

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de
investigación previo a la obtención del Título de
Ingeniera de Empresas**

**TEMA: “Factores psicosociales y la productividad en
las microempresas de la provincia de Tungurahua”**

AUTOR: Diana Marcela Sánchez Valencia

TUTOR: Ing. MBA Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui, PhD

AMBATO – ECUADOR

Septiembre 2021



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. MBA. Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui, PhD

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación “**Factores psicosociales y la productividad en las microempresas de la provincia de Tungurahua**” presentado por la señorita **Diana Marcela Sánchez Valencia** para optar por el título de Ingeniera de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ing. MBA. Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui, PhD
C.I.: 1802890036

Ambato, 13 de septiembre del 2021

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Diana Marcela Sánchez Valencia**, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Ingeniera de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.



Diana Marcela Sánchez Valencia
C.I.: 1805232210

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Ing. MBA Washington Marcelo Gallardo Medina
C.I.: 1803415015

Ing.Mg. Elias David Caisa Yucailla
C.I.: 1803458668

Ambato, 13 de septiembre del 2021

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este proyecto dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.



Diana Marcela Sánchez Valencia
C.I.: 1805232210

DEDICATORIA

Quiero dedicar este logro principalmente a Dios, porque sin él nada es posible, también a mi familia quienes me apoyaron en todo momento y especialmente a mis maestros quienes día a día compartieron sus conocimientos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios principalmente porque es el motor de mi vida, agradezco a mi esposo Washington Morán, quien con su amor fue el eje principal para que yo día a día me prepare y cumpla con mis responsabilidades, te agradezco todo tu apoyo, tu paciencia y esfuerzo.

A mis hijas: Mabelin Guzmán, Guinevere Moran y Genevie Moran por su paciencia y tolerancia que tuvieron durante los años de estudio, viéndome subir escalón por escalón.

A mi tutor el Ingeniero Santiago Verdesoto quien me brindó su apoyo incondicional, su confianza, sus conocimientos y quien vio mi crecimiento como profesional en este paso de mi vida.

A la Universidad Técnica de Ambato por tan bella experiencia, crecimiento y quien se convirtió en mi segundo hogar y los maestros y compañeros mi segunda familia.

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO	iv
DERECHOS DE AUTOR.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
ÍNDICE DE TABLAS	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
ABSTRAC.....	xiii
CAPITULO I.....	1
1. MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Tema de investigación.....	1
1.2 Definición del problema de investigación.....	1
1.3 Antecedentes Investigativos.....	4
1.3.1 Factores psicosociales	4
1.3.2 Productividad	6
1.4 Objetivos	7
1.4.1 Objetivo General	7
1.4.2 Objetivos Específicos.....	7
1.5 Hipótesis.....	8
1.6 Variables de estudio	8
CAPÍTULO II	9
2. METODOLOGÍA	9
2.1 Materiales.....	9
2.2 Métodos.....	9
2.2.1 Tipo de metodología	9
2.2.2 Tipo de investigación	9
2.2.3 Diseño de investigación	10

2.3 Diseño del instrumento y población.....	10
2.3.1 Población y muestra	11
CAPÍTULO III	14
3. RESULTADO Y DISCUSIÓN.....	14
3.1 Análisis del cuestionario	14
CAPÍTULO IV	31
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	31
4.1 Conclusiones	31
4.2 Recomendaciones.....	32
5. BIBLIOGRAFÍA.....	33
5.1 Referencias bibliográficas.....	33
5.2 Anexos	37

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Categorías de los factores psicosociales	5
Gráfico 2 Criterio de excelencia.....	14
Gráfico 3 Identificación con los objetivos	15
Gráfico 4 Aprovechamiento de oportunidades.....	16
Gráfico 5 Persistencia para el logro de metas	18
Gráfico 6 Comunicación e interacción.....	19
Gráfico 7 Competencias sistemáticas.....	21
Gráfico 8 Existencia de conjunto de valores	22
Gráfico 9 Satisfacción con el grado de comunicación	24
Gráfico 10 Correlación p. 4 y 5.....	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resumen de procesamiento de casos	12
Tabla 2 Estadística de fiabilidad	12
Tabla 3 Valores correlación Pearson.....	25
Tabla 4 Correlación p. 1 y 8.....	26
Tabla 5 Correlación p. 2 y 7.....	27
Tabla 6 Correlación p. 3 y 6.....	28
Tabla 7 Correlación p. 4 y 5.....	29

RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo principal es identificar cómo los factores psicosociales se reflejan en la productividad de las microempresas en la provincia de Tungurahua.

