común a la exposición a químicos dando lugar a la afectación en el aparato respiratorio y auditivo causado por el ruido; sin embargo el uso intensivo de nuevas tecnologías a promovido un cambio en el desempeño del trabajador originando ventajas para mejorar el clima laboral teniendo como enfoque fortalecer las relaciones entre los trabajadores incrementando la productividad.

Según (Herrera, 2014), las enfermedades se relacionan con el lugar de trabajo y sobre todo con las inadecuadas posturas, que afectan al sistema muscular relacionándose con la tensión debido a la sobrecarga de trabajo debido al exceso de ritmo de tareas,; sobresalen los plazos urgentes que en ocasiones tienen las empresas en el sector productivo, además entre los factores que afectan a la cultura organizacional menciona la escasa comunicación interna así como la imprecisión en la designación de funciones incluyéndose, enfatiza en las deficientes relaciones entre los jefes que conlleva a los conflictos interpersonales incrementando el absentismo laboral.

En América latina, concretamente tomando como referencia Chile se apreció el impacto de los riesgos psicosociales, especialmente el estrés y el desempeño laboral; donde los resultados indican que los trabajadores en un 75% han tenido afecciones en el desempeño laboral, mientras un 70% exterioriza que por causa del estrés ha disminuido la atención, dando lugar al incumplimiento de funciones; mientras el autor.....expone que en las empresas carroceras a nivel mundial en un 66% han presentado lesiones generadas por el escaso conocimiento en el manejo de maquinaria, y el 80% por el ruido que incrementa el estrés (Rosales, 2015), p. 32.

Los riesgos psicosociales al integrar la sobrecarga de trabajo, el anadeado clima laboral, los escasos ambientes y equipos al igual que su inexistente mantenimiento han disminuido la productividad en el campo profesional, considerando que la ausencia de mantenimiento de los equipos origina ruido que ocasionan enfermedades auditivas, el insuficiente control en el desarrollo de actividades ha promovido una baja participación en la toma de decisiones, perjudicando en la remuneración acrecentando la inseguridad y el ausentismo laboral.

En la provincia de **Tungurahua** innumerables instituciones, empresa y organizaciones se han caracterizado en los últimos tiempos por fortalecer la inadecuada comunicación factor limitante para el cumplimiento de funciones e incremento del ausentismo laboral además existen las inadecuadas infraestructuras que condicionan el cumplimiento de funciones.

Las empresas dedicadas a la construcción de carrocerías han establecido normas de prevención y control para los riesgos psicosociales, lamentablemente el control no es permanente intensificándose por el ruido, la tensión, generando estrés afectando en los cambios organizativos desfavoreciendo en el bienestar mental, físico y psicológico del trabajador.

La seguridad en el trabajo no solamente incluye riesgos físicos químicos y biológicos, asocia diferentes factores que desfavorecen el bienestar físico, mental del empleado afectando a la salud de los trabajadores teniendo las empresas como finalidad controlar las condiciones sanitarias, ambientales, laborales con la finalidad de proteger la vida y la salud de los integrantes de la empresa.

En **carrocerías Altamirano** la situación laboral se encuentra relacionada con la salud mental de los trabajadores, el ambiente y equipos, la cultura organizacional desafortunadamente su escaso interés ha incrementado factores desencadenantes de tensión, estrés, conflicto de rol, disminuyendo la productividad e incrementando el ausentismo debido a la interferencia en la salud y bienestar.

Además las inadecuadas relaciones interpersonales dificultan la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones, dando lugar a la formación de inapropiados equipos de trabajo, factores que han incrementado los conflictos organizacionales que limitan el cumplimiento de metas, objetivos, propósitos tanto personales como profesionales y laborales.

Se resalta que los riesgos psicosociales como: el estrés laboral, el burnout, la violencia física y el acoso sexual han perjudicado en el progreso emocional, cognitivo, en el comportamiento acrecentando aspectos nocivos en el contenido de trabajo, la organización y el ambiente.

1.2.2. Árbol del Problema

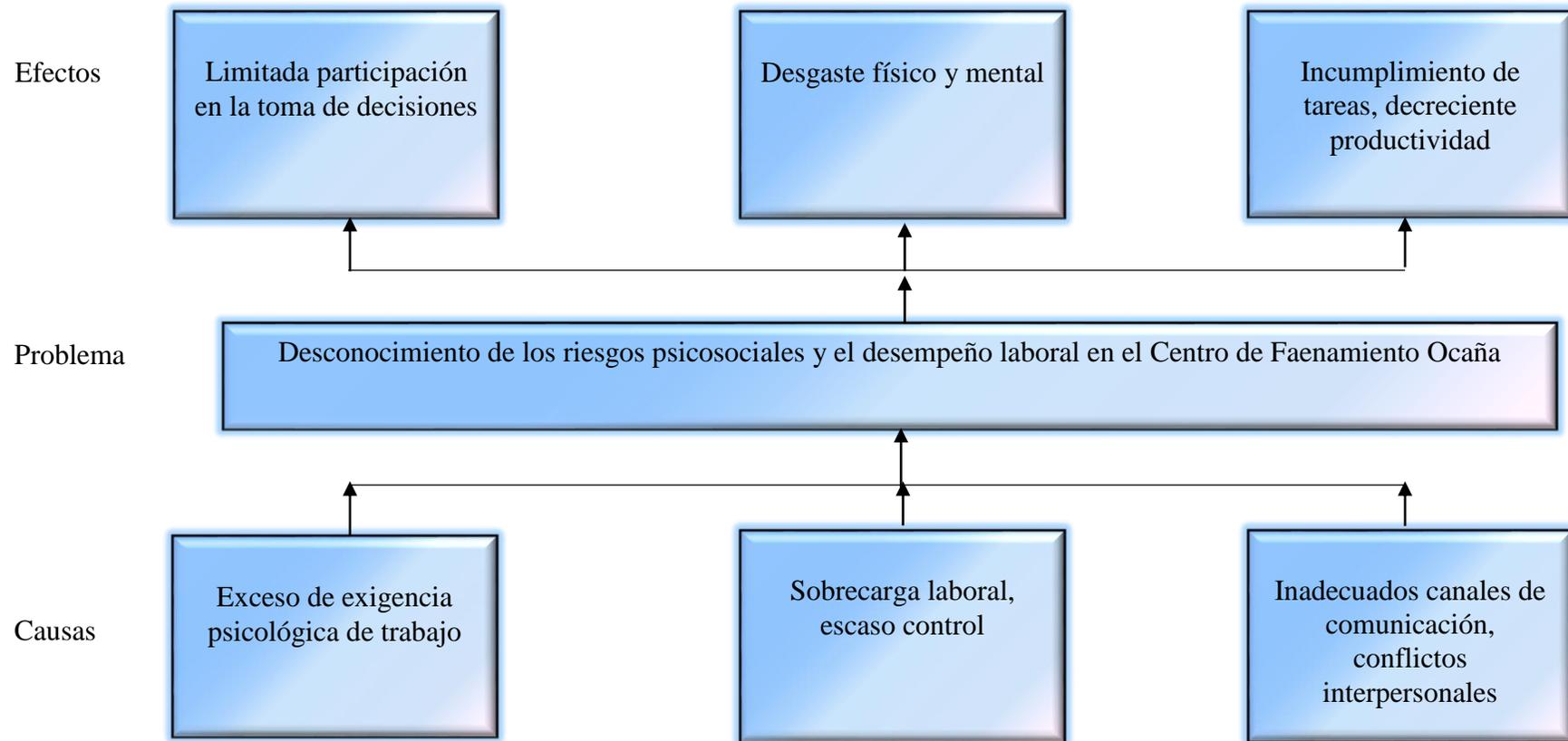


Gráfico No. 1. Planteamiento del problema
Elaborado por: Manzano Solis Wilson Ricardo

1.2.3. Análisis Crítico

En carrocías Altamirano el desconocimiento de los riesgos psicosociales afectan a la productividad, motivación y satisfacción acrecentando los conflictos, las inadecuadas relaciones y sobre todo el compromiso con las proyecciones planteadas dando lugar a la rotación, al insuficiente equilibrio entre la responsabilidad, el reconocimiento y la retroalimentación presentándose diferentes causas y efectos que limitan el estilo de gestión y la cultura de organización.

El exceso de exigencia psicológica de trabajo promueve una limitada participación en la toma de decisiones, incrementando la escasa autonomía, el insuficiente control en la realización de tareas aumentando la inseguridad sobre el futuro de la empresa, factores limitantes para la motivación, el cambio, la transformación y reorganización de actividades, tareas y funciones.

La sobrecarga laboral, el escaso control genera un Desgaste físico y mental que influye en el conflicto interpersonal, el estrés conllevando a afecciones del desempeño y la productividad incrementando los costes; sobresaliendo la escasa recompensa lo que favorece la aparición de efectos que influyen en el agotamiento emocional y la autoeficacia.

Los inadecuados canales de comunicación originan los conflictos interpersonales dando como consecuencia el incumplimiento de tareas, la decreciente productividad, la carente definición de funciones en relación con los objetivos empresariales, ampliando el aislamiento físico, la responsabilidad, tanto personal como grupal condicionando los procesos adaptativos y la eficacia productiva, deteriorando la imagen personal, profesional, laboral manifestándose la depresión y ansiedad, componentes que limitan la calidad de liderazgo, supervisión, el clima social, el cumplimiento de políticas y prácticas en la gestión del talento humano.

1.2.4. Prognosis

En el caso de no solucionarse el problema planteado: desconocimiento de los riesgos psicosociales en la productividad de carrocerías Altamirano; seguirá la limitada participación de los trabajadores en la toma de decisiones, permanecerá el deterioro mental y físico reduciendo la capacidad de rendimiento, produciendo insatisfacción y frustración en el desempeño.

Además perdurarán los conflictos interpersonales, el insuficiente trabajo en equipo, se mantendrá la desmotivación, rotación y ausentismo laboral, se incrementará el aburrimiento, la ansiedad, el estrés, elementos que desfavorecen en el bienestar psicosocial, ineficacia profesional, en el ambiente de la organización, en el clima social y en el sistema de trabajo.

1.2.5. Formulación del Problema

¿De qué manera incide los riesgos psicosociales en la productividad de los trabajadores de carrocerías Altamirano del cantón Ambato provincia de Tungurahua?

1.2.6. Interrogantes de la Investigación

- ¿Cuáles son los riesgos psicosociales que afectan al personal que labora en Carrocerías Altamirano de la provincia de Tungurahua, cantón Ambato?
- ¿Cuál es el nivel de productividad de los trabajadores de Carrocerías Altamirano de la provincia de Tungurahua, cantón Ambato?
- ¿Existe un artículo académico (paper) que detalle la relación entre la variable independiente riesgos psicosociales y la variable dependiente

desempeño laboral en Carrocerías Altamirano de la provincia de Tungurahua, cantón Ambato?

1.2.7. Delimitación del Problema

1.2.7.1. Delimitación de Contenido

Campo: Seguridad Industrial y Salud Ocupacional
Área: Talento Humano
Aspecto: Riesgos Psicosociales – Productividad

1.2.7.2. Delimitación Espacial

La investigación se cumplirá en carrocerías Altamirano del cantón Ambato provincia de Tungurahua

Provincia: Tungurahua
Ciudad: Ambato
Cantón: Ambato

1.2.7.3. Delimitación Temporal

La presente investigación se realizará el periodo Septiembre 2016 – Febrero 2017

1.2.7.4. Unidades de Observación

Se aplicará al personal administrativo y personal operativo de carrocerías Altamirano del cantón Ambato provincia de Tungurahua.

1.3. Justificación

La investigación resalta su **interés** al orientar en la prevención de riesgos psicosociales a través de un marco conceptual que favorece en el conocimiento, teniendo como finalidad el análisis de las condiciones laborales, el contenido, la ejecución de las tareas y la capacidad de afectación al bienestar y salud disminuyéndola generación de accidentes que perjudican en la calidad, productividad, competitividad y la forma de trabajar.

El trabajo es de **importancia teórica - práctica** porque se constituye en un medio bibliográfico para futuras investigaciones relacionadas con los riesgos psicosociales y el mejoramiento de la productividad enfatizando en el bienestar físico - mental y social en la evaluación del puesto de trabajo en la prevención, incrementando la participación del trabajador para la toma de decisiones y el cumplimiento de metas.

La indagación es **novedosa** al favorecer en las relaciones interpersonales, las reacciones emocionales, cognitivas, incrementando la gestión de equipos, recursos, para mejorar la productividad y el rendimiento en función del cumplimiento de actividades y tareas con eficiencia para alcanzar metas establecidas, eficacia para la reducción de desperdicio de recursos y la productividad elevando el centro de localidad.

El análisis de los factores que afectan a la productividad es de **utilidad** para favorecer al desempeño incrementando la consecución de objetivos generando un adecuado ambiente laboral para lograr el resultado deseado acrecentando la sostenibilidad, competitividad impulsando el crecimiento y la economía.

El trabajo investigativo es **factible** porque el investigador ha adquirido el conocimiento, las habilidades y destrezas que favorecen en la efectivización y ejecución del trabajo; además posee el recurso humano, material, tecnológico y sobre todo económico

El contenido conceptual es **original** considerándose su trascendencia en la aplicación de normas y procedimientos establecidos por la Asociación de Psicología Americana (APA) fortaleciendo la autoría en las citas enunciadas en la fundamentación teórico - científica; además se emplea bibliografía actualizada, caracterizándose por juicios críticos valorativos como exclusiva responsabilidad del autor.

Entre los **beneficiarios** se encuentran treinta, cinco del sector administrativo y veinte y cinco del sector operativo, se enfatizó en el impacto de la productividad como clave para mejorar el nivel de vida personal, empresarial y social; disminuyendo riesgos psicosociales como el estrés laboral, la sobrecarga mejorando las relaciones interpersonales, las percepciones y la experiencia.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la incidencia de los riesgos psicosociales en la productividad de Carrocerías Altamirano de la provincia de Tungurahua, cantón Ambato.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar los riesgos psicosociales que afectan al personal que trabaja en Carrocerías Altamirano de la provincia de Tungurahua, cantón Ambato.
- Identificar el nivel de productividad de los trabajadores de Carrocerías Altamirano de la provincia de Tungurahua, cantón Ambato
- Estructurar un artículo académico (paper) que detalle la relación entre la variable independiente riesgos psicosociales y la variable dependiente

desempeño laboral en los trabajadores de Carrocerías Altamirano de la provincia de Tungurahua, cantón Ambato.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.2. Antecedentes Investigativos

Después de revisar los archivos de la Biblioteca General de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, se han encontrado trabajos similares en relación a las variables objeto de estudio; sin embargo no tienen similitud en la elaboración del marco teórico; además se ha revisado el archivo de Carrocerías Altamirano, lamentablemente no se ha efectuado trabajos de investigación.

En referencia al archivo de la Universidad Técnica de Ambato, se extraen como base para el estudio de los riesgos psicosociales y la productividad, mencionándose los siguientes:

Según (Beltrán & Javie, 2015) en la investigación realizada en referencia a los factores de riesgo psicosociales que perjudican en el desempeño laboral, y el Desempeño Laboral del Personal en la Empresa IMPORCALZA S.A.” (2014 - 2015), expone las siguientes conclusiones:

Los factores de riesgos psicosociales más influyentes en el desempeño laboral causan que el trabajador no cumpla con sus tareas frecuentes en el tiempo solicitado, disminuyendo la eficiencia de la empresa, a consecuencia de la carga laboral y la jornada de trabajo, además de la falta de capacitación al personal sobre temas específicos en cada área.

El nivel de desempeño laboral se ve ralentizado por la falta de trabajo en equipo y por la poca eficacia con la que se procesa la materia prima, generando una subutilización de recursos económicos y materiales.

Es evidente la falta de apoyo profesional, en materia de Gestión del Capital Humano, ya que, en la mayoría de los aspectos evaluados, sus índices son significativos en cuanto a la presencia de riesgos del trabajo.

La investigación mencionada aporta en el trabajo al considerar como factores de riesgos psicosociales para las empresas el estrés, la desorganización del trabajo, el incumplimiento de tareas, dando como lineamientos para mejorar la productividad el establecimiento de funciones de cada puesto de trabajo, con la finalidad de evitar conflicto en el cumplimiento teniendo como propósito optimizar los recursos empresariales.

Según (Gualli Aguilar, 2015) en el trabajo titulado: *los Factores psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores y servidores públicos de la Empresa Pública Municipal Mercado Mayorista de Ambato*, expone las siguientes conclusiones

Conclusiones:

Los factores psicosociales existentes en la EP-EMA están influyendo negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores, afectando de esta forma el clima laboral de la empresa.

Luego de una investigación exhaustiva se ha llegado a determinar que existen algunos factores psicosociales negativos, siendo los más relevantes: el estrés y el síndrome de burnout, los cuales provocan que las relaciones interpersonales entre trabajadores y usuarios sean tensas.

El inadecuado desempeño laboral que presentan los trabajadores y servidores públicos de la Empresa Pública Municipal Mercado Mayorista de Ambato, causa el incumplimiento de los objetivos organizacionales.

El trabajo aporta de manera directa dentro de la investigación en curso, invita a participar de manera activa de los trabajadores, determinando los factores de riesgo que pueden afectar la salud físico o mental, además invita a la creación de estrategias que ayuden a combatir la influencia negativa que poseen los riesgos psicosociales para personas, apoyando el mejoramiento de relaciones interpersonales entre colaboradores y salvaguardando la seguridad y condiciones de trabajo para desarrollar las actividades diarias.

Según (Naranjo Vera, 2013), menciona en su trabajo a *Los riesgos psicosociales y su incidencia en el rendimiento laboral en el sector de mantenimiento de las Redes Aéreas de la Empresa Eléctrica Ambato, en la provincia de Tungurahua, cantón Ambato* expresando las siguientes conclusiones.

Conclusiones:

Los Riesgos Psicosociales a los cuales está expuesto el colaborador tienen una estrecha relación con el Rendimiento Laboral que manifiesta cuando desempeña las funciones en la Empresa Eléctrica Ambato Regional centro Norte.

El único factor cambiante que ha demostrado los resultados estadísticos es que cuando se habla de Riesgos Psicosociales se encuentra una influencia significativa sobre el rendimiento laboral de los colaboradores que trabaja en el sector de mantenimiento de redes aéreas de la Empresa Eléctrica Ambato SA.

La mayoría de los colaboradores manifiestan problemas durante su trayectoria laboral, sin tener el conocimiento previo de los Riesgos Psicosociales a los cuales está expuesto, mientras realiza las funciones o tareas necesarias que requiere el puesto.

Los riesgos psicosociales poseen relación con el rendimiento de las personas dentro de la organización, pueden manifestarse como estrés, acoso laboral, cansancio mental afectando la capacidad de reacción de las personas física y mental, produciendo una desconcentración que conlleva al ausentismo laboral, perjudicando al cumplimiento de tareas y funciones, iniciando conflictos entre compañeros, superiores y subordinados deteriorando las relaciones interpersonales y el clima laboral de la organización.

2.2.1. Fundamentación Filosófica

(Aguilar, 2014), En las organizaciones actuales la gestión del talento humano posee como una de sus funciones el control de los riesgos psicosociales para favorecer en el clima, eficiencia y productividad empresarial incrementando la motivación, en la capacidad de innovación, autonomía estableciendo políticas de recompensa y remuneración, lo que

facilita la estimulación a la iniciativa, creatividad y autonomía en el trabajo p. 134.

El trabajo presentado tomo como lineamiento el constructivismo al enfocarse con juicios críticos para proponer alternativas de solución frente a los problemas planteados, estableciendo un sistema de comunicación que disminuye el riesgo de conflictos interpersonales y personales percibiéndose favorable para la concentración de objetivos.