Por lo que en la metodología que se utilizó un enfoque cuantitativo y una modalidad de investigación de descriptivo y bibliográfico, por lo que se utilizó una encuesta de ocho preguntas la misma a juicio de (Goleman, 1988) con 4 ítems de motivación y (Cequea, Rodríguez, & Núñez, 2011) con 4 ítems de productividad, están en la literatura académica y que se ajustan al análisis estadístico, las mismas que fueron respondidas por una muestra de 67 empresarios de las microempresas de la provincia de Tungurahua, con la información obtenida se realizó gráficos, tabulaciones, los mismos que fueron analizados e interpretados con un riguroso cuidado donde se identificó como los factores psicosociales se ven reflejados en la productividad de las microempresas de la provincia de Tungurahua, como información de valor se menciona que el instrumento que se utilizó se validó con el método de comprobación Alpha de Cronbach.

Una vez realizada toda la investigación se llegó a determinar que las microempresas de Tungurahua se preocupan por conocer cómo los factores psicosociales se manifiestan en la persistencia de lograr metas sin importar los obstáculos, además de manejarse con una comunicación e interacción asertiva dentro de las mismas, tiene como ventaja poder mantener un soporte en el equipo de trabajo de las microempresas Tungurahuenses.

PALABRAS CLAVE: INVESTIGACIÓN, FACTORES PSICOSOCIALES; PRODUCTIVIDAD, CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS, MICROEMPRESAS.

ABSTRACT

The main objective is to identify how psychosocial factors are reflected in the productivity of microenterprises in the province of Tungurahua.

So in the methodology a quantitative approach and a descriptive and bibliographic research modality were used, for which it was used a survey of eight questions, the same in the opinion of (Goleman, 1988) with 4 motivational items and (Cequea, Rodríguez, & Núñez, 2011) with 4 productivity items, are in the academic literature and are adjusted to the statistical analysis, The same ones that were answered by a sample of 67 entrepreneurs from the microenterprises of the province of Tungurahua, with the information obtained graphs and tabulations were made, which were analyzed and interpreted with rigorous care where it was identified how the psychosocial factors are seen reflected in the productivity of microenterprises in the province of Tungurahua, as valuable information it is mentioned that the instrument that What was used was validated with Cronbach's Alpha verification method.

Once all the research was carried out, it was determined that the microenterprises of Tungurahua are concerned with knowing how psychosocial factors are manifested in the persistence of achieving goals regardless of the obstacles, in addition to managing with assertive communication and interaction within them, it has the advantage of being able to maintain support in the work team of the Tungurahua's microenterprises.

KEYWORDS: PSYCHOSOCIAL FACTORS; PRODUCTIVITY, FULFILLMENT OF OBJECTIVES, MICROENTERPRISES

CAPITULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1. Tema de investigación

“Factores psicosociales y la productividad en las microempresas de la provincia de Tungurahua”

1.2 Definición del problema de investigación

El problema evidenciado es la baja productividad de los empleados cuando estos no están siendo motivados y cuando su clima organizacional no es el más adecuado, por lo que los factores psicosociales deben ser analizados en toda organización, ya que al poder encontrar soluciones oportunas esto se verá reflejado en su productividad y sobre todo se debe recordar que todo empleado necesita que se le reconozca sus talentos y habilidades. Lo que le hará sentirse parte de la organización tratando al máximo de dar una imagen exitosa de la organización a la que pertenece.

Una microempresa está orientada a personas emprendedoras las mismas que aplican autogestión. Una distinción importante es que debe ejercer su actividad con menos de 10 personas y por lo general el volumen de negocio no supera los USD \$100.000 dólares anuales. En la provincia de Tungurahua hay un total de 13.998 microempresas este número basado en el último dato del año 2018, estas microempresas son responsables de crear fuentes de empleo lo que muestra la gran importancia de la contribución de este sector en la matriz productiva (INEC Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2018).

Dentro de toda organización la productividad es valiosa para mejorar la calidad de vida de una sociedad esto debido a que permite el aumento de empleo, ya que para una empresa es primordial el crecimiento económico, por lo que es importante también mencionar que los factores psicosociales influyen de manera directa en este aspecto de la productividad, por lo que la creación de estrategias para tener un mejor clima organizacional es importante para el cumplimiento de sus objetivos (Cols, 2018).

A juicio de (Romero, Álvarez, & Sharon, 2018), la motivación de los trabajadores está relacionada con el trabajo (productividad), pero no solo se puede hablar de motivación ya

que también existe el otro lado de la moneda como es la desmotivación que conceptualiza a la desesperanza, estos obstáculos advierten negativamente al límite de un empleado ya que los factores psicosociales pueden ser de causa externa o interna, el mismo que puede causar un desequilibrio en sus actividades, las microempresas deben poseer empatía ya que son procesos normales de las personas.

La productividad es mejorar la calidad de los procesos en base a los recursos empleados en este caso humano y material por lo mismo poseer una buena comunicación entre todos quienes son parte de una organización marca una diferenciación para mantenerse en el mercado (Campoverde & Comboza, 2017).

En la actualidad toda organización busca una relación empresa – trabajador debido a que desea que su productividad sea de calidad, por lo que en este tiempo el enfoque en el clima organizacional y la motivación a sus trabajadores es aplicada en todo ámbito independientemente de sus giro de negocio, esto debido a que si los trabajadores cuentan con todos sus beneficios de ley ellos estarán satisfechos en el cumplimiento de sus aspiraciones laborales por ende su capacidad de respuesta será positiva ante la organización a la que pertenecen (Patiño & Alvaran, 2017).

A través de los años los factores psicosociales se han relacionado con la productividad esto debido a que ha realizado grandes transformaciones organizacionales que ha emanado en la calidad de los procesos, conjuntamente para establecer estrategias de intervención y control. Los trabajadores suelen presentar diferentes conductas en respuesta a situaciones de cambio, como se sabe todos los seres humanos somos diferentes por lo que las reacciones suelen ser de igual manera, esto debido a las condiciones de la organización, la cultura y la situación del trabajador, por lo mismo un control a tiempo puede evitar afecciones en la salud o el muy hablado en los tiempos el estrés laboral (Carrión & Hernández, 2018).

Dicho sea de otra manera en palabras de (Fratlicelli, González, Uribe, Moreno, & Orengo, 2018), los factores psicosociales pueden tener su aparición en cualquier situación ya que los trabajadores al dar una cantidad de esfuerzo con el fin de producir productos o desarrollar un servicio con el fin de buscar su satisfacción personal, para logra esto depende en su gran mayoría de las condiciones laborales mismas que están ligadas

directamente con el clima organizacional es decir con los procedimientos y métodos de trabajo, por lo tanto los factores psicosociales pueden afectar al desempeño laboral de manera negativa o positiva, es por ello que el clima organizacional debe generar excelentes condiciones de trabajo para tener ventajas en la productividad.

Se revisaron como antecedentes los siguientes trabajos: Factores internos y externos a la empresa que propician entornos de productividad en el sector privado (Patrón & Vargas, 2019), en el cual enfatiza que los factores psicosociales y la productividad están directamente vinculados por lo mismo puede afectar tanto de manera positiva o negativa por lo que un control y análisis a tiempo puede evitar la generación de futuros problemas.

Las microempresas como se dijo anteriormente son quienes ayudan a la matriz productiva del país por lo que es importante enfocarse en los factores psicosociales ya que el clima organizacional es fundamental para que los trabajadores sean productivos en sus áreas de trabajo, cabe recalcar que el termino de los factores psicosociales apareció en los años 80 ya que es una interrelación de los estilos de liderazgo, situaciones de trabajo, perfiles laborales. Es primordial no dejar de lado los aspectos de motivación dentro de una organización ya que estos se ven reflejados en la calidad de trabajo y por ende en la productividad (Calahorrano & Serrano, 2017).

Los factores psicosociales ha ido incrementado su auge ya que el entorno es cada vez más exigente y cambiante, todo esto por la volatilidad, incertidumbre y complejidad de los acontecimientos que están afectando hoy en día, entre ellos se puede mencionar la innovación tecnológica y la rapidez con la que las cosas suceden exigiendo de esta manera a contar con una mejor dirección y liderazgo para poder afrontar las exigencias empresariales y poder alcanzar así los objetivos y metas establecidas (García, Quiroz, & Espinoza, 2018).