2.2.4. Fundamentación Ontológica

(Marutana, 2012) Al ser la ontología una rama de la filosofía que aporta en el mejoramiento de la personalidad del ser humano faculta la adaptación a cambios eficientes, incrementando la producción mediante la renovación de las relaciones eficaces en la comunicación de sistemas humanos predisponiendo al trabajador para la colaboración en trabajo integral potencializando el desarrollo personal, el buen rendimiento p. 67

La ontología analiza el comportamiento del ser humano dentro de los diferentes contextos, teniendo como objetivo el entorno empresarial al beneficiar en el proceso de las capacidades, habilidades, experiencias para lograr la competitividad disminuyendo los efectos negativos que afectan a la salud, al cumplimiento de actividades diarias identificando las barreras y necesidades de apoyo para alcanzar la productividad seguridad y bienestar organizacional

2.2.2. Fundamentación Epistemológica

(Suarez, 2013) La epistemología se enfoca en el estudio, en el saber y en el conocimiento, al fundamentarse en las actividades económicas, sobre todo en la fabricación y el fortalecimiento industrial, concentrándose el conocimiento las habilidades y destrezas como base de la producción, productividad y competitividad mejorando el bienestar, el clima y el desempeño laboral p. 145.

El conocimiento empresarial es fortalecido mediante capacitaciones continuas, teniendo como enfoque el lograr la estabilidad, aportando en el desarrollo personal,

empresarial al incrementar el procesamiento y la gestión, teniendo el dominio de la ciencia y tecnología para incrementar la actividad organizacional, donde el rol del conocimiento fortalece la productividad, la interacción, el fortalecimiento de valores y principios para disminuir los riesgos psicosociales generando un ambiente apto para las interrelaciones y el trabajo con eficiencia y competitividad.

2.2.3. Fundamentación Axiológica

(Echeverría, 2012) La axiología integra el estudio, análisis y reflexión de valores positivos como negativos, sobresaliendo en la aplicación la ética que permite la emisión de juicios valorativos en el mundo empresarial, mencionándose la igualdad, justicia, paz, equilibrio para el bienestar disminuyendo las inadecuadas relaciones interpersonales, los conflictos laborales y la inestabilidad en el entorno organizacional p. 45

La axiología al referirse a los valores, principios, actividades de integración enfatizan en el desarrollo del presente trabajo al establecer una conciliación y reflexión para alcanzar la comunicación organizacional canalizándose al mejoramiento del ambiente laboral, disminuyendo los síntomas de estrés, incrementando la seguridad, salud atenuando el agotamiento, la depresión, contribuyendo al bienestar mental y físico de los trabajadores.

2.3. Fundamentación Legal

Constitución Política del Ecuador. Capítulo Sexto. Formas de Organización de la Producción y su Gestión. **Sección Tercera.** Formas de Trabajo y su Retribución.

Art. 331. “Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”

Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Capítulo III Art. 11 Literal b. “Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica

ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en el mapa de riesgos”

Las Leyes, normas y principios ecuatorianos en referencia al cumplimiento de funciones del trabajador establecen artículos que prohíben la discriminación, concretándose en la dignidad de la persona humana, generándose la equidad en la búsqueda de trabajo y en el cumplimiento de funciones, respetando la igualdad de trato en el empleo y la ocupación o la debida igualdad salarial.

Resolución 957 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Art. 1 Literal b. Gestión Técnica:

- Identificación de Factores de Riesgo.
- Evaluación de los Factores de Riesgo.
- Control de Factores de Riesgo.
- Seguimiento de Medidas de Control.

La salud y la seguridad laborales son factores esenciales para alcanzar el desarrollo organizacional la identificación, evaluación, prevención de riesgos psicosociales fortalece en el mejoramiento del clima, comportamiento y desempeño al disminuir los índices de rotación, el absentismo, incrementando la motivación por el trabajo.

Resolución CD 333 Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos de Trabajo. Art. 9. Numeral 2. Gestión Técnica Literal 2.2. Medición.

a) *“Se han realizado mediciones de los factores de riesgo ocupacional a todos los puestos de trabajo con métodos de medición (cuali-cuantitativo según corresponda), utilizando procedimientos reconocidos en el ámbito nacional o internacional a la falta de los primeros;”*

b) *“La medición tiene una estrategia de muestreo definida técnicamente”*

Los factores de riesgos psicosociales al no ser controlados limitan el trabajo en equipo, condicionando las relaciones es interpersonales, dificultando las condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el

comprendido del trabajo y la práctica de la tarea, los cuales tienen la capacidad de perjudicar, en forma negativa, el bienestar y la salud , donde los estudios favorecen en la prevención disminuyendo la incidencia y prevalencia en el estrés laboral y problemas relacionados con la salud intelectual de los obreros.

2.4. Categorías Fundamentales

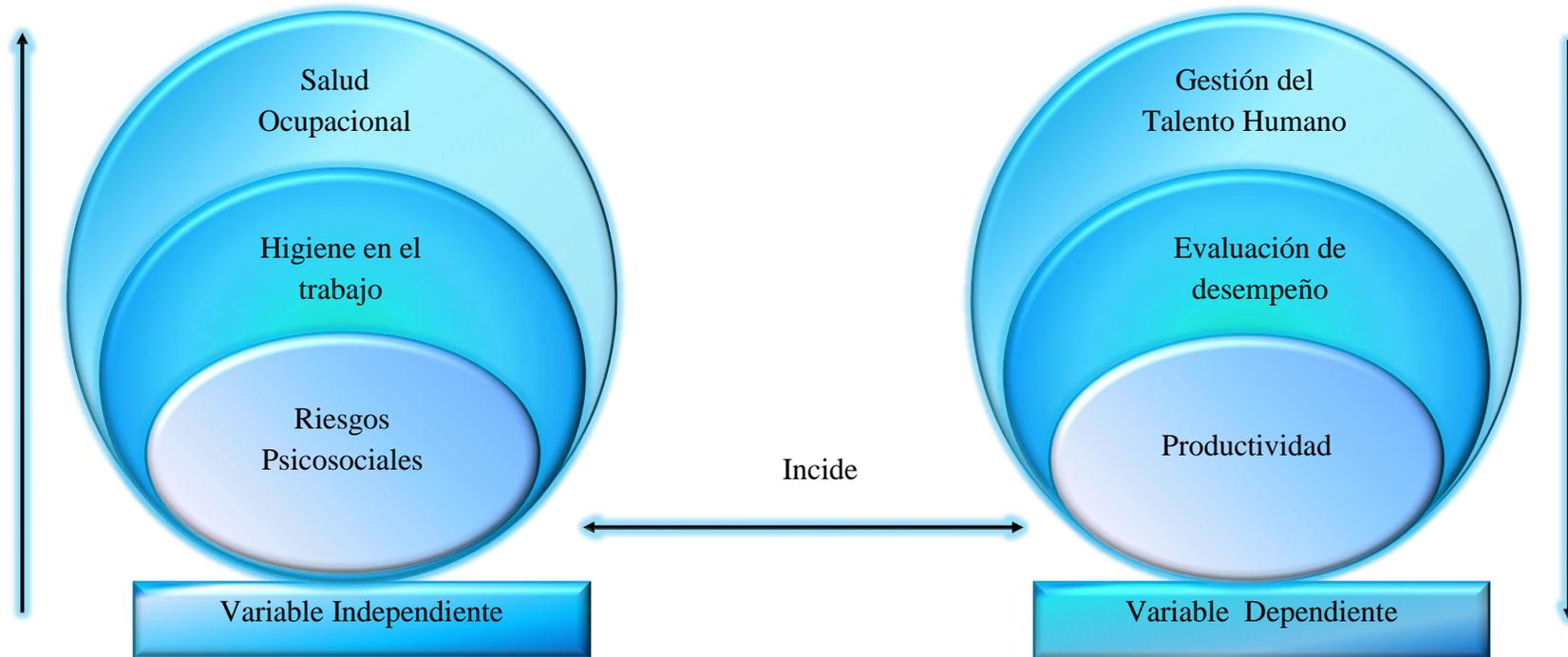


Gráfico No. 2. Categorización de Variables
Elaborado por: Manzano Solis Wilson Ricardo

A. Constelación de ideas: Variable Independiente

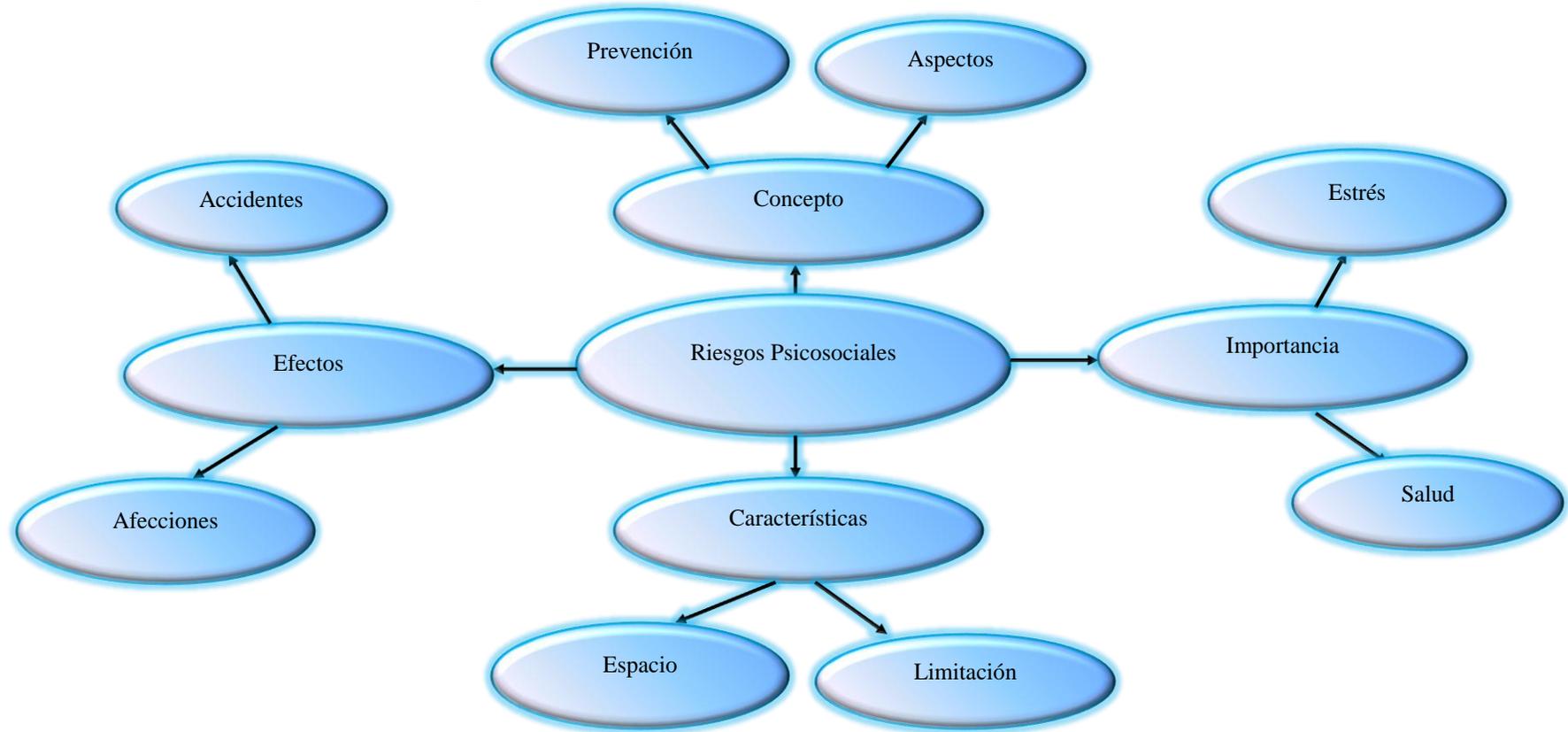


Gráfico No. 3. Constelación de ideas: Variable Independiente
Elaborado por: Manzano Solis Wilson Ricardo

B. Constelación de ideas: Variable Dependiente

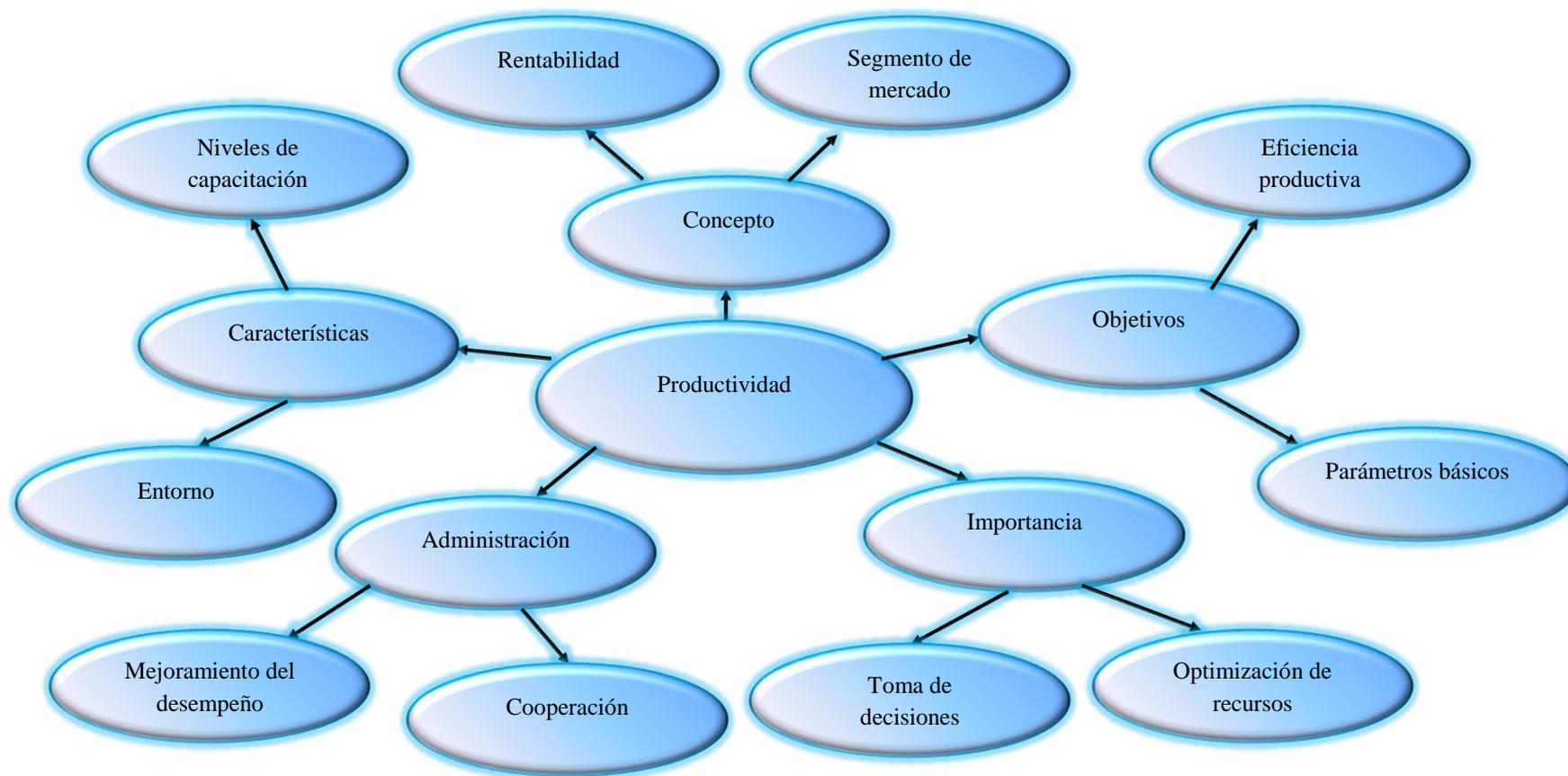


Gráfico No. 4. Constelación de ideas: Variable Dependiente
Elaborado por: Manzano Solis Wilson Ricardo

2.4.1. Fundamentación Teórica. Variable Independiente

2.4.1.1. Riesgos Psicosociales

Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos.

Según (Bossa, 2007) Los riesgos psicosociales tienen como característica principal el desarrollar afecciones como el estrés, los conflictos en la familia, en el trabajo, dando lugar a la inseguridad, ausentismo, intenciones de abandono de trabajo, incumplimiento de actividades, conllevando a la insatisfacción, accidentes, daños a terceros, teniendo como resultados la inadecuada productividad empresarial, conductas laborales contraproducentes, requiriéndose de métodos de evaluación para disminuir los riesgos empresariales p. 56.

Los factores psicosociales es el conjunto de actividades que interrelacionan el trabajo, el entorno ambiental, la productividad. Para alcanzar la satisfacción, mejorando las condiciones de organización, las capacidades y su cultura.

Según (Bossa, 2007) Se insiste en que la prevención de riesgos favorecen el en el control, disminuye el conflicto de autoridad, deteriora la inadecuada utilización de habilidades, limita la sobrecarga en la designación de funciones, favoreciendo en la seguridad y estabilidad emocional para mejorar el cumplimiento de actividades p. 66.

Según el autor mencionado. El estudio y análisis de aspectos psicosociales en las organizaciones *resaltan su trascendencia en su identificación, evaluación y control* con la finalidad de evitar los riesgos que afectan a la salud, seguridad y productividad. p. 76.

En referencia al trabajo es prioritaria la información, capacitación y orientación para reducir los factores de riesgo y mejorar los ambientes de trabajo, relacionando la seguridad y salud, acrecentando el desempeño y productividad, al incrementar las interacciones, mejorar las condiciones, las capacidades, expectativas, necesidades,

implícitas en las condiciones personales, en el contenido, en los métodos de gestión y organización, favoreciendo en la comunicación las relaciones laborales y la prevención de enfermedades mediante la solución de problemas organizativos.

Importancia de la prevención de riesgos psicosociales

Estrés

Desde tiempos antiguos los conflictos de rol, los diferentes tipos de supervisión han incrementado los problemas personales disminuyendo el nivel de responsabilidad y complejidad, factores de riesgo que perjudican en la satisfacción en el trabajo, en el clima y en la organización, agregándose la violencia en el trabajo y el acoso laboral

Según (Aranda et, 2004) en la prevención de riesgos psicosociales disminuye el estrés, el desequilibrio, la inseguridad aportando en la salud laboral, incrementando la amplitud, diversificación, reconociendo habilidades, destrezas, limitaciones para un adecuado control en la asignación de funciones con la finalidad de incrementar las percepciones, experiencias para influir en el rendimiento y productividad.

Salud

Según (Arenas, 2013) La prevención de factores psicosociales favorece en los efectos sobre la salud teniendo una connotación en el aspecto emocional, organizacional y social, aportando al bienestar del ser humano como del trabajador en las condiciones físicas, psíquicas y sociales

Las condiciones psicosociales se caracterizan por ser positivas o negativas, al ser adecuadas tiene como importancia facilitar el trabajo, incrementar las competencias, lograr niveles de satisfacción, productividad acrecentando estados de motivación a través de la experiencia y competencia tanto personal como profesional.

Características de riesgos psicosociales

Según (Beltrán & Javie, 2015) Menciona que los efectos de los factores psicosociales afectan a la salud, en los aspectos psicológicos como físicos,

activando limitaciones en el esfuerzo, adopción y descanso, sobre todo al tratarse del esfuerzo repetitivo y el trabajo bajo presión, incrementando lesiones musculares frecuentes en trabajadores sometidos a sobrecarga mecánica.

Los riesgos psicosociales mantienen su trascendencia en el crecimiento, desarrollo y progreso organizacional al vincularse con la gestión de recursos humanos, la política y normas de seguridad; la cultura empresarial integrando la información, justicia, supervisión y liderazgo; teniendo como factores contraproducentes para la productividad: las inadecuadas condiciones de empleo (salario, remuneraciones, beneficios económicos, motivaciones salariales) lo que desfavorece en la calidad de trabajo englobando la autonomía la seguridad física y la capacidad de control.

Según; (Arenas, 2013) menciona en su trabajo titulado que las características sobresalientes de los riesgos psicosociales en el ambiente laboral toman relevancia en:

Espacio y tiempo.- suscriben a un espacio y tiempo limitado de forma adecuada e inadecuada para el cumplimiento de actividades se vincula a una actividad que se realiza en un espacio concreto debiendo tener presente los riesgos de higiene, ergonómicos, la cultura organizacional a través de un liderazgo que promueva el cumplimiento de actividades, la carga de trabajo, la capacidad de control y el clima laboral.

Limitación en la objetivación.- hace referencia al ruido ocasionado por la maquinaria, las vibraciones y el mobiliario en mal estado debiéndose atender el enfoque desde la experiencia y la toma de decisiones para desarrollar evaluaciones que favorezcan la cohesión grupal, la comunicación supervisión y control.

Escasa cobertura legal.- los riesgos laborales traen complicaciones que suprime o disminuye la productividad afectando a la salud, factor recurrente en el liderazgo autoritario lo que incrementa la resistencia al cambio, al cumplimiento de funciones y al adecuado desempeño, teniendo como consecuencias la desorganización, las afectaciones a la salud mental, la violación al derecho del trabajador.

El desarrollo de la tecnología tiene como meta disminuir las enfermedades profesionales citándose los factores psicosociales como parte relevante del problema que disminuye la productividad en los puestos de trabajo donde la

globalización incrementa la carga mental que afecta al comercio, las finanzas, influyendo en el desempeño, el comportamiento, la conducta del trabajador, estableciendo su interacción en los problemas que afectan a la salud.

Efectos de riesgos psicosociales en el trabajo

En el ámbito laboral se establece una vinculación entre los factores psicosociales de riesgo y las afecciones a la salud generando un cambio en la cultura laboral que perjudica en el desempeño, en el trabajo, en las practicas, incrementando situaciones conflictivas que generan niveles de estrés, requiriendo las estrategias mediadoras para mejorar las condiciones, lograr la estabilidad, disminuir las tensiones y mejorar la productividad.

Los trabajadores sobre todo del género femenino en diversas ocasiones son objeto de acoso sexual, agresión física, psicológica por parte de compañeros, clientes y usuarios lo que incrementa la inestabilidad, el incumplimiento de normas de salud mental y emocional, acrecentando la melancolía la tristeza y depresión (Arenas, 2013)

En el género masculino los riesgos psicosociales se evidencian en accidentes de trabajo, el desconocimiento de horas a la semana conlleva a la adquisición de hábitos inadecuados como: fumar, beber y en ocasiones consumir cocaína y marihuana produciendo un impacto negativo en la salud mental, dando lugar a la tensión, inseguridad, al desempleo y escasa protección social.

Cultura empresarial

Las formas acertadas de cultura empresarial favorecen en el liderazgo en el ambiente laboral, generando aportaciones para el desarrollo individual, incrementando el bienestar personal y organizacional, teniendo fortalezas que disminuyen las afectaciones a la salud

(Arenas, 2013) De la misma manera al prevenir los factores psicosociales que son un riesgo para el estrés se mejora el contenido de trabajo, los horarios, el control, el ambiente, favoreciendo en la comunicación interna, los niveles de apoyo, la definición de tareas y el cumplimiento de objetivos p. 90

Al relacionarse las relaciones interpersonales con el adecuado manejo de factores psicosociales se obtiene la integración, las adecuadas relaciones con los jefes y autoridades, disminuyendo la irresponsabilidad en el cumplimiento de actividades y los conflictos interpersonales.

La cultura organizacional y el cumplimiento de funciones mediante el manejo adecuado favorecen en la conformación de equipos que disminuyen el ausentismo la inadecuada toma de decisiones dando lugar al incremento de la capacidad de control para alcanzar los objetivos, las metas y los proyectos propuestos.

2.4.1.2. Higiene en el trabajo

La higiene en el trabajo enfoca en la reducción de accidentes y lesiones, con la finalidad de incrementar la productividad mejorando en forma sistemática el acercamiento a disminuir los accidentes y enfermedades de forma ágil garantizando la disposición del espacio de trabajo.

Definición

El analizar los servicios, estructura, ambiente y maquinaria antes, durante y después de su utilización aporta en la limitación de riesgos estableciendo una comunicación que fomente el cumplimiento de reglas para mejorar el rendimiento mediante interacciones positivas.

Según (Niebel, 2009) La higiene en el trabajo favorece en prevención de accidentes para fortalecer el potencial humano mediante capacitaciones que

para apoyar en la organización de materiales para la una mejor ejecución de tareas que incrementen el cumplimiento de objetivos.

Se conoce como el conjunto de normas y procedimiento que ayudan a mantener y mejorar las condiciones de trabajo incrementando su rendimiento y productividad por medio del orden e higiene en su lugar de trabajo y en las actividades que realiza de forma cotidiana.

El cuidado del trabajador en lo físico y mental requiere el reconocimiento y control de factores internos y externos que puedan perjudicar en su ambiente de trabajo, la higiene laboral educa a las personas ayudando a la disminución continua de riesgos, dando lugar a un incremento significativo en las tareas diarias generando mejores réditos para la organización.

Características: Higiene en el trabajo

Según (Cataluña, 2015). La higiene industrial tiene como meta la prevención de patologías profesionales derivadas de la exposición a agentes contaminantes de tipo químico, físico biológico y mental, mediante su eliminación, reducción y control.

La higiene en el trabajo al hacer referencias a normas, reglas, procedimientos tiene como propósito el fortalecer la integridad del trabajador en los aspectos de integridad física y moral disminuyendo los riesgos de salud, tomando un carácter de preventivo para:

Disminuir enfermedades profesionales, teniendo por objeto la salud del trabajador

Reducir efectos perjudiciales para incrementar la productividad favoreciendo en el ambiente de trabajo

Fortalecer el ambiente físico mediante el control de factores como la humedad, ventilación en espacio que mantiene el control contaminante.

Cumplir con normas de higiene laboral determinando y manteniendo reglas de cuidado personal, incrementando la producción, fabricación de bienes, para el *desarrollo y satisfacción personal evitando además el contaminar el medio ambiente*, según (Cañas, 2013), las acciones preventivas controlan factores que tienen efectos nocivos que desfavorecen en la salud la economía tanto laboral como familiar.

Puede ser de origen químico, biológico psicosocial, teniendo como característica la generación de accidentes de trabajo que incrementan la fatiga, el estrés, el incumplimiento de tareas.

Se resalta que para una mayor seguridad es importante que el trabajador mantenga una actitud positiva frente al desempeño de funciones lo que favorece en la prevención de lesiones, enfermedades la fatiga estimulando la actividad profesional mediante técnicas que permitan identificar los peligros en la empresa

Normas de higiene

Al momento de desarrollar normas de higiene en el trabajo lo primordial será fortalecer los puntos más débiles como como la instrucción recibida por los trabajadores en cuanto a la prevención y conceptos básicos de higiene en el trabajo, las personas encargadas de impartir estos conocimientos deben motivar a las personas para el cumplimiento a cabalidad de los procedimientos.

Según (Carina, 2014) La higiene laboral posee un carácter eminentemente preventivo, ya que se dirige a la salud y a la comodidad del empleado, evitando que éste enferme o se ausente de manera provisional o definitiva del trabajo.

El establecer normas de higiene dentro de la empresa establece llegar a la conciencia del trabajador, dejándole ver que el cumplimiento de las mismas ayudan al cuidado de su salud e integridad física, generando un cumplimiento de sus funciones de una forma óptima y segura, además las normas ayudan a la persona a su desarrollo adecuado en su lugar de trabajo.

Análisis de seguridad

La seguridad en la higiene laboral es aplicada para disminuir accidentes laborales, estableciéndose un control en los peligros de mayor potencia empleándose métodos para la prevención de enfermedades profesionales y los probables riesgos resultados de una inadecuada práctica en higiene, siendo importante aplicar diferentes acciones para examinar los contaminantes.

Según; (Cortes Díaz, 2013) es importante seguir los siguientes lineamientos:

Caracterización: El primer paso es detectar los contaminantes que puede haber en el puesto de trabajo, tales como ruido, vibraciones y otros. Desde ahí se puede iniciar a trabajar en una labor preventiva.

Comprobación: establecer la cantidad de agentes contaminantes descubiertos a través del empleo de materiales adecuados de acuerdo al tipo de contaminación.

Valoración: (Zúñiga, 2008), consiente decretar si la situación higiénica simboliza un riesgo o no, *debiéndose construir una comparación de los resultados de la medición* con los niveles reglamentariamente implantados.

Inspección: En la determinación de algún riesgo es esencial efectuar acciones concretas individualizadas, con la finalidad de eliminar o reducir la eventualidad de perjudicar en la salud del trabajador; donde *la competitividad requerida puede conseguirse mediante la combinación de la seguridad e higiene del trabajo en los*

campos profesionales de la compañía (Escorcía Escorcía, García, & & Orlando, 2016).

El enfoque en higiene laboral es: *trabajar con buena calidad y productividad*, (Escorcía Escorcía, García, & & Orlando, 2016); al constituirse la higiene en clave para las compañías visionarias que trabajan cumpliendo estándares de calidad comprendiendo los empresarios en la trascendencia del control de riesgos psicosociales que afectan en el desempeño laboral.

El estudio y análisis favorece en la prevención del estrés, disminuyendo los accidentes en el lugar de trabajo, incrementando la fuerza laboral a través de la integración la motivación para disminuir el abandono del puesto, el aburrimiento y el absentismo; apoyando en la estabilidad, el cumplimiento de metas, el establecimiento de compromisos para alcanzar la visión empresarial.

2.4.1.3. Salud Ocupacional

Tiene su inicio desde tiempos remotos donde el ser humano emplea su energía en la realización de actividades que le permite satisfacer sus necesidades en los diferentes contextos, enfrentando peligros que perjudican en la capacidad de producción, posteriormente con el avance de la urbanización e industrialización mediante la ciencia y tecnología se incrementan diversas formas y modos para disminuir los peligros, teniendo como fin el fortalecimiento del trabajo mediante el cuidado a la salud.

Según (Benavides, 2001) La fuerza de trabajo aporta en la productividad, requiriéndose de motivación para un óptimo cumplimiento y satisfacción para promover y prevenir enfermedades y accidentes que ponen en riesgo a la salud del trabajador.

La salud ocupacional favorece en el enriquecimiento del ser humano tanto en lo personal como profesional, donde las alteraciones pueden afectar a la salud, requiriéndose la intervención de estudios y disciplinas relacionadas con la

medicina, la higiene, la seguridad integrando el aspecto sociológico a través de la sociología, obteniéndose beneficios de la antropología, la ergonomía, la psicología enfocado en la enfermería y economía.

El promover en bienestar físico, psíquico y social del trabajador genera indicios de protección frente a agentes que perjudican a la salud proponiendo un cambio para fomentar la adaptación, determinando procesos que apoyen en la identificación de normas higiénicas y medidas de prevención tanto individuales como colectivas disminuyendo los accidentes del trabajo al incrementar el conocimiento y mejorar las condiciones del clima laboral.

Importancia de la salud ocupacional

La salud laboral dirige su accionar al conglomerado que labora en diversas empresas e instituciones contribuyendo en el desarrollo de metas en el contexto social siendo un valor esencial la salud ocupacional como derecho del ser humano.

Según (La Duo, 2000) La salud de los colaboradores adquiere su relevancia en el desarrollo de la sociedad, al influir en el bienestar, debido a que los ingresos dependen de la economía, de la salud, del trabajo y de las actividades que realice incrementando formas de prevención mediante la asistencia asertiva, la rehabilitación, cuando es necesario el establecimiento de indemnizaciones estipulado en el sistema de seguridad.

El desarrollo sostenible es una de las estrategias que incrementan el desarrollo sostenible, estableciendo asesoramiento en materia de salud, higiene, primeros auxilios integrando el medio ambiente para el progreso y productividad, evitando el deterioro del equilibrio entre el hombre y el trabajo.

Accidentes de trabajo

Los accidentes de trabajo en ocasiones no son denunciados por temor al despido y a veces por continuar recibiendo la totalidad del salario.

Según (Aguilar, 2014) La desigualdad entre los países desarrollados y en vías de desarrollo incrementan los accidentes en mortalidad a causa de accidentes de trabajo, sumándose a la vez las enfermedades profesionales originándose en el ambiente de trabajo, dando lugar a reconocimientos que pueden ser lentos, costosos y conflictivos.

Los trámites por accidentes indican procedimientos de orden burocrático complejo donde los empresarios evaden su responsabilidad cuando el trabajador es autónomo.

La principal razón en el ambiente laboral para los accidentes es la limitación en el conocimiento, siendo difícil la identificación y detección, la carencia de especificación de semiología incrementa enfermedades no profesionales y el desconocimiento del colaborador de los efectos que producen los compuestos químicos incrementando el riesgo.

Enfermedades que afectan a la salud ocupacional

Según (Rodríguez, 1995) Las enfermedades cardiovasculares como la hipertensión arterial se desencadenan en situaciones de estrés, originándose la sobrecarga física debido a turnos rotativos.

Enfermedades musculoesqueléticas.- se incrementan cuando la sobrecarga exige el trabajo muscular, por lo general en estibadores debido a posturas inadecuadas, englobando a los choferes por las inclinaciones prolongadas.

Enfermedades psicosomáticas.- integran las limitadas condiciones del contexto laboral, que generan enfermedades de consumo como: alcohol, tabaco, drogas como cocaína y marihuana que perjudican en el nivel psicológico e intelectual impactándolo de manera negativa en la salud.

En toda situación efectuada en el ámbito laboral existen variables y características que perjudican en la salud, siendo necesario establecer programas para el mejoramiento de las condiciones del contexto de trabajo, abarcando la seguridad e higiene para incrementar el bienestar, en procesos de producción y el clima empresarial.

Variables en la salud ocupacional

Las variables consideradas como esenciales e influyentes en el trabajo, tienen concentración de factores de riesgo, analizando los siguientes:

El tiempo de trabajo integra la jornada laboral, horas adicionales, turnos en rotación, descansos.

La remuneración enfocándose en el salario en referencia a la fijación según las normas y procedimientos del código de trabajo, tomando en cuenta los descuentos por ausentismo, permisos en el nivel organizacional.

La higiene y seguridad en el ámbito laboral, integra la ergonomía al analizar los riesgos pudiendo ser físicos, químicos y mecánicos que afectan al bienestar, sobretodo en el desempeño empresarial.

Proceso de identificación de riesgos en la salud ocupacional

Según (Aguilar, 2014) La salud en el trabajo es fortalecida mediante programas de prevención para mejorar la productividad desarrollando hábitos de trabajo para disminuir lesiones provocadas en el contexto, teniendo como propósito fortalecer la productividad.

Las condiciones de seguridad integran las instalaciones, maquinaria, herramientas e infraestructura.

Los riesgos ambientales, son contaminaciones que pueden ser químicos como: gases, humos, fibras, además de otros se encuentran los físicos ruido, presión y radiaciones, entre los biológicos se estudia las bacterias y los hongos relacionándose con las condiciones de trabajo fomentando la prevención y el concepto de salud laboral.

La carga de trabajo puede ser física por permanecer en posiciones inadecuadas o mentales por involucrar los niveles cognitivos, intelectuales, afectivos.

Los riesgos psicosociales incluyen aspectos globales del contenido de actividades, en la sistematización, automatización, dialogo y comunicación.

El establecimiento de normas para la salud aporta en la protección y prevención de accidentes, teniendo como prioridad el precautelar, dar protección a la integridad física y salud mental del trabajador, estableciendo medidas de seguridad e higiene para incrementar la capacidad para el trabajo, sobresaliendo la responsabilidad del empleador, en el establecimiento de subsidios, servicios de protección, pensiones por invalidez entre otros.

En la salud laboral para mantener el bienestar integral del trabajador el empleador cumple con principios que favorecen en las condiciones laborales, respaldando el favorecimiento de la calidad del trabajo, empleando estrategias de atención que engloban el concepto de salud, la ocupación y el ambiente, con el fin de mejorar el rendimiento, el clima y la productividad, brindando la protección adecuada para incrementar el desempeño en las labores.

Las actividades o medidas organizativas adoptadas en la organización tienen como finalidad disminuir riesgos derivados del trabajo, minimizando los efectos negativos que repercuten en la gestión, organización y potencialidad, para incrementar la responsabilidad abarcando el bienestar social, mental, incluyendo el aspecto emocional, mediante la identificación de enfermedades y accidentes laborales.

Al incrementar la participación de los trabajadores en las decisiones empresariales, se fomenta la responsabilidad y el compromiso que engloba los objetivos, la salud y la seguridad, centrándose en el esfuerzo de prevenir accidentes, integrando un sistema de gestión que contenga políticas de seguridad que aporten en la

implementación de medidas de control, promoviendo el cambio en el comportamiento, valores y actitudes para promover una cultura de seguridad diseñada para reducir los daños a empleados, al público y a las instalaciones incluyendo la evaluación de riesgos.

2.4.2. Fundamentación Teórica. Variable Dependiente

2.4.2.1. Gestión de Talento Humano

A través de los tiempos el personal en las industrias antiguas era considerado como un recurso más que debía cumplir su función de una forma mecánica sin tener una participación en la empresa tanto en la toma de decisiones como en la creación o mejoramiento de procesos y productos de ahí surge la necesidad de la gestión del talento humano.

Según (Alles, Selección por Competencias, 2010) la gestión del talento humano dentro de la organización es un departamento sensible con la misión de ayudar a cumplir los objetivos tanto empresariales como personales tratando siempre de generar una cultura organizacional que permita cumplir lo antes mencionado p. 89

Dentro de las empresas surgió la necesidad de la gestión del talento humano para ayudar a desarrollar las habilidades y competencias de cada uno de los colaboradores, ayudar a generar un buen clima laboral, dentro de las organizaciones el departamento del talento humano se encargara de todo lo que englobe al talento humano respetando siempre la cultura que se maneje dentro de la empresa y en muchos de los casos ayudando a que esta mejore.

Objetivos de la gestión del talento humano

(Bossa, 2007) Dentro de las funciones de la gestión del talento humano esta ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos planteados tanto en la creación de la empresa como los que se plantea cada año además de hacer que se cumpla la misión de la empresa, entregando a la empresa personal

entrenado y capacitado el cual ayudara en la organización entregándole competitividad con todos sus conocimientos p. 68

Permitir las buenas relaciones entre los empleados y fomentar la satisfacción de cada uno de ellos manteniendo una vida de calidad dentro del trabajo, apoyando al cambio cuando las cosas no están funcionando de una buena manera con políticas éticas fomentando el desarrollo responsable y el comportamiento adecuado.

Aspectos fundamentales

La gestión de talento humano considera a las personas como:

Seres humanos.- porque tienen la capacidad de pensar están dotados de personalidad única y diferente a los demás, cada uno de ellos posee autonomía y son capaces de realizar cualquier tarea para la que se les haya preparado por lo que dejan de ser solo un recurso y se vuelven entes activos dentro de la empresa.

(Peso, 2014) Como activadores inteligentes de los recursos organizacionales.- las personas con su inteligencia aportan a la organización con conocimientos ayudando cada día al mejoramiento en la competitividad con el mundo frente a los cambios y desafíos que presenta el mundo globalizado, además que las personas capacitadas generan su propio impulso dejando de ser agentes inertes p. 88.

Como socios de la organización.- por su capacidad de llevar a la organización al éxito y a la excelencia, cuando se genera un empoderamiento en las personas con la empresa estas actuarán en favor de la misma con esfuerzo, dedicación, compromiso y responsabilidad con una sola esperanza, que en el futuro recibirán su recompensa con mejores sueldos, bonificaciones o planes de carrera que les permitirá crecer de forma profesional.

Procesos de la gestión del talento humano

Dentro de la gestión del talento humano el departamento aborda todos los aspectos que conciernen a las personas y su relación con la empresa.