Con base en (Cequea, Rodríguez, & Núñez, La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores, 2017), las microempresas deben identificar los factores que impulsan a los trabajadores a ser eficientes y productivos en su lugar de trabajo, ya que la productividad es el resultado de la armonía y un buen clima organizacional, conjuntamente con la tecnología, recursos, sistemas y la misma organización estos deben

ser administrados por personas con eficacia que puedan conseguir un equilibrio entre los factores psicosociales y la eficiencia en la productividad.

1.3 Antecedentes Investigativos

1.3.1 Factores psicosociales

Los factores psicosociales dentro de la organización tienen 3 dimensiones: 1. Ambiente Laboral: hace referencia al área donde realiza el trabajo de manera cotidiana; 2. Sintomatología Orgánica: estas son molestias externas es decir cuando los colaboradores llegan a sus hogares; 3. Supervisión efectiva: descripción del puesto de trabajo por parte de un ando superior como es el caso de los supervisores mediante una retroalimentación efectiva ya que el supervisor llega a ser un modelo a seguir (Pardo & López, 2018).

Las microempresas deben tratar de interactuar con los factores psicosociales ya que muchas de las veces por querer obtener una productividad alta, la organización no se fija en los esfuerzos que los individuos realizan en cuanto a sus dimensiones lo que puede generar un impacto directo en el patrón de desgaste de los trabajadores de una organización a la cual pertenecen (Henry, 2019).

Por otra parte, se puede hacer énfasis en la dimensión psicosocial de los trabajadores que es la vinculación del desempeño grupal o colectivo y el comportamiento humano. Además, se puede señalar algunos aspectos psicosociales como es: la cultura organizativa, cambio organizacional, el liderazgo, nivel de desarrollo grupal, la toma de decisiones y el clima organizacional (Cortez, 2018).

Los colaboradores satisfechos son quienes tienen sentimiento de pertenencia en la organización que laboran ya que sus opiniones suelen ser tomadas en cuenta para una toma de decisiones general, todo esto influye de manera positiva en la organización ya que los colaboradores al sentirse tomados en cuenta su productividad en el trabajo es a un nivel elevado ya que a través de sus percepciones y experiencias estos tratan de realizar una mejora continua en las labores que realizan en su vida laboral (Preciado, Pozos, Colunga, Vásquez, & Ávalos, 2017).

Los factores psicosociales pueden ser también definidos como un conjunto de interacciones que se dan dentro de una organización el cual se desarrolla en los

colaboradores de la empresa, los mismos que la mayoría de las ocasiones afecta de manera negativa en la seguridad, rendimiento, salud y satisfacción de los colaboradores, es así que en la actualidad brindar buenas condiciones organizacionales es muy apreciada por los altos mandos para que esto se vea reflejado en su desempeño y en la productividad, es por ello que valoran cada una de sus habilidades y destrezas, lo que causa una gran motivación en los colaboradores (Iniestra, 2021).

Para (Ganga & Villacís, 2018) mencionan que los factores psicosociales se generan cuando las personas están relacionadas con otras para satisfacer necesidades propias o comunes, por lo que tiene una relación directa con la productividad, por lo mismo se reconoce que la productividad del trabajador está sujeta con el éxito organizacional ya que gira en base a la naturaleza del individuo, por lo que se puede adicionar que los factores psicosociales están compuestos por tres categorías:

Gráfico 1 Categorías de los factores psicosociales



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marcela Sánchez

Estas categorías pueden repercutir en el alcance de los objetivos estratégicos de la organización, ya que estos factores se enmarcan en la vida laboral y profesional, el mismo que puede generar consecuencias negativas o positivas en las personas que trabajan en la organización.

1.3.2 Productividad

Para (Moreno, 2015) menciona que, Productividad puede definirse como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

Al centrarse netamente en la productividad podemos decir que no es lineal ya que depende en gran medida del tamaño de la unidad productiva y su forma operacional, por lo mismo se puede mencionar que las nuevas microempresas suelen ser vulnerables a las fluctuaciones económicas esto debido a que su probabilidad de acceder a servicios financieros es más limitada (Fratlicelli, Gonzáles, Uribe, & Moreno, 2018).

La productividad se enfoca en las acciones que la empresa lleva a cabo, al hablar de productividad hacemos referencia al nivel de eficiencia de todo lo que se relaciona con la misma como son: los recursos, liderazgo y el entorno laboral entre otros; todos estos deben estar enfocados con un mismo fin para poder alcanzar los objetivos que toda empresa persigue, ya que no es solamente crear la organización sino mantenerse siendo esto lo más difícil en todo el proceso, debido al nivel de la competencia actual (Mungaray & Pérez, 2017).