Según (Call, 2000) la gestión del talento humano es la encargada de: planeación del recurso humano, descripción y análisis de cargos, reclutamiento, selección, orientación y motivación a las personas, evaluación del desempeño, remuneraciones, desarrollo de personas, seguridad, salud y bienestar de los empleados p. 56.

Incorporación de personas.- este proceso está basado en la convocatoria de personas para ocupar un cargo bacante dentro de la empresa, para su posterior proceso de selección y contratación de personas.

Aplicación de personas.- en departamento será el encargado de diseñar todas las actividades que el empleado o colaborador debe cumplir, aquí se incluye el análisis de cargos, en esta etapa la gestión del talento humano se encarga de dar a cada persona las actividades que estén en sus capacidades de cumplir.

Compensación de las personas.- en este proceso se encarga de una remuneración justa para el colaborador por su trabajo por su trabajo, además de las compensaciones, recompensas y beneficios que deberá ofrecer la empresa para el bienestar y conformidad del colaborador.

Desarrollo de personas.- este proceso se emplea para potenciar las habilidades, conocimientos y destrezas de los colaboradores mediante capacitaciones o nuevos estudios generando en los trabajadores un potencial para ser competitivos y actuales con las nuevas tecnologías.

Mantenimiento de personas.- este proceso es necesario para crear un ambiente laboral acorde a las necesidades de cada puesto de trabajo, además de precautelas la seguridad y salud ocupacional, creando también actividades de esparcimiento para los empleados.

Evaluación de personas.- es un proceso que sirve para evaluar el rendimiento de las personas proporcionando información para la toma de decisiones en futuros cambios o modificaciones que se realizaran en el interior de la empresa.

2.4.2.2. Evaluación del desempeño

Es un proceso por el cual la organización obtiene información sobre el desempeño de sus colaboradores para tomar decisiones, es una función muy importante, normalmente se realiza en organizaciones modernas, con estos resultados se inician acciones correctivas.

Según (Dávila, 2005) para realizar una evaluación de desempeño se debe tener una base de criterios y objetivos de valoración, la evaluación será real sin afectar a los participantes con resultados ficticios o favoreciendo intereses personales.

Una evaluación del desempeño es un proceso implementado por las empresas para medir niveles de cumplimiento de metas y objetivos por parte de sus colaboradores, facilitando la toma de decisiones para realizar correcciones o cambios pertinentes en favor del mejoramiento de la productividad de la empresa; este proceso debe llevarse a cabo por personas que posean un criterio para evaluar con objetividad y veracidad lo que requiera la empresa logrando resultados reales con mínimas posibilidades de perjudicar a los participantes.

Para que exista una real evaluación de desempeño es necesario llevar a cabo un rígido proceso definiendo objetivos, valores y reglamentos que integran la cultura empresarial.

Para tener éxito se deberá dar a conocer el porqué de la evaluación, como se la realizara, cuáles serán las implicaciones a las que conlleva y cuáles serán los beneficios luego de su realización.

Según (Fred, 2003) El mayor temor de un gerente en la realización de una evaluación de desempeño es generada en sus empleados un deficiente clima laboral llegando a la desmotivación del personal.

Cuando se requiere implantar una evaluación de desempeño es necesario que los participantes no caigan en una zona de desconformidad, deteriorando el clima laboral, la organización, convirtiéndose en un problema afectando a la motivación de los mismos, repercutiendo en la productividad, aumentando el desinterés y en los peores casos incrementando el ausentismo, además se puede generar problemas en el proceso de evaluación, iniciando un conflicto por que no se detecta a tiempo por el gerente.

Según (Gómez, 2003) las empresas con mayor éxito en el mercado como las norteamericanas, japonesas y europeas, no dejan de lado la evaluación de desempeño al contrario la mejoran y potencian.

Dentro de las grandes multinacionales el proceso de evaluación de desempeño ayuda al crecimiento de estas por la preocupación que poseen por el tema siendo así estas mismo se encargan de diseñar mejores programas de evaluación, o adoptan los ya existentes con sus políticas y reglamentos ayudando a que se cumplan los objetivos planteados siempre desarrollando a su personal y al producto.

Objetivos de la evaluación de desempeño

Cada empresa deberá plantear lo que espera obtener luego de la evaluación de desempeño, los usos que vaya a dar a estos resultados y las consecuencias que pueda generar.

Según (Koontz, 2004) el principal objetivo de la evaluación de personal es incrementar el rendimiento de sus colaboradores de una manera progresiva desarrollando competencias individuales y creciendo colectivamente.

Desde el punto de vista de una organización será importante la incursión en la evaluación de desempeño, teniendo y manteniendo claro los objetivos que se quieren cumplir. Por parte del empleador el principal objetivo será evaluar el rendimiento de sus empleados interesándose en el desarrollo profesional, individual y grupal desplegando las competencias de cada colaborador.

Compendios de la evaluación del desempeño.

La valoración del desempeño del trabajador se encuentra cimentada en elementos o principios específicos que orientan su desarrollo mencionándose los siguientes:

Según (Dávila, 2005) El desarrollo de las personas es fortalecido mediante la estimación, apreciación y valoración del desempeño al circularse con el crecimiento del clima laboral, la gestión y la productividad.

Los estándares, modelos, esquemas establecidos para la evaluación de la práctica, el desempeño, el trabajo se encuentra apoyado en la información establecida para cada uno de los puestos considerando las competencias y potencialidades.

El juez, evaluador u observador forma parte del grupo de supervisor, controlador y evaluador siendo el pilar para el establecimiento de mejoras que conllevan al éxito empresarial integrando el cumplimiento de objetivos, metas, proyectos, programas, procedimientos para el mejoramiento de la economía personal como organizacional.

El proceso de evaluación del desempeño favorece en la toma de decisiones, el establecimiento de conclusiones que permiten el fortalecimiento de recurso humano, la optimización de recurso material y la innovación de recurso tecnológico, sin embargo, al existir inadecuadas relaciones laborales, designación de funciones inapropiadas incrementa el nivel de error siendo prioritaria la utilización de técnicas y herramientas que aplicadas al contexto favorezca el establecimiento de retos, posibilitando el éxito en las evaluaciones de trabajo y cumplimiento de funciones.

Elementos a favorecer en la evaluación del desempeño.

Las personas en la empresa optimizan su productividad mediante la sistematización de tareas.

Según (Fred, 2003) El diseño de tareas al incrementar el valor agregado favorece en la interacción, el trabajo en equipo, la solidaridad, colaboración y cooperación.

Las metas pueden ser empresariales como personales al vincularse permite definir tareas específicas y establecer criterios que favorezcan en la utilización de competencias y posibilidades.

Definir el trabajo o tareas requiere la revisión del desempeño involucrando en las actividades a supervisores, agentes, evaluadores y el empleado de la organización.

Evaluar el desempeño no es tarea fácil considerándose como un proceso que requiere procedimientos, que apoyan en la sistematización de tareas a través de esquemas establecidos para el mejoramiento de la productividad y satisfacción, siendo necesaria la efectivización de un análisis que profundice y determine la causas del desempeño siendo de vital importancia la confiabilidad, seguridad en la emisión de criterios que encamine a conclusiones precisas con finalidad de éxito.

Metodologías para la evaluación del desempeño.

Entre los propósitos del programa de evaluación de desempeño según (Lledo, 2011) para mejorar la calidad del trabajo y favorecer en la productividad se hace mención a los siguientes:

Proporcionar un ambiente adecuado para el cumplimiento de actividades, tareas y funciones.

Establecer la distribución de incentivos y estímulos salariales.

Mejorar las relaciones empresariales en los diferentes niveles jerárquicos.

Instaurar centrales conductuales y comportamentales para el trabajo en equipo.

Facilitar el adiestramiento vinculándose las actividades con las metas organizacionales.

Establecer análisis y juicios de valor que fortalezcan y sean mediadores en los temas de decisiones de despido.

Emplear políticas de sueldos y salarios para fomentar la productividad y estabilidad en el ambiente.

Las metodologías evaluativas son manejados a través de escalas graficas que promueven la comprobación a través de la comparación de incidentes teniendo como prioridad los factores de adaptación, confianza, comunicación, establecimiento de metas, revisión, superación de deficiencias, que generan la participación, el conocimiento, la capacitación y la evaluación.

2.4.2.3. Productividad

El mejor camino para obtener rentabilidad es incrementar la productividad mediante métodos y sistemas de retribución, implementando los recursos, elevando el nivel de satisfacción a través de proyectos globales, mejora de la maquinaria, optimización en los cambios, solución de conflictos.

Según (Fernandez E. , 2007) Al ser el resultado de actividades que se deben ejecutar para alcanzar un fin, la productividad en la empresa permite la consecución de ingresos, el crecimiento y el posicionamiento, considerando la calidad la competitividad mejorando el clima y cultura organizacional al fortalecer inversiones futuras, mejorando los conocimientos en relación a los avances tecnológicos.

Favorece en el segmento de mercado, introduciendo mejoras funcionales al basarse en suposiciones y estimaciones comerciales, permitiendo la organización como herramienta que aporta en la financiación bancaria o inversiones particulares, teniendo resultados de impacto en referencia a la utilización de tecnología empleada en la producción.

El mejoramiento de la productividad es un factor primordial para el logro de objetivos, al incidir en la gestión empresarial, donde la carencia de motivación disminuye las competencias, la sinergia, la creatividad y responsabilidades.

Objetivos de la productividad

Dentro de los procesos productivos las empresas deben saber que quieren conseguir con su proceso productivo planteándose objetivos que ayuden a una futura evaluación de resultados.

Según (Sanchez, 2012) la eficiencia productiva se alcanza mediante el control administrativo, fomentando el trabajo como grupo para lograr resultados satisfactorios, mencionándose entre los objetivos los siguientes:

Establecer parámetros básicos esenciales en cuanto a mano de obra para alcanzar la productividad empleando estrategias y técnicas de participación que favorezcan en la planeación, el equilibrio, fomentando experiencias que favorezcan en la perfección del desempeño, la responsabilidad e innovación maximizando la estabilidad organizacional, el bienestar social y el liderazgo.

Enfatizar en los objetivos y metas organizacionales para la orientación financiera, alcanzando índices de calidad en el producto y servicios, generando mayores sueldos y salarios, apoyando a la empresa a enfrentar responsabilidades para la participación en el mercado, el crecimiento, la estabilidad y el bienestar social, considerando la calidad, tecnología, mediante la estimación de esfuerzo entre el equipo de trabajo y la asignación de tareas, alcanzando la satisfacción, el mejoramiento del desempeño, la rentabilidad de la empresa, estableciendo un enlace entre las estrategias de tecnología con las estrategias de negocio.

Importancia de la productividad

Al relacionarse la productividad con la producción de bienes, el uso eficiente de: materiales, maquinaria, mano de obra para alcanzar costos a menor precio y mejorar la economía de sus participantes (autor), manifiesta que la productividad tiene la importancia en el ámbito laboral

La optimización de recursos mediante la retroalimentación del trabajo aporta en el clima laboral, en la rentabilidad, en gestión de tiempo, tareas, considerando la

capacidad del recurso humano, los recursos físicos para alcanzar mayor rendimiento con eficacia, potenciando el alcance de resultados con eficiencia.

Además integra la toma de decisiones, asegurando el logro de objetivos, contribuyendo en un entorno con competitividad, fortaleciendo la autoestima del trabajador para enfrentar a los mercados en un ambiente dinámico que acrecienta la optimización de recursos.

Su aplicación, permite optimizar las etapas del desarrollo del producto, reduciendo plazos, inversiones y necesidades de financiación, disminuyendo el fracaso, minimizando el impacto económico, a través del internet y sus avances.

El método se enfoca en la comprobación del método para el éxito comercial a través de la reorientación para la construcción del producto perfecto, comprobando los avances al enfocarse en la experimentación, en la construcción de procesos, en la medición mediante la diferenciación de causas y efectos para tomar decisiones acertada.

Según (Sanchez, 2012) los hábitos junto con las acciones diarias apoyan para el mejoramiento de la productividad requiriéndose de la gestión de recursos, el empleo de técnicas y la aplicación de métodos específicos para alcanzar la toma de decisiones que faciliten el fortalecimiento de la productividad, mencionándose entre las metodologías ágiles las siguientes.

(Call, 2000) Establece una metodología innovadora para el trabajo en proyectos y negocios vinculándose con el emprendimiento, teniendo como objetivo reducir costes para mejorar las posibilidades de éxito, caracterizándose por la constante capacitación en referencia a los cambios tecnológicos.

(Sanchez, 2012). Metodología aplicada para gestionar las tareas, emplea técnicas para conocer el material de fabricación incrementando el trabajo en equipo anteponiendo la calidad a la cantidad, dar prioridad a la eficacia, a través de la mejora continua y la capacidad de adaptación definiendo el flujo de trabajo para agilizar el proceso.

El objetivo de la metodología es mantener el flujo de trabajo constante a través de la supervisión, empleando un lenguaje adecuado que favorezca la confianza y seguridad en la expresión, teniendo como finalidad el logro de objetivos productivos para incrementar la rentabilidad.

(Lledo, 2011) Se basa en el trabajo a través de la práctica colectiva mediante la fijación de tareas, actividades a corto plazo, empleándose una retroalimentación continua para agilizar y optimizar los procesos de producción, teniendo como ventajas motivar el trabajo en equipo flexibilizando los cambios, reduciendo los riesgos, mejorando la comunicación, estableciendo el dialogo, el juicio valorativo, la crítica constructiva en busca del mejoramiento y la perfección.

La relación entre el cliente y el proveedor es ganar – ganar, mediante el software que se fundamenta en el conocimiento para la calidad de resultados adquiriendo una mayor productividad, prediciendo tiempos, reduciendo riesgos con competitividad e innovación, identificado conflictos, solucionando ineficiencias mediante el proceso especializado en el desarrollo del producto, donde se mantiene la lista de requisitos, la planificación y el compromiso

Administración de la productividad

En administración es una necesidad analizar el potencial de la calidad en la productividad teniendo un enfoque para el beneficio de la economía, el bienestar social y la libertad humana, teniendo como factores que perjudican a la empresa el mundo interconectado la demografía económica (desplazamientos) la ecología (preocupaciones por el futuro), logrando la cooperación y competitividad.

(Lledo, 2011) Considera esencial la cooperación mediante el uso de la tecnología, señalando que la diversidad cultural de los trabajadores puede afectar la calidad de productos siendo importante el control, la autonomía mediante la planeación y planificación, incrementando la venta de productos o servicios en el mercado p. 89

La filosofía administrativa tiene como característica el mejoramiento del desempeño a través de la comunicación, orientándose hacia la orientación de

la producción, incrementando la calidad de las condiciones de trabajo, la imagen de la empresa y la solución de conflictos de manera sistemática en un ambiente participativo de forma asertiva, en relación a los derechos individuales.

Admite la predicción de tiempos de entrega, optimizando los diferentes procesos y procedimientos de calidad, minimizando la definición del producto, estableciendo la comprobación del avance para el cumplimiento en el periodo establecido.

Lamentablemente innumerables empresas han despedido a trabajadores, ocasionando un colapso emocional, perjudicando en la economía familiar siendo importante el educar a la generación de administradores en el manejo de equipos, favoreciendo el conocimiento mediante habilidades para el manejo de tecnologías a fin de fomentar la productividad, calidad y rentabilidad, evitando el incremento en los costos de diseñar, desarrollar y entregar productos y servicios.

Características

Para el crecimiento en las organizaciones la productividad es un elemento primordial, al igual que las características organizativas, del trabajo y de los integrantes, sobresaliendo en las características organizacionales, el sistema de incentivos, la elaboración de metas alcanzables, la selección de los trabajadores, la capacitación y el liderazgo para mejorar la eficiencia.

(Lledo, 2011) El trabajador presenta diferentes tipologías como la retroalimentación para mejorar el desempeño, el diseño del puesto que entrega las funciones a cumplir y la programación de actividades, estableciéndose su importancia para el progreso empresarial p. 101.

El entorno al favorecer a la productividad de la empresa integran características como la organización, basada en estatutos, reglamentos y resoluciones vinculadas con el reclutamiento, la selección y la evaluación, involucrando la motivación, estimulando el compromiso del empleado con la satisfacción, influyendo en la retroalimentación a través de capacitaciones para alcanzar la autonomía.

(Lledo, 2011) El nivel productivo elevado permite establecer metas para elevar la motivación y estimular el desempeño, cumpliendo programas administrativos mediante objetivos para clasificar los objetivos individuales, a través del mejoramiento del trabajo; para incrementar los conocimientos que admiten el cumplimiento de metas empresariales p. 105

Los niveles de capacitación y desarrollo conlleva a la efectividad; mediante el fortalecimiento del liderazgo, incluyendo el cumplimiento de labores técnicas como profesionales, diseñando trabajos concretos para la simplificación de tareas, aumentando la autonomía, disminuyendo el conflicto entre el trabajo y la familia.

Las organizaciones emplean programas e incentivos tanto individuales como colectivos, incorporando sistemas que fortalecen la administración de calidad; acrecentando recompensas financieras, que mejoren la creatividad humana, brindando oportunidades de éxito disminuyendo la pérdida de empleo, brindando libertad para tomar decisiones a fin de lograr objetivos importantes para la empresa, vinculados con la satisfacción al cliente, manteniendo márgenes de calidad.

2.5. Hipótesis

Los riesgos psicosociales inciden en la productividad de los trabajadores de Carrocerías Altamirano del cantón Ambato provincia de Tungurahua.

2.6. Señalamiento de Variables

2.6.1. Variable Independiente

Riesgos psicosociales

2.6.2. Variable Dependiente

Productividad

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque

La investigación se fundamentó en el enfoque crítico-propositivo, su accionar se dirige a recolectar información de la fuente y someterla a un análisis estadístico,

para determinar la esencia del fenómeno causa-efecto con respaldo en su marco teórico. (Cualitativo, cuantitativo o cuali-cuantitativo).

3.1.1. Enfoque Cualitativo

Porque la información recolectada a través de la observación y el manejo de información es de apoyo en la valoración del marco teórico.

3.1.2. Enfoque Cuantitativo

Porque los datos recabados se someterán a un análisis estadístico aportando en el planteamiento de conclusiones y recomendaciones que otorgaran realce al trabajo relacionado con los riesgos psicosociales y la productividad de carrocerías Altamirano del cantón Ambato provincia de Tungurahua.

3.2. Modalidad básica de la investigación

En las modalidades básicas de la investigación sobresalen: la modalidad de campo, y bibliográfica – documental, obteniéndose información significativa, detallándose a continuación:

3.2.1. Modalidad de Campo

La investigación se corresponde a la modalidad de campo, debido a que el investigador acudió al lugar donde se efectúan los hechos, teniendo contacto con la realidad a estudiar, analizando las causas y consecuencias de los riesgos psicosociales en la productividad de los trabajadores de carrocerías Altamirano del cantón Ambato provincia de Tungurahua.

3.2.2. Modalidad Bibliográfica y Documental

En la investigación sobresalió la modalidad bibliográfica documental por que se empleó la información registrada en determinados documentos, empleándose instrumentos como libros, revistas, folletos que admitieron localizar y seleccionar la información precisa relacionada con los riesgos psicosociales y la productividad.

3.3. Tipos o niveles de Investigación

En los tipos de investigación sobresalió nivel exploratorio, descriptivo y explicativo, detectando factores determinantes relacionados con las variables de estudio los riesgos psicosociales y la productividad.

3.3.1. Nivel Exploratorio

La investigación exploratoria favoreció en el establecimiento de una visión general, de tipo aproximativo, respecto a las variables de estudio los riesgos psicosociales y la productividad, aportando en el establecimiento de la hipótesis, incrementando el nivel de familiaridad con los fenómenos relativamente desconocidos, estableciendo manifestaciones desde todos los puntos de vista posibles.

3.3.2. Nivel Descriptivo

Se aplicó la estadística descriptiva para la explicación de los riesgos psicosociales y la productividad en el campo empresarial, buscando especificar las propiedades importantes de las variables de estudio que posteriormente fueron sometidos a un análisis desde diversos aspectos, dimensiones o componentes, explicando su significatividad al establecer relaciones entre las causas y efectos del problema objeto de estudio.