Fundamentalmente la productividad es una medida clave para lograr los objetivos de impacto, en pocas palabras se puede decir que la productividad es la capacidad de producir un resultado deseado. La productividad de la organización se modifica en la medida en que se pueda tener mayor control o estrategias de abordaje tanto para factores directos o indirectos que afectan sus actividades (Rivera, López, & Mendoza, 2017).

La productividad viene a ser todo el volumen de producción y los recursos que son utilizados para alcanzar determinado nivel, es por ello que la influencia del recurso humano es clave para evaluar la productividad organizacional, es decir la influencia del

recurso humano sobre la productividad puede llegar a ser difícil de cuantificar esto debido a que se requiere de técnicas que permitan dar una aproximación así esta característica; el recurso humano puede verse afectado en la productividad organizacional de diferentes maneras entre las más reconocidas las personas pueden actuar de manera individual, en grupo o como organización por lo que se debe tener en cuenta los factores psicosociales (Fontalvo, Hoz, & Morelos, 2017).

Las personas dependen de las empresas para que puedan alcanzar sus objetivos personales. A lo que se puede decir que, cuando cualquier individuo tiene un crecimiento en su vida y alcanza el éxito en alguna determinada área sin importar cual sea esta, también lo hace en la empresa o negocio en la que trabaja. Y así de manera recíproca, la empresa necesita del recurso humano para poder producir bienes o servicios, y a la vez llegar al cumplimiento de objetivos planteados (Chiavenato, 2009).

Según (Mejía, Bravo, & Montoya, 2013) mencionan que, para lograr mejorar muchas de las actitudes y aptitudes del trabajador es necesario estar pendientes de sus sentimientos y de su salud mental y física por lo que los factores psicosociales es una rama que se preocupa de lograr el bienestar de su grupo de trabajo, entre la más conocida es la motivación donde el personal al sentirse a gusto en su puesto de trabajo tiene un mejor desempeño sobre todo que es percibida en la productividad.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Identificar cómo los factores psicosociales se reflejan en la productividad de las microempresas en la provincia de Tungurahua.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Establecer como afectan tanto de manera positiva como negativa los factores psicosociales en las microempresas de la provincia de Tungurahua.
- Deducir el nivel de productividad basado en los factores psicosociales en las microempresas de la provincia de Tungurahua.

- Relacionar la productividad y los factores psicosociales dentro del clima organizacional de las microempresas de la provincia de Tungurahua.

1.5 Hipótesis

H1. Los factores psicosociales tienen relación positiva en la productividad

1.6 Variables de estudio

Factores psicosociales

Productividad

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA

2.1 Materiales

Para levantar la información sobre como los factores psicosociales afectan positivamente en la productividad se hizo un cuestionario validado a juicio de (Goleman, 1988) con 4 ítems de motivación y (Cequea, Rodríguez, & Núñez, Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral en empresas del sector eléctrico venezolano, 2011) con 4 ítems de productividad, los mismos que están en la literatura académica ya que se ajustan al análisis estadístico.

Debido a las características del estudio se elaboró una escala de likert que permitió establecer el nivel de productividad que tienen las microempresas de Tungurahua. La escala de tipo Likert es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios, y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación. Al responder a un elemento de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, se hace especificando el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración (elemento, ítem o reactivo). La escala se llama así por Rensis Likert, que publicó en 1932 un informe describiendo su uso.

2.2 Métodos

2.2.1 Tipo de metodología

Enfoque cuantitativo

En este enfoque se utiliza la recolección y el análisis para contestar preguntas de investigación y la comprobación de hipótesis previamente planteadas, además confía en la medición numérica, el conteo y más que todo el uso de la estadística para de esta manera establecer con exactitud patrones en una población (Gómez, 2006).

2.2.2 Tipo de investigación

Descriptivo - Bibliográfico

La investigación descriptiva es uno de los tipos o procedimientos investigativos más populares y utilizados por los principiantes en la actividad investigativa. Los trabajos de

grado, en los pregrados y en muchas de las maestrías, son estudios de carácter eminentemente descriptivo. En tales estudios se muestran, narran, reseñan o identifican hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio, o se diseñan productos, modelos, prototipos, guías, etcétera, pero no se dan explicaciones o razones de las situaciones, los hechos, los fenómenos (Bernal, 2010). Esta investigación tiene como objetivo identificar como los factores psicosociales se reflejan en la productividad de las microempresas de la provincia de Tungurahua.