3.3.3. Nivel Correlacional

Se empleó la investigación correlacional para establecer una relación entre las variables de estudio, lo que a través de juicios de valor que integran las causas y efectos favorecen en la validación de la hipótesis y se fortalece el establecimiento de las conclusiones y recomendaciones

3.4. Población y muestra

La población de la presente investigación está conformada por treinta personas que desempeñan sus actividades laborales en Carrocerías Altamirano de la ciudad de Ambato, apoyando en la identificación de la incidencia que tiene los riesgos psicosociales en la productividad, dentro del campo empresarial.

Población

En la población y muestra se toma como objeto de estudio cinco (5) trabajadores del área Administrativa y veinte y cinco (25) trabajadores del área Operativa, obteniendo un total de treinta (30) personas, equivalente a un porcentaje del 100% de trabajadores investigados.

Tabla No. 1. Población

Objeto de Estudio	Frecuencia	Porcentaje
Trabajadores del Área Administrativa	5	17%
Trabajadores del Área Operativa	25	83%
Totales	30	100%

Elaborado por: Manzano Solis Wilson Ricardo

3.5. Operacionalización de las Variables

3.5.1. Variable Independiente: Riesgos Psicosociales

CONTEXTUALIZACIÓN	CATEGORIAS	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p><i>Riesgos psicosociales</i> Establecen un vínculo entre el contenido, la cultura, las relaciones interpersonales, y la organización influyendo en la cultura, el liderazgo, la gestión y calidad en el cumplimiento de labores</p>	Contenido	Rutina	Considera usted que las tareas rutinarias y repetitivas perjudican en la concentración atención y entendimiento limitando la interacción social en el ámbito laboral	<p><u>Técnica:</u> Encuesta</p> <p><u>Instrumento:</u> Cuestionario estructurado</p>
		Estrés	Cree usted que el ritmo excesivo de trabajo incrementa el estrés y la fatiga e insatisfacción incidiendo en las relaciones interpersonales.	
	Cultura	Comunicación	Usted en el ambiente laboral fomenta la comunicación el trabajo en equipo para alcanzar la productividad y objetivos empresariales.	
	Relaciones Interpersonales	Aislamiento	Considera usted que en la empresa se realiza actividades que disminuyan el aislamiento, la sensación de soledad, la desmotivación	
		Estabilidad	Cree usted que las condiciones de trabajo favorecen en la satisfacción, seguridad y estabilidad teniendo oportunidades de desarrollo profesional.	

Cuadro No. 1. Operacionalización Variable Independiente

Elaborado por: Manzano Solis Wilson Ricardo

3.5.2. Operacionalización Variable Dependiente: Desempeño Laboral

CONTEXTUALIZACIÓN	CATEGORIAS	INDICADORES	ÍTEMES BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
La productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues, la productividad se define como el uso eficiente de recursos trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información en la producción de diversos bienes y servicios.	Calidad de vida	Sistema social	Considera usted que el proceso de producción es un sistema social adaptable y progresivo que permite establecer relaciones recíprocas entre trabajo capital y organización.	<p><u>Técnica:</u> Encuesta</p> <p><u>Instrumento:</u> Cuestionario estructurado</p>
		Satisfacción laboral	Cree usted que el mejoramiento de la productividad es un factor influyente para la satisfacción laboral.	
	Competitividad	Planificación	Para maximizar la productividad el preciso establecer la planificación, controles operativos, políticas de mantenimiento para mejor el clima laboral	
		Recompensas	Usted considera que el éxito de los trabajadores con respecto a la productividad es alcanzado a través de recompensas, reconocimientos, participación y posibilidades de aprendizaje.	
	Cultura	Experiencia	Cree usted que la experiencia adquirida incrementa la capacidad de producción y reduce la probabilidad de sufrir accidentes laborales.	

Cuadro No. 2. Operacionalización Variable Independiente

Elaborado por: Manzano Solis Wilson Ricardo

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información

Se empleó como técnica de encuesta, teniendo como instrumento para la recolección de datos el cuestionario, caracterizándose por su nivel estructural, dirigido a los trabajadores del área administrativa y área operativa, con preguntas cerradas, que facilitaron el registro de la información.

3.6.1. Técnica. Encuesta

(Jaramillo, 2008). La técnica de la encuesta es empleada considerando los procedimientos estandarizados de interrogación con la finalidad de obtener mediciones cuantitativas de una variedad de características objetivas de la población de estudio, mediante la observación indirecta admitiendo una aplicación masiva en un sistema de muestreo, estableciendo un enlace entre los objetos de la investigación y la realidad estudiada p. 123

La técnica de la encuesta en la presente investigación dispone para el estudio de los riesgos psicosociales y la productividad permitiendo la recuperación de información sobre sucesos acontecidos a los trabajadores encuestados, datos estandarizados para un análisis posterior, que admite la interpretación de la información procedente de gráficos estadísticos para extraer conclusiones.

3.6.2. Instrumentos. Cuestionario

El instrumento utilizado en el trabajo es el cuestionario aplicado a los trabajadores de Carrocerías Altamirano del cantón Ambato provincia de Tungurahua para conocer aspectos significativos de los riesgos psicosociales en la productividad , empleándose preguntas cerradas, para la obtención de información clara, pertinente y trascendental, aplicada subsiguientemente en el análisis e interpretación de datos, con el propósito de favorecer en las conclusiones y recomendaciones para dar solución al problema proyectado.

3.6.3. Validez y confiabilidad

La validez y confiabilidad de la técnica e instrumento fue efectuado mediante el proceso de recoger y analizar la información garantizando una mayor confianza sobre las conclusiones emitidas, de manera individual y compartida, por el evaluador, conjugándose para coadyuvar al evaluador a ser objetivo en el proceso de describir la realidad derivada de un aprendizaje específico, evitando preguntas inadecuadas sobre especificaciones, obviando preguntas que sugieren respuestas, evitando ambigüedad en enunciación de los reactivos o preguntas que lleven a diferentes interpretaciones, teniendo como participantes en la emisión de juicios de valor: La Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño, tutora del trabajo de investigación, la Ing. Cristina Altamirano Gerente del Departamento de Talento Humano.

3.7. Plan para la recolección de la información

Cuadro No. 3. Plan de Recolección de Información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación: Objetivo General Determinar la incidencia de los riesgos psicosociales en la productividad de Carrocerías Altamirano de la provincia de Tungurahua, cantón Ambato. Objetivos Específicos Diagnosticar los riesgos psicosociales que afectan al personal que trabaja en Carrocerías Altamirano de la provincia de Tungurahua, cantón Ambato. Identificar el nivel de productividad de los trabajadores de Carrocerías Altamirano de la provincia de Tungurahua, cantón Ambato Estructurar un artículo académico (paper) que detalle la relación entre la variable independiente riesgos psicosociales y la variable dependiente desempeño laboral en los trabajadores de Carrocerías Altamirano de la provincia de Tungurahua, cantón Ambato.
¿De qué persona u Objeto?	Trabajadores del Área Administrativa y del Área Operativa

¿Sobre qué aspectos?	Riesgos psicosociales: rutina, estrés, comunicación, aislamiento y estabilidad. Productividad: Sistema social, satisfacción laboral, planificación, recompensas y experiencias.
¿A quiénes?	30 trabajadores de Carrocerías Altamirano
¿Cuándo?	Periodo Académico Octubre 2016 – Marzo 2017
¿Dónde?	En Carrocerías Altamirano del cantón Ambato provincia de Tungurahua.
¿Cuántas veces?	Una vez a los encuestados
¿Qué técnicas de recolección?	La encuesta estructurado por el Investigador
¿Con quién?	Con el cuestionario estructurado

Elaborado por: Manzano Solis Wilson Ricardo

3.7.1. Procesamiento de la información

- Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: incompatible, rudimentaria, no pertinente.
- Tabulación o cuadros según variables

3.7.2. Análisis e interpretación de resultados

- Estudio estadístico de datos para exposición de resultados.
- Análisis de los resultados estadísticos, recalando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e interrogantes.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicada a 30 trabajadores del área administrativa y operativa

Pregunta N. 1: ¿Considera usted que las tareas rutinarias y repetitivas perjudican en la concentración atención y entendimiento limitando la interacción social en el ámbito laboral?

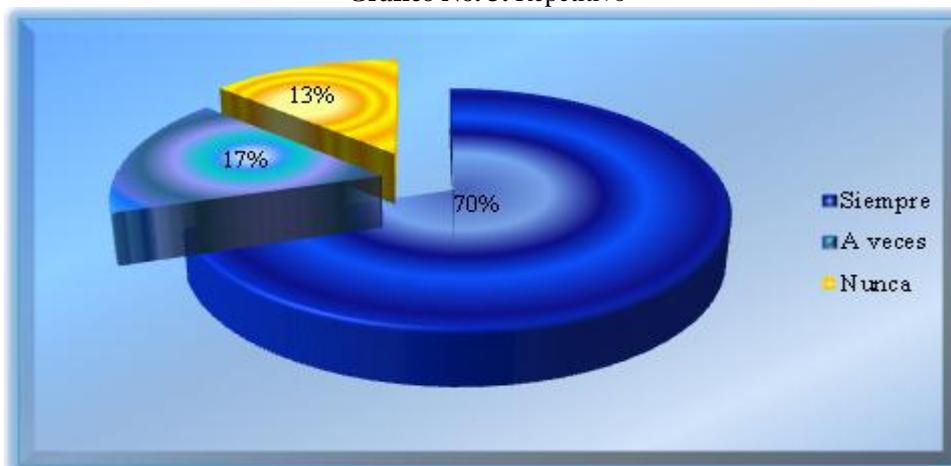
Tabla No. 2. Repetitivo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	21	70%
A veces	5	17%
Nunca	4	13%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa y Operativa

Elaborado por: Manzano Solis Wilson Ricardo

Grafico No. 3. Repetitivo



Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa y Operativa

Elaborado por: Manzano Solis Wilson Ricardo

Análisis

Del 100% de trabajadores, el 70% manifiesta que siempre en la empresa las tareas rutinarias y repetitivas perjudican en la concentración atención y entendimiento; mientras el 67% expresa que a veces se limitando la interacción social en el ámbito laboral; y el 0% nunca.

Interpretación

Se determina que la mayoría de trabajadores siempre realiza actividades de rutina, perjudicando en el ambiente laboral; mientras un menor porcentaje a veces ha logrado la concentración, lesionando en el desempeño; el otro porcentaje nunca favorece en el alcance de objetivos, afectando en la toma de decisiones y solución de problemas.

Pregunta N. 2: ¿Cree usted que el ritmo excesivo de trabajo incrementa el estrés y la fatiga e insatisfacción incidiendo en las relaciones interpersonales?

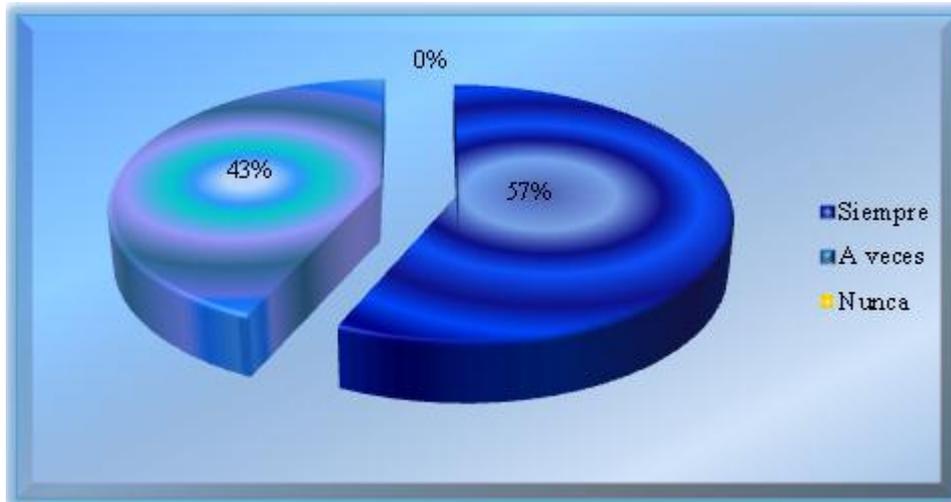
Tabla No. 3. Estrés

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	57%
A veces	13	43%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa y Operativa

Elaborado por: Manzano Solís Wilson Ricardo

Grafico No. 4. Estrés



Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa y Operativa

Elaborado por: Manzano Solís Wilson Ricardo

Análisis

Del total de trabajadores, el 57% manifiesta que siempre el ritmo excesivo de trabajo incrementa el estrés y la fatiga e insatisfacción incidiendo en las relaciones interpersonales; mientras el 43% expresa que a veces; y el 0% dice que nunca.

Interpretación

Se determina que el mayor porcentaje de trabajadores encuestados piensan que siempre el ritmo excesivo de trabajo incrementa el estrés y la fatiga e insatisfacción laboral, los cuales se convierte directamente en factores de riesgo psicosocial que inciden directamente en la capacidad de los colaboradores para cumplir de una manera eficaz y efectiva las tareas asignadas; mientras un menor porcentaje expresa que a veces se sienten estresados por el ritmo de trabajo

Pregunta N. 3: ¿Usted en el ambiente laboral fomenta la comunicación el trabajo en equipo para alcanzar la productividad y objetivos empresariales?

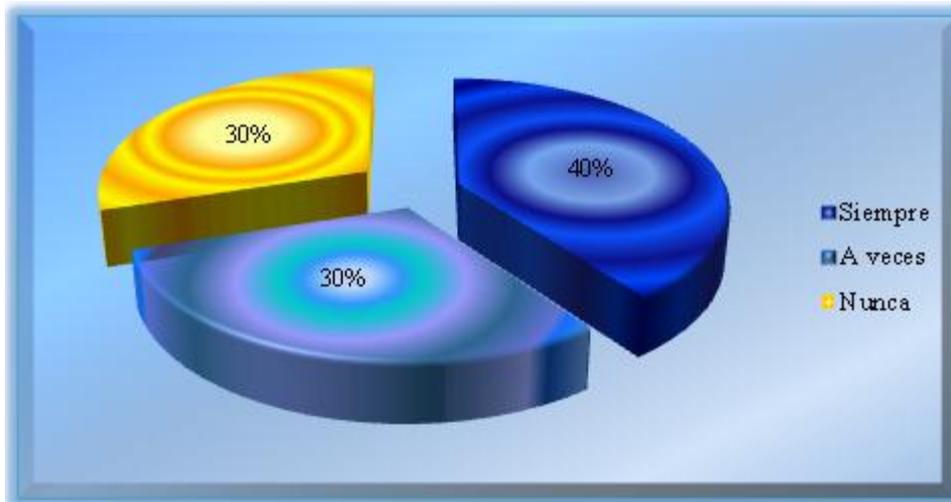
Tabla No. 4. Comunicación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	40%
A veces	9	30%
Nunca	9	30%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa y Operativa

Elaborado por: Manzano Solis Wilson Ricardo

Grafico No. 5. Comunicación



Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa y Operativa

Elaborado por: Manzano Solis Wilson Ricardo

Análisis

Del 100% de trabajadores, el 40% manifiesta que siempre fomenta la comunicación y el trabajo en equipo para alcanzar objetivos mientras el 30% menciona que a veces y el otro 30 % que nunca.

Interpretación

Se deduce que la mayor parte de encuestados siempre fomenta la comunicación y el trabajo en equipo para el logro de objetivos, pero algunos trabajadores manifestaron que a veces esto perjudica directamente en las relaciones de trabajadores dejando un lado un buen clima laboral; el resto de empleados manifestaron que nunca fomentan el buen clima laboral esto repercute de forma directa en la productividad de la empresa bajando su nivel de calidad, desaprovechando los recursos, dejando un lado la eficiencia y la eficacia.

Pregunta N. 4. ¿Considera usted que en la empresa se realiza actividades que disminuyan el aislamiento, la sensación de soledad, la desmotivación?

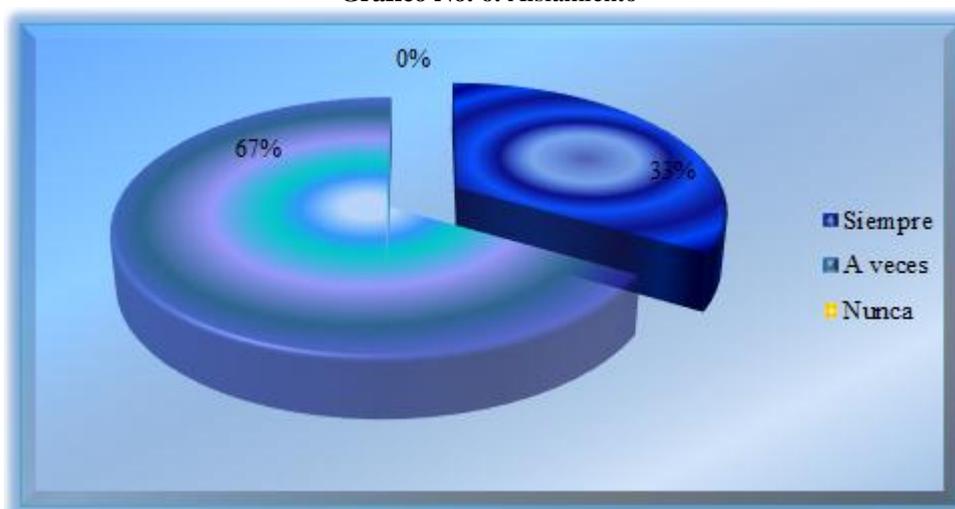
Tabla No. 5. Aislamiento

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	33%
A veces	20	67%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa y Operativa

Elaborado por: Manzano Solis Wilson Ricardo

Gráfico No. 6. Aislamiento



Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa y Operativa

Elaborado por: Manzano Solis Wilson Ricardo

Análisis

Del total de trabajadores, el 33% manifiesta que siempre se realizan actividades que disminuyan el aislamiento, la sensación de soledad, la desmotivación mientras que el 67% de los trabajadores manifiestan que no se realizan estas actividades y el 0% de colaboradores dice que nunca.

Interpretación

Se determina que la mayoría de los colaboradores encuestados ha observado que no se realizan actividades que ayuden a los colaboradores a manejar el estrés que produce el trabajo, desfavoreciendo el trabajo en equipo, la desmotivación y el sentimiento de soledad, dando lugar a una mayor exposición a factores de riesgo psicosociales llevando a los empleados a un grado de exposición muy alto, perjudicando la productividad, disminuyendo ingresos económico para la empresa, generando ausentismo y rotación de personal.

Pregunta N. 5: ¿Cree usted que las condiciones de trabajo favorecen en la satisfacción, seguridad y estabilidad teniendo oportunidades de desarrollo profesional?

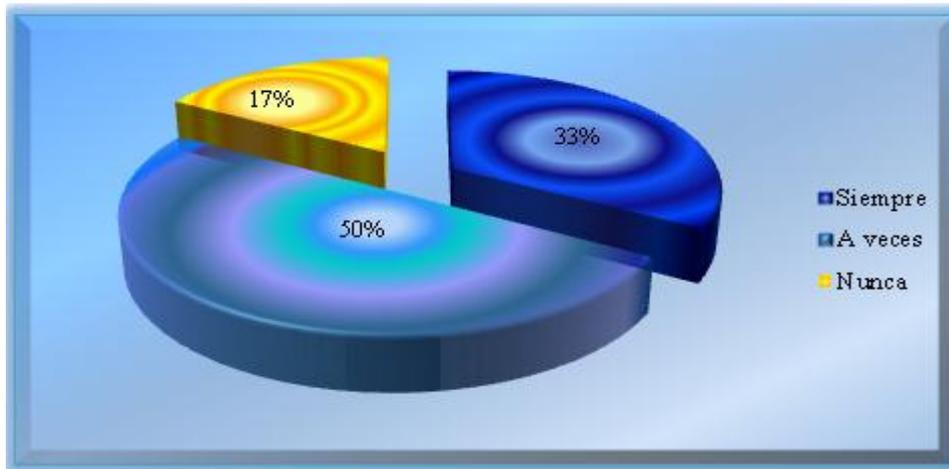
Tabla No. 6. Estabilidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	33%
A veces	15	50%
Nunca	5	17%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa y Operativa

Elaborado por: Manzano Solis Wilson Ricardo

Grafico No. 7. Estabilidad



Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa y Operativa

Elaborado por: Manzano Solis Wilson Ricardo

Análisis

Del 100% de trabajadores, el 33% manifiesta que en la empresa siempre existen condiciones de seguridad para el desempeño del trabajo; mientras el 50% expresa que a veces se encuentra condiciones de seguridad y estabilidad laboral; y el 17% dice que nunca el colaborador tiene seguridad ni oportunidad de desarrollo profesional.

Interpretación

Se analiza que el mayor porcentaje de trabajadores encuestados a veces se sienten seguros y con oportunidad de superación profesional y estabilidad laboral, generando desestabilización emocional en el trabajador perjudicando sus sueños y aspiraciones de crecer profesionalmente iniciando un desinterés por el trabajo propio de las condiciones que le ofrecen, mientras que otros colaboradores encuentran un estabilidad dentro de la empresa.

Pregunta N. 6: ¿Considera usted que el proceso de producción es un sistema social adaptable y progresivo que permite establecer relaciones recíprocas entre trabajo capital y organización?

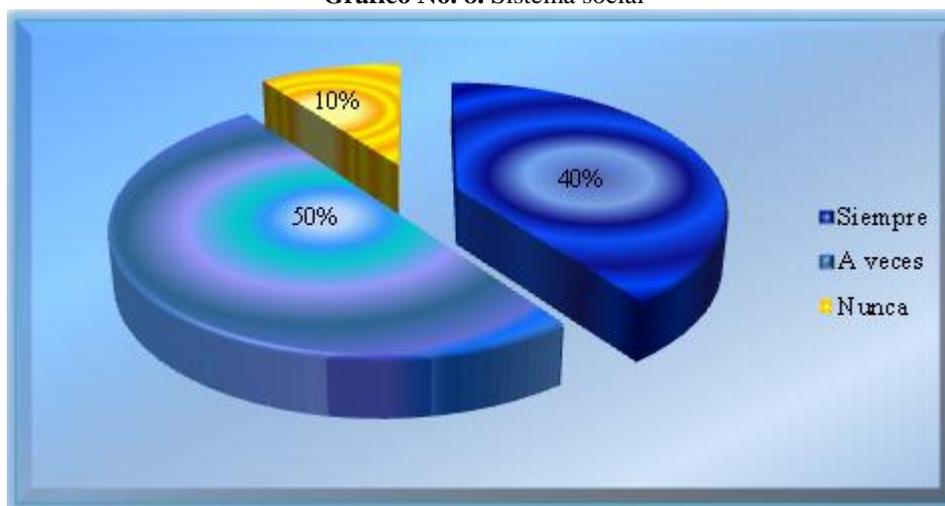
Tabla No. 7. Sistema social

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	40%
A veces	15	50%
Nunca	3	10%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa y Operativa

Elaborado por: Manzano Solís Wilson Ricardo

Grafico No. 8. Sistema social



Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa y Operativa

Elaborado por: Manzano Solís Wilson Ricardo

Análisis

Del total de trabajadores, el 40% manifiesta que siempre un proceso bueno de producción abre campo para una relación recíproca entre producción y compensación, mientras el 50% expresa que a veces progresivo que permite establecer relaciones recíprocas entre trabajo capital y organización y el 10% expone que nunca.

Interpretación

Se deduce que la mayor parte de encuestados piensan que a veces el proceso productivo de la empresa es un medio para la relación entre trabajo capital y organización siendo un proceso mal establecido, perjudicando al medio de forma que no pueda adaptarse con facilidad a los cambios, quedándose atrás de la competitividad que el mercado, debido al retraso que se dará en la producción generando más costo del producto.

Pregunta N. 7: ¿Cree usted que el mejoramiento de la productividad es un factor influyente para la satisfacción laboral?

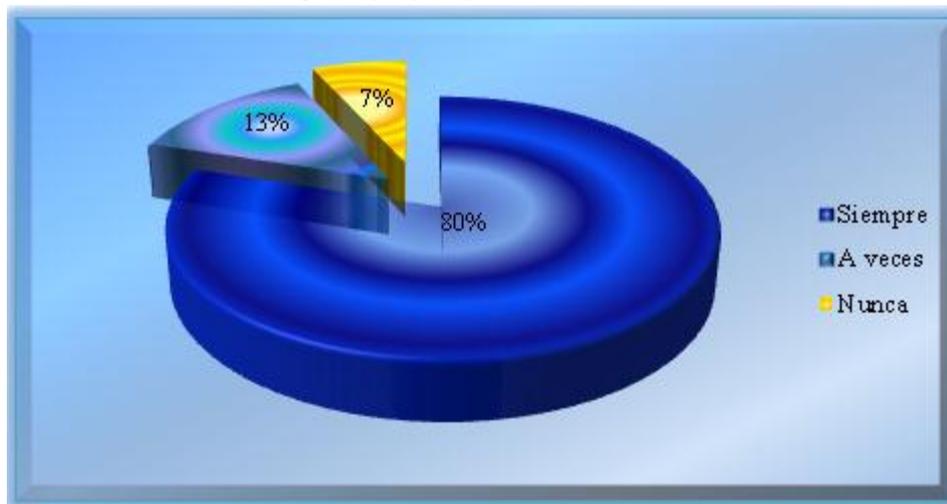
Tabla No. 8. Satisfacción laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	24	80%
A veces	4	13%
Nunca	2	7%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa y Operativa

Elaborado por: Manzano Solis Wilson Ricardo

Grafico No. 9. Satisfacción laboral



Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa y Operativa

Elaborado por: Manzano Solis Wilson Ricardo

Análisis

Del total de trabajadores, el 80% manifiesta que siempre el mejoramiento de la productividad es un factor influyente para la satisfacción laboral; mientras el 13% dice que a veces y el 7% indica que nunca.

Interpretación

Se establece que el mayor porcentaje de encuestados expresa que siempre el mejoramiento de la productividad será un factor influyente para la satisfacción laboral porque genera un política de recompensas y beneficios para los colaboradores, mayor productividad mejores relaciones con los jefes, generando un clima laboral adecuado para el cumplimiento de las funciones de cada uno de los colaboradores de la organización.

Pregunta N. 8: ¿Para maximizar la productividad es preciso establecer la planificación, controles operativos, políticas de mantenimiento para mejorar el clima laboral?

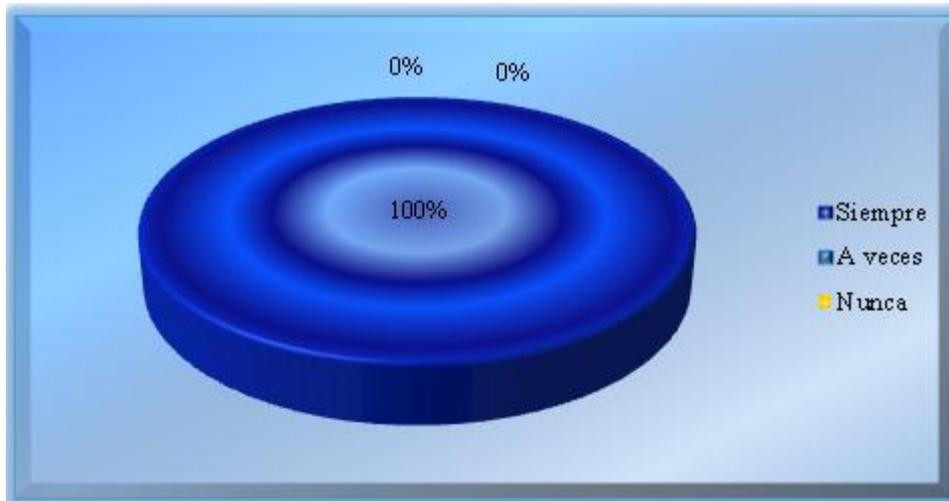
Tabla No. 9. Planificación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	30	100%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa y Operativa

Elaborado por: Manzano Solis Wilson Ricardo

Grafico No. 10. Planificación



Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa y Operativa

Elaborado por: Manzano Solis Wilson Ricardo

Análisis

Del total de trabajadores, el 100% manifiesta que siempre es necesario para maximizar la productividad es preciso establecer la planificación, controles operativos, políticas de mantenimiento para mejorar el clima laboral; mientras que el 0% expresa que a veces; y el 0% expresa que nunca.

Interpretación

Se determina que la totalidad de encuestados expresan que siempre es necesario establecer la planificación, controles operativos, políticas de mantenimiento para mejorar el clima laboral, logrando establecer de una manera fuerte el trabajo en equipo, fomentando los valores empresariales, iniciando un sistema de recompensas que genere interés en los trabajadores y maximice la productividad promoviendo la calidad con eficiencia y eficacia.

Pregunta N. 9: ¿Usted considera que el éxito de los trabajadores con respecto a la productividad es alcanzado a través de recompensas, reconocimientos, participación y posibilidades de aprendizaje?

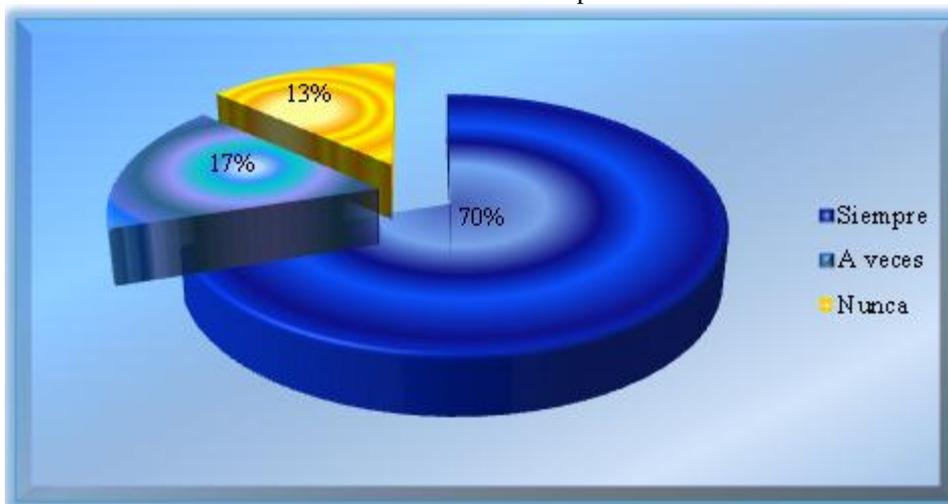
Tabla No. 10. Recompensas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	21	70%
A veces	5	17%
Nunca	4	13%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa y Operativa

Elaborado por: Manzano Solís Wilson Ricardo

Grafico No. 11. Recompensas



Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa y Operativa

Elaborado por: Manzano Solís Wilson Ricardo

Análisis

Del total de trabajadores, el 70% manifiesta que siempre el éxito de los trabajadores con respecto a la productividad es alcanzado a través de recompensas, reconocimientos, participación y posibilidades de aprendizaje; mientras el 17% declara que a veces y el 13% expone que nunca.

Interpretación

Se analiza que el mayor porcentaje de encuestados piensa que siempre el éxito de los trabajadores estará ligado a los reconocimientos que reciban por su eficiencia y eficacia reflejados en la productividad, con un sistema de recompensa que refleje el reconocimiento por parte de la empresa ya sea económico o publico generando un alto autoestima en las personas, abriéndoles la posibilidad de sentirse parte de la empresa en todos los ámbitos.

Pregunta N. 10: ¿Cree usted que la experiencia adquirida incrementa la capacidad de producción y reduce la probabilidad de sufrir accidentes laborales?

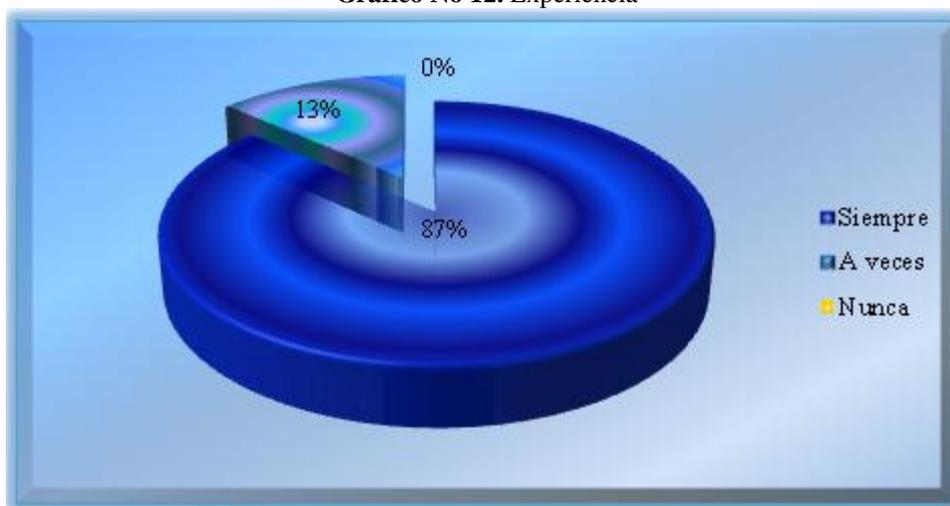
Tabla No. 11. Experiencia

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	26	87%
A veces	4	13%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa y Operativa

Elaborado por: Manzano Solis Wilson Ricardo

Grafico No 12. Experiencia



Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa y Operativa

Elaborado por: Manzano Solis Wilson Ricardo

Análisis

Del total de trabajadores, el 87% manifiesta que siempre la experiencia adquirida incrementa la capacidad de producción y reduce la probabilidad de sufrir accidentes laborales; mientras el 13% expone que a veces la experiencia ayuda a la protección de las personas; y el 0% señala que nunca.

Interpretación

Se deduce que la mayoría de los colaboradores encuestados piensan que siempre la experiencia adquirida incrementa la capacidad de producción y reduce la probabilidad de sufrir accidentes laborales, debido al conocimiento previo que posee de sus funciones y responsabilidades en su puesto de trabajo generando una reducción de riesgos incrementando la productividad y reduciendo los desperdicios de material.

4.1. Verificación de la Hipótesis

4.2. Modelo Lógico

Hipótesis nula

H₀: Los riesgos psicosociales no inciden en la productividad de los trabajadores de Carrocerías Altamirano del cantón Ambato provincia de Tungurahua.

Hipótesis alternativa

H₁: Los riesgos psicosociales si inciden en la productividad de los trabajadores de Carrocerías Altamirano del cantón Ambato provincia de Tungurahua.

4.3. Modelo Matemático

H₀: O = E

H_a: O ≠ E

Dónde:

X_c^2 = Chi cuadrado

\sum = Sumatoria.

O = Frecuencia observada.

E = Frecuencia esperada.

4.4. Modelo Estadístico

$$X_c^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

4.4.1. Nivel de Significación, grados de libertad, resta de decisión

$$\alpha = 0.05$$

95% de Confiabilidad

Grados de libertad

$$Gl = (f-1) (c-1)$$

$$Gl = (4 - 1) * (3 - 1)$$

$$Gl = (3) * (2)$$

$$Gl = 6$$

$$Gl = 12.59$$

Para un nivel de significación de 0.05 y 6 grados de libertad; se acepta la hipótesis nula (H_0) si el valor de χ^2 teórico es mayor o igual al valor de χ^2 calculado ($X_c^2 \geq X_t^2$); se la rechazará la hipótesis nula (H_0) y se aceptará la hipótesis alterna (H_1) si el valor del χ^2 calculado es mayor al valor del χ^2 teórico ($X_c^2 > X_t^2$).

Distribución Chi Cuadrado χ^2

Tabla No. 12. Distribución Chi Cuadrado

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,4575	20,24491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446

Fuente: www.famaf.unc.edu.ar/~ames/proba2011/tablachicuadrado.pdf

Elaborado por: Manzano Solis Wilson Ricardo

Tenemos, el valor tabulado de X^2 con 6 grado de libertad y un nivel de significación de 0,05 es de 12,5916 valor encontrado en la tabla de puntos porcentuales de la distribución X^2

Recolección de datos y cálculos estadísticos

Frecuencia Observada

Tabla No. 13. Frecuencias Observadas

	CATEGORÍAS			Total
	Siempre	A veces	Nunca	
Pregunta N. 2: ¿Cree usted que el ritmo excesivo de trabajo incrementa el estrés y la fatiga e insatisfacción incidiendo en las relaciones interpersonales?	17	13	0	30
Pregunta: 3: ¿Usted en el ambiente laboral fomenta la comunicación el trabajo en equipo para alcanzar la productividad y objetivos empresariales?	12	9	9	30
Pregunta N. 6: ¿Considera usted que el proceso de producción es un sistema social adaptable y progresivo que permite establecer relaciones recíprocas entre trabajo capital y organización?	12	15	3	30
Pregunta: 7: ¿Cree usted que el mejoramiento de la productividad es un factor influyente para la satisfacción laboral?	24	4	2	30
TOTALES	65	41	14	120

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Manzano Solís Wilson Ricardo

Frecuencia Esperada

Tabla No. 14. Frecuencias Esperadas

	CATEGORÍAS			Total
	Siempre	A veces	Nunca	
Pregunta N. 2: ¿Cree usted que el ritmo excesivo de trabajo incrementa el estrés y la fatiga e insatisfacción incidiendo en las relaciones interpersonales?	16,25	10,25	3,50	30,00
Pregunta: 3: ¿Usted en el ambiente laboral fomenta la comunicación el trabajo en equipo para alcanzar la productividad y objetivos empresariales?	16,25	10,25	3,50	30,00
Pregunta N. 6: ¿Considera usted que el proceso de producción es un sistema social adaptable y progresivo que permite establecer relaciones recíprocas entre trabajo capital y organización?	16,25	10,25	3,50	30,00
Pregunta: 7: ¿Cree usted que el mejoramiento de la productividad es un factor influyente para la satisfacción laboral?	16,25	10,25	3,50	30,00
TOTALES	65,00	41,00	14	120,00

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Manzano Solis Wilson Ricardo

Cálculo de χ^2

Tabla No. 15. Cálculo de χ^2

FO	FE	(Fo - Fe)	(O - E)²	(FO – FE)²/FE
17	16,25	0,75	0,56	0,03
12	16,25	-4,25	18,06	1,11
12	16,25	-4,25	18,06	1,11
24	16,25	7,75	60,06	3,70
13	10,25	2,75	7,56	0,74
9	10,25	-1,25	1,56	0,15
15	10,25	4,75	22,56	2,20
4	10,25	-6,25	39,06	3,81
0	3,50	-3,50	12,25	3,50
9	3,50	5,50	30,25	8,64
3	3,50	-0,50	0,25	0,07
2	3,50	-1,50	2,25	0,64
120	120,00	0,00	212,50	χ^2 25,71

Elaborado por: Manzano Solis Wilson Ricardo

Comparar los valores

En este punto tenemos los siguientes datos:

Valor calculado: 25,71

Valor de la tabla: 12,5916

Es decir:

Chi cuadrado real: 25,71

Chi-cuadrado teórico: 12,59

Zona de rechazo de la hipótesis nula

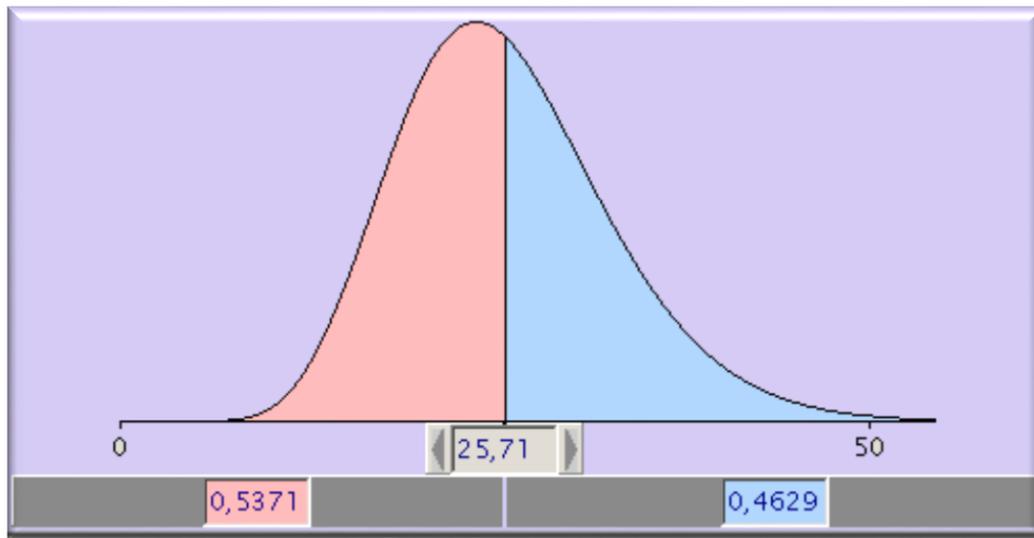


Gráfico No. 23. Zona de aceptación de la Hipótesis
Elaborado por: Manzano Solis Wilson Ricardo

Decisión Estadística

Con 6 grado de libertad y 95% de confiabilidad la X_{α}^2 es de 12,5916 este valor cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula (H_0) por ser superior a X_c^2 que es de 25,71 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H_1).

El Chi cuadrado real (25,71) es mayor que el chi cuadrado teórico (12,5916) por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa: “Los riesgos psicosociales inciden en la productividad de los trabajadores de Carrocerías Altamirano del cantón Ambato provincia de Tungurahua.”

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

En la Empresa de Carrocerías Altamirano, mediante las encuestas aplicadas a los trabajadores se estipula que los riesgos psicosociales inciden en la productividad empresarial; señalándose que las tareas rutinarias y repetitivas perjudican en la concentración, el ritmo excesivo de trabajo incrementa el estrés; además las inadecuadas condiciones de trabajo desfavorecen en la satisfacción, seguridad y estabilidad, factores condicionantes para el desarrollo de planificaciones, controles operativos, políticas de mantenimiento para mejor el clima laboral

En la empresa se establece que los encuestados consideran en su mayoría que entre los riesgos psicosociales que afectan al personal se sobresalen las tareas rutinarias, repetidas; además repercute al escasa comunicación fragmentado trabajo, incrementándose el aislamiento que origina la sensación de soledad y desmotivación, factores que implican el desempleo, en el alcance de objetivos, el clima laboral, disminuyendo el nivel de calidad, la eficiencia y la eficacia.

Se determina que la mayor cantidad de colaboradores de la empresa expresan que proceso productivo de la empresa es un medio para la relación entre trabajo capital y la organización que al ser establecido de manera inadecuada, deteriorando la producción limitando a la empresa en el proceso de competitividad en un mercado globalizado, quebrantando las relaciones con los jefes, generando un clima laboral inadecuado para el cumplimiento de las funciones de los colaboradores de la organización.

Se determina que en la organización no existe ningún documento técnico científico que aporte con información que promueva superación profesional y estabilidad

laboral generando desestabilización emocional en el trabajador perjudicando sus sueños y aspiraciones de crecer creando un desinterés por el trabajo desencadenando factores de riesgo psicosociales que afectaran en la productividad.

5.2. Recomendaciones

En la empresa, es importante el control de los riesgos psicosociales para mejorar la productividad; siendo esencial el disminuir las tareas rutinarias y repetitivas para facilitar la concentración en el cumplimiento de funciones y actividades que aportan en el alcance de metas; además es prioritaria la distribución de roles para disminuir el estrés, mejorar la seguridad y estabilidad,.

Establecer actividades que motiven al trabajador para disminuir la realización de tareas repetitivas, incrementado la comunicación, el trabajo en equipo para reducir el aislamiento, la desmotivación, cumpliendo con los principios de eficiencia, eficacia y productividad.

Fortalecer el proceso productivo de la empresa a través de la relación entre trabajo capital y la organización, incrementando la competitividad en un mercado globalizado, generando un clima laboral que incremente las relaciones interpersonales y el trabajo empresarial.

Elaborar un documento técnico científico que contenga lineamientos que permitan al trabajador sentirse seguro tanto física como mentalmente generando una capacidad de producción, con una disminución de riesgos dentro del cumplimiento de sus funciones aumentando la eficacia y la eficiencia.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL

ARTÍCULO ACADÉMICO

TEMA:

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL

AMBATO – ECUADOR

2017

ARTÍCULO CIENTÍFICO

*Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera de Psicología Industrial*

“Los riesgos psicosociales y la productividad empresarial”

**Wilson Ricardo Manzano Solis
Mónica Narciza López Pazmiño**

**mishe_1990@hotmail.com
Octubre 2016 – Febrero 2017**

I. RESUMEN

El trabajo investigativo toma como referente de estudio los riesgos psicosociales y la productividad relacionando la situación laboral con la organización del trabajo, las relaciones interpersonales, el entorno, el contenido y el cumplimiento de tareas que pueden afectar al desarrollo personal, profesional; a la salud física, social e intelectual del empleado analiza además las condiciones psicosociales que influyen en distintas conductas y actitudes inadecuadas constituyéndose en perjudiciales para la salud del trabajador; hace mención al estrés que genera un desequilibrio entre la demanda del trabajo, la capacidad de respuesta del colaborador para el fracaso o mejoramiento de la productividad donde se mantiene el indicador de eficiencia, para el mejoramiento de la calidad bajo parámetros técnicos que mejoran el aumento del rendimiento en función del cumplimiento de metas y objetivos, se vincula además con el método eficiente de planificación, la seguridad industrial, la satisfacción y la Gestión de Talento Humano; la indagación impulsa la integración del cumplimiento de procedimientos que benefician las relaciones interpersonales; se emplea como metodología para elaborar el trabajo los enfoques cuantitativo y cualitativo; en las modalidades se incluyen la modalidad bibliográfica, documental y la modalidad de campo, considerándose esencial la participación del investigador en los diferentes procesos que admiten la obtención de información real; en los niveles se aplican el descriptivo, explicativo, por asociación de variables, considerando su trascendencia en la determinación conceptual en las variables de estudio para motivar al empleado en el cumplimiento de actividades empresariales, para perfeccionar la cultura, el clima y el comportamiento empresarial u organizacional, incrementando las relaciones interpersonales, la satisfacción, para lograr un adecuado desempeño laboral.

Descriptores: riesgos psicosociales, seguridad industrial, salud ocupacional; productividad, administración de personal, gestión de talento humano, desempeño laboral, relaciones interpersonales, clima organizacional, satisfacción laboral.

SCIENTIFIC ARTICLE

“Psychosocial risks and business productivity”

**Manzano Solis Wilson Ricardo
Mónica Narciza López Pazmiño**

**mishe_1990@hotmail.com
October 2016 – February 2017**

II. ABSTRACT

The research work takes as a reference study psychosocial risks and productivity relating the work situation to work organization, interpersonal relationships, environment, content and fulfillment of tasks that can affect personal and professional development; To the physical, social and intellectual health of the employee also analyzes the psychosocial conditions that influence in different behaviors and attitudes inadequate being constituted in detrimental to the health of the worker; Refers to the stress that generates an imbalance between the demand of the work, the capacity of response of the employee to the failure or improvement of the productivity where the indicator of efficiency is maintained, for the improvement of the quality under technical parameters that improve the increase of the Performance in function of the fulfillment of goals and objectives, is also linked with the efficient method of planning, industrial safety, satisfaction and Human Talent Management; The inquiry promotes the integration of compliance with procedures that benefit interpersonal relationships; The quantitative and qualitative approaches are used as a methodology to elaborate the work; The modalities include the bibliographic, documentary and field modality, being considered essential the participation of the researcher in the different processes that allow the obtaining of real information; In the levels are applied the descriptive, explanatory, by association of variables, considering its importance in the conceptual determination in the variables of study to motivate the employee in the accomplishment of business activities, to perfect the culture, the climate and the business behavior u Organizational, increasing interpersonal relationships, satisfaction, to achieve an adequate work performance.

Keywords: psychosocial risks, industrial safety, occupational health; Productivity, personnel management, human talent management, job performance, interpersonal relationships, organizational climate, job satisfaction.

III. INTRODUCCIÓN

Las empresas entidades y organizaciones buscan fortalecer el talento humano, alcanzando la confiabilidad, las relaciones laborales e interpersonales, teniendo como meta la adaptación y estabilidad laboral, siendo relevante el presente estudio de los Riesgos Psicosociales y la productividad al favorecer en el clima laboral, incrementando los niveles de confiabilidad, seguridad, autonomía en el trabajo a desempeñar.

El trabajo resalta la determinación de la incidencia de los riesgos psicosociales en la productividad; teniendo como objetivo específico el diagnosticar los riesgos psicosociales que afectan al personal, identificar el nivel de productividad de los trabajadores y la estructura de un artículo académico (paper) que detalle la relación entre la variable independiente riesgos psicosociales y como variable dependiente la productividad

El comportamiento de los colaboradores de diversas empresas ha sido afectado debido a varios factores como la sobrecarga, el contenido de tareas, el inadecuado clima, el escaso trabajo en equipo y en ocasiones las insuficientes relaciones laborales, constituyéndose en elementos principales de los riesgos psicosociales que repercute en la productividad, condicionando la economía en sus diferentes contextos.

Los niveles de autoridad, el escaso trabajo en equipo, las insuficientes condiciones de infraestructura desfavorecen en la mejora continua, restringiendo los procesos de calidad, dando lugar a la deslealtad y escasa productividad, impactando en la salud, en la visión futura, en la eficiencia y eficacia.

En el contexto laboral según el autor. Ministerio de trabajo e inmigración, da a conocer las siguientes fuerzas como prioritarias para el cambio en el ambiente laboral:

Exigencia en el desarrollo de actividades y funciones sin considerar los conocimientos, habilidades y destrezas del individuo conllevando a problemas de salud que afectan en la productividad, en la ordenación de procesos laborales originando accidentes y enfermedades.

La transformación y cambios tecnológicos han generado afectaciones a la salud debido a la calidad de vida laboral sobresaliendo el ausentismo, disminuyendo las fuentes de trabajo, incrementando los niveles de estrés.

La intensificación de la competencia en los diferentes contextos, afectando en la escala mundial, en relación a las economías, incrementando consecuencias negativas en la población activa al influir en las relaciones sociales, familiares; en la innovación de conocimientos acelerando los ritmos de trabajo desfavoreciendo y perjudicando en la salud y bienestar.

Durante los últimos tiempos los riesgos que afectan el desempeño tienen origen psicosocial al relacionarse con la organización para el cumplimiento de funciones, condicionando en las relaciones interpersonales dando lugar al estrés laboral que tiene como potencialidad el daño psicológico físico y social del sujeto, repercutiendo de forma negativa en la salud y seguridad, en la estabilidad emocional, en el bienestar laboral y en el proceso de mejora del entorno del trabajo.

Se menciona que la satisfacción de empleado fomenta la economía, el liderazgo, para cumplir actividades designadas, incluyendo las capacidades y potencialidades que influyen en el sistema organizacional, conllevando al reconocimiento por la calidad en el cumplimiento de tareas para el alcance de metas.

(Gil-Monte, 2009), manifiesta que los factores psicosociales *“afectan a la salud, conduciendo al estrés ocasionando deterioros en aspectos significativos de la tarea, la organización del trabajo y de las condiciones laborales”*

En los aspectos significativos de la tarea interviene la cantidad designada en el trabajo a afectarse, la monotonía, la repetición de tareas que afectan al ritmo, la presión, la responsabilidad disminuyendo la autonomía de actitudes.

La organización integra la estructura de la empresa en referencia a la jerarquía, las relaciones emocionales, relaciones interpersonales, procesos de capacitación, de socialización, el progreso personal y profesional, el liderazgo; siendo así que la organización en el tiempo designado para el trabajo integra la jornada, recreación, motivación, turnos rotativos concretándose su incumplimiento en el despido, pérdida de prestigio y el ausentismo en la cultura empresarial.

(Meliá, 2013) El trabajo y las condiciones laborales engloban el análisis del salario teniendo como finalidad lograr la estabilidad, el mejoramiento de las condiciones físicas evitando el deterioro del diseño y ordenación, la promoción de la salud laboral, y la participación del trabajador en actividades de esparcimiento p. 78

Los riesgos de tipo psicosocial requieren de estrategias de enfrentamiento para evitar el deterioro de la salud del trabajador manifestando q son generadas por condiciones de complejidad acontecidas por transformaciones organizativas, sociales, económicas, incrementado por los procesos tecnológicos donde la contratación laboral es precaria; su ajuste a originado inseguridad, inestabilidad, ansiedad, carga mental y emocional siendo en ocasiones escaso el apoyo social que crea un desequilibrio entre las condiciones de trabajo y la vida personal provocando alteraciones en el desempeño laboral y en la productividad.

Al constituirse los riesgos psicosociales en una parte esencial que afecta al desempeño del trabajador según el análisis de (Arenas, 2013) reveló *que los accidentes se producían por descuidos, desatención, cansancio corporal y mental generados principalmente por el exceso de trabajo dando lugar a dolores de cabeza problemas de salud, ansiedad y el conocido estrés.*

Según los estudios del mencionado autor es esfuerzo de empresarios, gerentes, jefes de talento humano tienen como enfoque prioritario mejorar la salud para alcanzar el bienestar laboral.

Las organizaciones se orientan a la adaptación del trabajador considerándose la introducción de la innovación, partiendo de las competencias del talento humano, lo que favorece en el cumplimiento de la misión de la empresa a través de la participación activa, existiendo la preocupación sobre la prevención de riesgos laborales, la salud, la motivación para alcanzar estándares de calidad.

Diversos autores como: (Romero, 2012), (Palaci, 2005), (Robbins S. , Comportamiento organizacional, 2013); han apoyado en el establecimiento de programas para disminuir las afectaciones a la salud identificando necesidades reales y las prioridades de las empresas en referencia a los factores de riesgo que afectan a la salud integral permitiendo el control y seguimiento para fortalecer la interacción entre las actividades que realiza, el entorno, la satisfacción y las condiciones empresariales.

Los riesgos laborales influyen en la salud, en el rendimiento, en la productividad empresarial donde las tareas a cumplirse integran la carga física, psicológica y emocional las condiciones del contexto extra laboral, la situación social, económica y educativa familiar; de esta manera la competitividad no se generaliza exclusivamente en la tecnología sino en el factor humano debido a la calidad, la iniciativa, la dirección de esfuerzos, la prevención de riesgos y la salud de los colaboradores.

En el ambiente laboral se integra las prioridades del trabajador, sus necesidades, la identidad empresarial, la cultura que influye en la salud, rendimiento, productividad y satisfacción según (Fernandez E. , 2007), *la escasa e insuficiente atención ha generado ausentismo, rotación continua, incapacidades que afectan la economía de la empresa; el autor mencionado orienta la toma de decisiones en el contexto laboral mediante estrategias de seguridad, mencionándose como principal el desarrollo organizacional que constituye una estrategia para contrarrestar la resistencia al cambio y mejorar la organización p. 123*

Considerada como la dinámica que integra la teoría, la práctica y la experiencia para alcanzar el cambio planificado, tiene como finalidad entrelazar estructuras basadas en el comportamiento del trabajador en sus ubicaciones y en la tecnología permitiéndole disminuir la resistencia al cambio, requiriendo de la comunicación, las relaciones interpersonales, el clima laboral y la designación de funciones.

(Bossa, 2007) Los factores estresantes impactan en el contexto laboral conduciendo a cambios organizacionales en estructura, infraestructura y talento humano, modificaciones que generan relaciones positivas y negativas en el personal, incrementando la competitividad, el conocimiento a través de capacitaciones y socializaciones que favorecen en su desarrollo; debiéndose las transformaciones motivantes con visión compartida, principios empresariales, incluyendo la integración de los trabajadores mediante procedimientos efectivo p. 145.

Los líderes empresariales fundamentan acciones que incrementan el orden organizacional, asociándose a la satisfacción, para disminuir la insatisfacción laboral, los conflictos, el estrés, la negligencia, el ausentismo, la escasa motivación y los bajos niveles de productividad generando una actitud positiva exteriorizada en el comportamiento, la interacción y la autoestima para alcanzar metas, la independencia, la confianza y la seguridad.

La resistencia al cambio en la empresa puede ser individual, grupal y empresarial pudiendo mencionarse en lo individual la necesidad de alcanzar objetivos, la independencia en el cumplimiento de tareas, el autoritarismo dentro del equipo de trabajo incrementando mal entendidos, intenciones de cambios, conflictos y contradicciones, desde la resistencia grupal se encuentra las relaciones laborales, las normas sociales, la participación en la toma de decisiones que al no ser controlados puede afectar en las relaciones interpersonales en la misión y la visión empresarial, limitando en la ejecución y efectivización de proyecto.

En referencia la resistencia organizacional sobresalen el clima, la cultura y el comportamiento; interfiriendo en procesos psicológicos que condicionan la comunicación, negociación, intervención eficaz, combinación de estrategias,

oportunidades de superación siendo un campo conceptual que requiere la dinámica entre la teoría y la práctica, la tecnología y la innovación.

Entre los efectos negativos se encuentra el estrés que produce desgaste en la salud, en el comportamiento, en las dimensiones intelectuales, emocionales, sociales y laborales.

Según (Levi, 1998), (Bohorquez, 2004), el inadecuado comportamiento del trabajador es una amenaza para la satisfacción, la seguridad, las relaciones sociales, el autoestima y la autovaloración, lo que conlleva al bajo rendimiento, a la resistencia y a reacciones negativas.

La carga de trabajo, la identificación con las actividades, la responsabilidad en el nivel jerárquico son riesgos que afectan a la adaptación, el liderazgo en la conformación de grupos de trabajo, en la toma de decisiones, en la solución de conflictos y en la mediación, en la capacidad de innovación en la participación y comunicación organizacional.

La resistencia positiva genera afectaciones en el conocimiento, la cultura de cambio generando desacuerdo en la aplicación de procedimientos y ajustes que conlleven al éxito empresarial.

La prestación de servicios de forma temporal incrementa la inseguridad, escasa confiabilidad, dando lugar al desinterés en el cumplimiento de objetivos organizacionales lo que afecta en la gestión que realiza el departamento de talento humano incrementando los índices de rotación, la ineficacia o escasa identificación con la tarea repercutiendo en el bienestar físico y psicológico conllevando al escaso compromiso y deterioro de la calidad de producción.

Cabe destacar que los conflictos empresariales influyen directamente en los procesos de producción disminuyendo la capacidad para emitir criterios significativos que fomentan la participación del trabajador afectando en la aceptación activa en los procesos de transformación en la validez de actividades sobresaliendo afectaciones en la dinámica laboral, en la supervivencia y crecimiento de la organización, en la cultura y el rendimiento.

Los factores psicosociales tienen como generalidad el influir en el cambio organizacional, en la motivación, en la transformación, en el clima incidiendo en la productividad, teniendo como factor fundamental el estrés laboral asociado a la salud del trabajador limitante para alcanzar el comportamiento organizacional, la dinámica del éxito; determinados factores pueden determinar en la empresa una crisis económica debido al índice de accidentes del capital humano; además influencia en la interacción grupal, en la eficiencia, en la comunicación, en el desarrollo de procesos, la calidad del producto y la mejora continua.

IV. METODOLOGÍA

La indagación inicio con el conocimiento empírico del autor fortaleciéndose a través de la búsqueda bibliográfica para alcanzar el razonamiento la reflexión, el pensamiento crítico y desarrollar el conocimiento científico al formular el trabajo titulado los riesgos psicosociales en la productividad de los empleados de Carrocerías Altamirano tiene origen en la elaboración del árbol del problema a través del razonamiento de las causas y los efectos producidos en el trabajador empleándose dentro de la metodología un enfoque cualitativo y cuantitativo, sobresaliendo el paradigma crítico propositivo, que posteriormente con fundamento en el marco teórico se elabora la operacionalización de las variables de estudio, el análisis e interpretación de datos que da lugar a las conclusiones y recomendaciones relacionadas con los riesgos psicosociales y la productividad.

Entre las modalidades, tienen relevancia la modalidad de campo al establecer una vinculación entre la teoría y la práctica, la modalidad bibliográfica documental aportó en el conocimiento científico empleándose artículos, libros clásicos, revistas científicas, entre otros documentos que consolidan la información plasmada en la indagación.

La investigación descriptiva favoreció en la descripción de actividades y procesos que faciliten la recolección de datos identificando la relación existente entre las

variables: los riesgos psicosociales y la productividad, abalizando los datos para extraer aspectos importantes que contribuyen al conocimiento; mientras que la investigación en el nivel explicativo favorece en el discernimiento de la relación entre causas y efectos.

La población efecto de investigación se conformó con treinta personas con una equivalencia al 100% de trabajadores que cumplen sus labores en la empresa Carrocerías Altamirano beneficiando en el análisis de las variables de estudio riesgos psicosociales y productividad.

Se efectúa la operacionalización de las variables teniendo como variable independiente los riesgos psicosociales con sus dimensiones contenido, cultura, relaciones interpersonales, como indicadores rutina, estrés, comunicación, aislamiento y estabilidad señalando los ítems básicos, aplicándose en el estudio la técnica encuesta, el instrumento el cuestionario estructurado.

En la variable dependiente la productividad, con las siguientes categorías, calidad de vida, competitividad, cultura teniendo como indicadores sistema social, satisfacción laboral, planificación, recompensa y experiencia estableciendo los ítems básicos, empleándose la encuesta como técnica y el cuestionario estructurado como instrumento.

V. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se establece que el 67% de las personas manifiestan que en el ambiente laboral es escasa la comunicación la cual dificulta el trabajo en equipo el cual mejoraría la productividad, deteriorando la eficiencia, contrariando a los trabajadores en el alcance de la calidad, creciendo los sentimientos de aislamiento, soledad y desmotivación, extendiéndose en la empresa el ausentismo y rotación de personal.

Se determina que un mayor porcentaje de encuestados con equivalencia del 77% considera que son inadecuadas las relaciones en el proceso de producción dilatando el sistema social y adaptable, desmejorando la producción y compensación en un sistema organizacional afectando en la gestión del talento humano, en el clima y cultura empresarial.

El 80% de trabajadores a los cuales se aplicó la encuesta con el instrumento el cuestionario considera que es escaso el mejoramiento de la productividad factor influyente que descienda la satisfacción laboral, en la realización de funciones, la aplicación de políticas de recompensa, restringiendo el trabajo en equipo, en interés, la atención para el cumplimiento de principios y valores empresariales.

Discusión

Según los resultados obtenidos después del análisis e interpretación de resultados se puede concluir que en la empresa los trabajadores no aportan en el mejoramiento de la productividad, siendo insuficiente la identidad con la empresa, el reconocimiento, disminuyendo la participación en el proceso productivo y las posibilidades de aprendizaje, declinando la eficiencia la autoestima, la seguridad y la responsabilidad.

A través de los resultados obtenidos en la investigación se analiza que los riesgos psicosociales afectan en la productividad, siendo observable la inadecuada comunicación que acentúa en las relaciones laborales, incrementando la probabilidad de accidentes laborales, el estrés, la sobrecarga de trabajo, el contenido de actividades incumpliendo con los principios organizacionales perjudicando al éxito empresarial.

El análisis e interpretación aporta en la verificación de la hipótesis mediante el empleo del método lógico, estadístico y matemático empleándose la fórmula de los grados de libertad obteniéndose como dato importante 12.59 al trabajarse con seis

grados de libertad, con una confiabilidad del 95% y una significación del 0.05 para las frecuencias observada y esperada, se seleccionó la interrogante 2 y 3 concerniente a la variable independiente y las interrogantes 6 y 7 concernientes a la variable dependiente que después de emplear la fórmula del chi cuadrado tenemos un resultado de 25.71.

Al establecer una comparación entre los grados de libertad (valor menor 12.59) y el chi cuadrado, cálculo de (mayor valor 25.71) mediante verificación de la curva de Gaus se acepta la hipótesis alternativa con el siguiente enunciado: Los riesgos psicosociales si inciden en la productividad

VI. CONCLUSIONES

- En la Empresa de Carrocerías Altamirano, mediante las encuestas aplicadas a los trabajadores se estipula que los riesgos psicosociales inciden en la productividad empresarial; señalándose que las tareas rutinarias y repetitivas perjudican en la concentración, el ritmo excesivo de trabajo incrementa el estrés; además las inadecuadas condiciones de trabajo desfavorecen en la satisfacción, seguridad y estabilidad, factores condicionantes para el desarrollo de planificaciones, controles operativos, políticas de mantenimiento para mejor el clima laboral
- En la empresa se establece que los encuestados consideran en su mayoría que entre los riesgos psicosociales que afectan al personal se sobresalen las tareas rutinarias, repetidas; además repercute al escasa comunicación fragmentado trabajo, incrementándose el aislamiento que origina la sensación de soledad y desmotivación, factores que implican el desempleo, en el alcance de objetivos, el clima laboral, disminuyendo el nivel de calidad, la eficiencia y la eficacia.

- Se determina que la mayor cantidad de colaboradores de la empresa expresan que proceso productivo de la empresa es un medio para la relación entre trabajo capital y la organización que al ser establecido de manera inadecuada, deteriorando la producción limitando a la empresa en el proceso de competitividad en un mercado globalizado, quebrantando las relaciones con los jefes, generando un clima laboral inadecuado para el cumplimiento de las funciones de los colaboradores de la organización.
- Se determina que en la organización no existe ningún documento técnico científico que aporte con información que promueva superación profesional y estabilidad laboral generando desestabilización emocional en el trabajador perjudicando sus sueños y aspiraciones de crecer creando un desinterés por el trabajo desencadenando factores de riesgo psicosociales que afectaran en la productividad.

Bibliografía

- Aguilar, C. E. (2014). *Filosofía del Trabajo* (Vol. I). Quito, Ecuador: Grafica Ruiz.
- Alles, M. (2010). *Desempeño por Competencias: Evaluación de 360°* (Segunda ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Alles, M. (2010). *Selección por Competencias*. Buenos Aires, Argentina: Gamica.
- Aranda et, a. (2004). *Bienestar Psicológico, Apoyo Social Percibido*. Xalapa, México: Psicología y Salud, Redalyc.
- Arenas, F. (2013). *Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso con el Trabajo*. Cali, Colombia: Salud y Trabajo.
- Belch, M. (2005). *Psicología Industrial* (Sexta ed.). México, Distrito Federal: McGraw-Hill.
- Beltrán, V., & Javie, A. (2015). *Factores de Riesgo Psicosociales y el Desempeño Laboral del Personal en la Empresa IMPORCALZA S.A.* Ambato, Tungurahua: Universidad Técnica de Ambato.
- Benavides, F. (2001). *Salud Laboral Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona, España: Masson S.A.
- Bohorquez. (2004). *Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Bossa, N. (2007). *Factores de Riesgos Psicosociales en la Industria de Santa Fé*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Call, S. (2000). *Productividad y rendimiento. Fundamentos de Economía*. México D.F, México: Interamericana.
- Cañas, J. (2013). *Ergonomía Cognitiva*. Madrid, España: Editorial Médica Panamericana.
- Carina, C. (2014). *Seguridad e higiene en el trabajo*. Bogota, Colombia: J.V Cardis.
- Cataluña, U. P. (2015). *Servicio de Prevención de Riesgos Laborales*. Barcelona: Universidad .
- Ceballos, R. (2011). *Prevención de Riesgos Laborales para Psicólogos*. Madrid, España: Atienza.

- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano* (Primera ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones*. México, México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México, México: McGraw-Hill.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y el Conocimiento* (Primera ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Dávila, C. (2005). *La administración del tercer milenio*. México, México: Panarama.
- Echeverría, A. (2012). *Axiología Empresaria*. Santiago de Chile, Chile: Dolme .
- Enrique, F. (2012). *Bienestar Psicológico, Apoyo Social Percibido*. Santiago, Chile: Salud Pública.
- Fernandez, E. (2007). *Estrategia de Producción*. Madrid, España: Amelia Nieva.
- Fernandez, R. (2012). *La productividad y el Riesgo Psicosocial o derivado de la Organización del Trabajo*. Alicante, España: Club Universitario.
- Fred, R. (2003). *Conceptos de administración estratégica*. México, México: Prentice Hall.
- Gil-Monte, P. (2009). *Algunas razones para Considerar los Riesgos Psicosociales en el Trabajo y sus Consecuencias en la Salud Pública* (Vol. 83). Madrid, España: Rev. Esp. Salud Pública.
- Gómez, L. (2003). *Administración*. España, España: McGraw Hill.
- Goodsntein, L. (2000). *Planeación Estratégica Aplicada* (Primera ed.). México, México: McGraw-Hill.
- Grados, J. (2011). *Calificación de Méritos: Evaluación de Competencias*. México, México: Trillas.
- Gualli Aguilar, P. G. (2015). *Factores psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores y servidores públicos de la empresa pública municipal mercado mayorista de Ambato*. Ambato: Universidad Tecnica de Ambato.
- Herrera, P. (2014). *Afecciones laborales*. Quito, Ecuador: El Comercio.

- Jaramillo, E. (2008). *Investigación Aplicada*. Quito, Ecuador: Ruiz. Serie Educación y Desarrollo.
- Koontz, H. (2004). *Administración Un Perspectiva Global*. México, México: McGraw-Hill Interamericana.
- La Duo, J. (2000). *Medicina Laboral*. México, México DF: El Manual Moderno.
- Lee, J. (2010). *El Talento Humano en Tiempos Dificiles*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- León, M. (2012). *Las Condiciones de Trabajo y su Relación con el Desempeño Laboral*. Guayaquil, Ecuador: Tesis de Grado.
- Levi, L. (1998). *Factores Psicosociales y de Organización*. Madrid, España: Trabajo y Salud.
- Lledo, P. (2011). *Gestión del Talento Humano*. Buenos Aires, Argentina: Ecoe Ediciones.
- Marutana, P. (2012). *Habitos del ser humano, identidad y diferencia*. Barcelona, España: Anthropos.
- Meliá, J. (2013). *Principios Comunes para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en la Empresa*. Barcelona, España: Trabajo y Salud.
- Moreno, B. (2011). *Factores y Riesgos Laborales Psicosociales: Conceptualización, Historia y Cambios Actuales*. Madrid, España: Ciencia y Seguridad del Trabajo.
- Moreno, B., & Baez, L. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Prácticas*. Madrid, España: Danesa.
- Muchinsky, P. (2001). *Psicología Aplicada al Trabajo* (Sexta ed.). Madrid, España: Paraninfo.
- Naranjo Vera, J. M. (2013). *Los riesgos psicosociales y su incidencia en el rendimiento laboral en el sector de mantenimiento de las Redes Aéreas de la Empresa Eléctrica Ambato, en la provincia de Tungurahua, cantón Ambato*. ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Niebel, B. W. (2009). *Ingeniería Industrial: Métodos, estándares y diseño del trabajo*. New York, Estados Unidos: Mc Graw Hill.
- OIT. (1984). *Medicina de Trabajo*. Ginebra, Suiza.

- Ortega, B. (2009). *Grado de Satisfacción Laboral y Condiciones*. México, México: Overall.
- Palaci. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Peso, E. (2014). *La Aplicación de Valores en la Empresa*. Cartagena, Colombia: Publicaciones Libres.
- Ramirez, C. (2005). *Seguridad Industrial: Un Enfoque Integral*. México, México: McGraw-Hill .
- Robbins, S. &. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinta ed.). México, México: Pearson.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional* (Quinceava ed.). Juárez, México: Pearson.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México, México: Pearson Prentice hall.
- Rodrigues, C. A. (1995). *Salud y Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Centro Editor de America Latina.
- Romero, A. (2012). *Control y Gestión de los Riesgos Psicosociales*. México, México: Trabajo y Salud.
- Rosales, G. (2015). El impacto de los riesgos psicosociales en las empresas carroceras. *Cielo*.
- Sanchez, J. (2012). *Productividad personal en una semana*. Caracas, Venezuela: Gestion 2000.
- Santana, V. &. (2004). *Empleos Informales y Lesiones Profesionales no Mortales*. Madrid, España: Klinik.
- Suarez, D. (2013). *Epistemología de la administración, proyecto empresarial Universidad de Gran Colombia*. Barranquillas, Colombia: universidad de Gran Colombia.
- Vindel, A. C. (2002). *Riesgos Laborales*. Málaga, España: Arguval.



Anexo No. 1. Encuestas realizadas a los colaboradores de Carrocerías Altamirano

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
Facultad de Ciencias de la Educación
Carrera de Psicología Industrial



Estimados trabajadores con la finalidad de conocer la importancia de los riesgos psicosociales y la productividad de los trabajadores de carrocerías Altamirano del cantón Ambato provincia de Tungurahua, se solicita de forma comedida, se digne contestar el actual cuestionario de forma confiable y verdadera.

Los resultados ayudarán al mejoramiento de la productividad para alcanzar el bienestar laboral.

Instrucción: Sírvase colocar una **X** en la alternativa que usted esté de acuerdo.

No.	PREGUNTAS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	¿Considera usted que las tareas rutinarias y repetitivas perjudican en la concentración atención y entendimiento limitando la interacción social en el ámbito laboral?			
2	¿Cree usted que el ritmo excesivo de trabajo incrementa el estrés y la fatiga e insatisfacción incidiendo en las relaciones interpersonales?			
3	¿Usted en el ambiente laboral fomenta la comunicación el trabajo en equipo para alcanzar la productividad y objetivos empresariales?			
4	¿Considera usted que en la empresa se realiza actividades que disminuyan el aislamiento, la sensación de soledad, la desmotivación?			
5	¿Cree usted que las condiciones de trabajo favorecen en la satisfacción, seguridad y estabilidad teniendo oportunidades de desarrollo profesional?			
6	¿Considera usted que el proceso de producción es un sistema social adaptable y progresivo			

	que permite establecer relaciones recíprocas entre trabajo capital y organización?			
7	¿Cree usted que el mejoramiento de la productividad es un factor influyente para la satisfacción laboral?			
8	¿Para maximizar la productividad el preciso establecer la planificación, controles operativos, políticas de mantenimiento para mejor el clima laboral?			
9	¿Usted considera que el éxito de los trabajadores con respecto a la productividad es alcanzado a través de recompensas, reconocimientos, participación y posibilidades de aprendizaje?			
10	¿Cree usted que la experiencia adquirida incrementa la capacidad de producción y reduce la probabilidad de sufrir accidentes laborales?			

Gracias por su colaboración

Anexo No. 2. Infraestructura de Carrocerías Altamirano



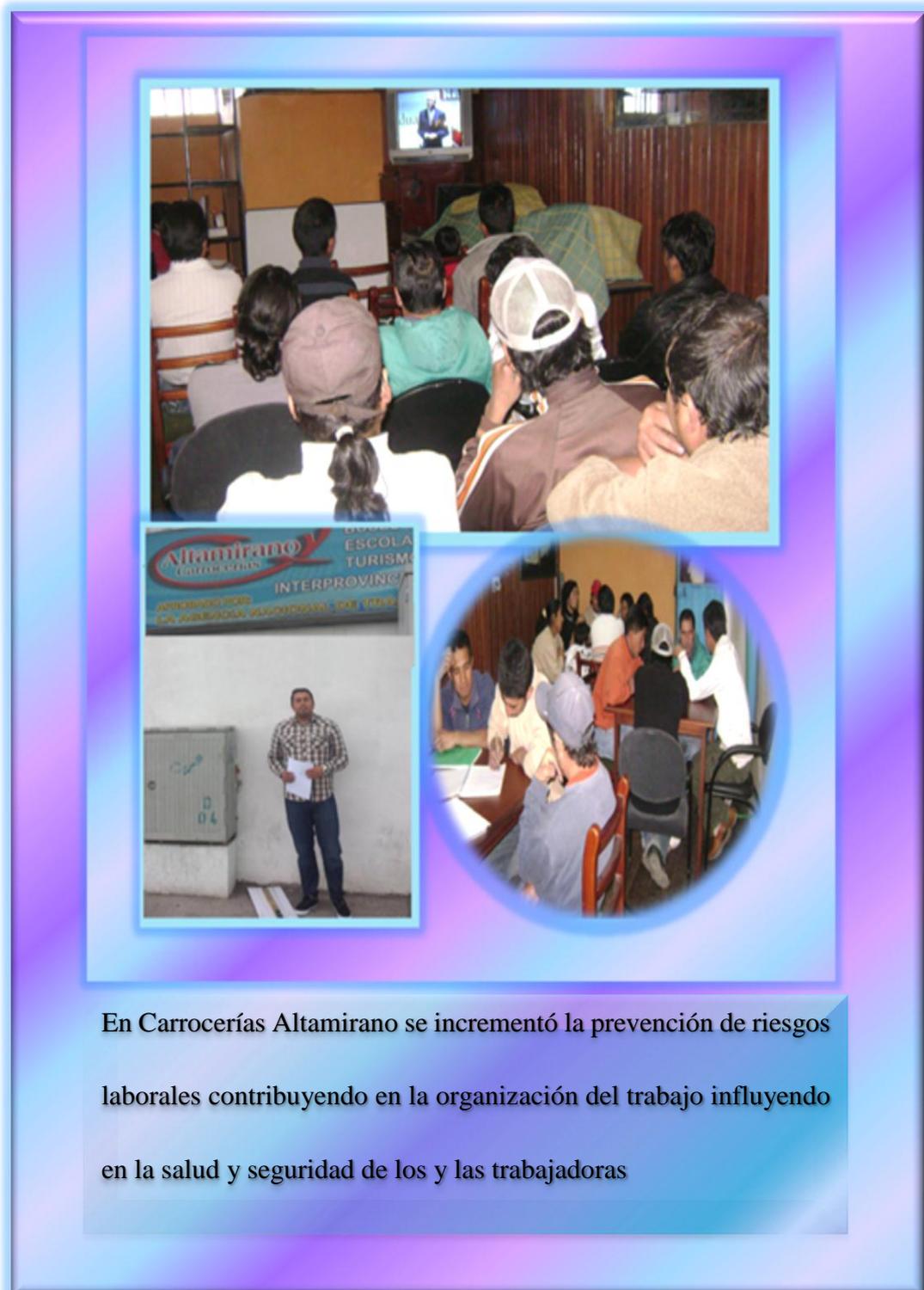
Carrocerías Altamirano se encuentra ubicada en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, posee una infraestructura adecuada para brindar un servicio de calidad, la investigación ha fortalecido la seguridad, el clima laboral, la toma de decisiones, facilitando la gestión de talento humano.

Anexo No. 3. Aplicación de encuestas a colaboradores



En Carrocerías Altamirano con autorización del Señor Gerente Aníbal Altamirano se efectuó la aplicación de encuestas, teniendo como objetivo conocer la importancia de los riesgos psicosociales para mejorar la productividad empresarial, enfocándose en la salud, el bienestar y la satisfacción laboral

Anexo No. 4. Seguridad en el cumplimiento de funciones



Anexo No. 5. Realización de Actividades Actuales



En Carrocerías Altamirano con autorización de los señores directivos se procedió a capacitar bajos normas de seguridad e higiene en el trabajo, tomando como referencia la integridad del trabajador, el ambiente laboral, el cumplimiento de funciones, encaminándose las actividades a la mejora continua.