2.2.3 Diseño de investigación

Correlacional

El estudio correlacional es de gran utilidad para saber cómo se puede comportar una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas, dicho en otras palabras, es realizar una predicción de cómo se comportará en un fenómeno, una de sus variables partir del valor que tienen las variables relacionadas; además que al conocer que dos variables se relacionan aporta cierta información explícita (Gómez, 2006).

Transversal

El elemento clave que define a un estudio transversal es la evaluación de un momento específico y determinado de tiempo, en contraposición a los estudios longitudinales que involucran el seguimiento en el tiempo. Tradicionalmente, los estudios transversales han sido considerados útiles para la determinación de la prevalencia de una condición, de ahí la sinonimia utilizada como “estudios de prevalencia”. Sin embargo, éstos pueden también evaluar la asociación entre dos o más variables, es decir, tener un enfoque analítico siendo una alternativa interesante para explorar asociaciones de manera preliminar o en escenarios de recursos limitados (Maguiña, Soto, Lama, & Correa, 2021).

2.3 Diseño del instrumento y población

Para el desarrollo de esta investigación se empleó un cuestionario validado a juicio de (Goleman, 1988) con 4 ítems de motivación y (Cequea, Rodríguez, & Núñez, 2011) el mismo que tiene 4 ítems en base a productividad, este instrumento es útil para evaluar cómo influye los factores psicosociales en la productividad de las microempresas de la provincia Tungurahua.

2.3.1 Población y muestra

Para esta investigación se determina como población las microempresas de la provincia de Tungurahua por lo que basados en el último dato del año 2018 arroja como resultado 13.998 microempresas.

Muestra

Subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población.

n= tamaño de la muestra

N = tamaño de la población

K = coeficiente que tiene en cuenta el nivel de confianza (90%) K = 1,645

P = probabilidad de éxito

Q = probabilidad de fracaso

Q = 1 – P

P = Q = 50%

e = Error del (0,1)

$$n = \frac{K^2 * P * Q * N}{e^2(N - 1) + K^2 * P * Q}$$

$$n = \frac{1,645^2 * 0,5 * 0,5 * 13.998}{0,10^2(13.998 - 1) + 1,645^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{0,68 * 13.998}{139,97 * 0,68}$$

n= 67 microempresas

Como resultado tenemos que destinar el cuestionario a 67 gerentes de las microempresas de la provincia de Tungurahua.

Validación del instrumento de recolección

En el caso del instrumento escogido que en este caso es la encuesta la misma que es validada a través del Alpha de Cronbach es decir que es un coeficiente utilizado para medir la fiabilidad de la encuesta, para realizar una correlación de las variables hay que comprender que el parámetro oscila entre 0 y 1 lo que quiere decir que cuanto más próximo este a 1 los ítems son considerados consistente entre sí, por otro lado, desde 0,70 se lo considera aceptable.

***Tabla 1** Resumen de procesamiento de casos*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	67	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	67	100,0

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marcela Sánchez

***Tabla 2** Estadística de fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,891	,891	9

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marcela Sánchez

El resultado del instrumento de fiabilidad es del 89,1% superior al 70% mínimo requerido lo que quiere decir que la encuesta aplicada a los gerentes de las microempresas de la provincia de Tungurahua es válida.

CAPÍTULO III

3. RESULTADO Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis del cuestionario

Una vez aplicada la encuesta a los empresarios de las microempresas de la provincia de Tungurahua se procede a analizar los datos, con el objetivo de identificar cómo los factores psicosociales se reflejan en la productividad de las microempresas en la provincia de Tungurahua.

1. ¿Me gusta empujarme a mejorar o a cumplir un cierto criterio de excelencia?

Tabla 3 Criterio de excelencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	23	34,3	34,3	34,3
	Totalmente de Acuerdo	44	65,7	65,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marcela Sánchez

Gráfico 2 Criterio de excelencia



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marcela Sánchez

Análisis e interpretación

El 65,7 % de los empresarios encuestados que representan a 44 personas indican que están totalmente de acuerdo en que les gusta empujarse a mejorar o cumplir un cierto criterio de excelencia dentro de la empresa, mientras que el 34,3 % que representan 23 personas indican que están de acuerdo con el criterio de excelencia en las empresas. Entonces se puede identificar que las microempresas de la provincia de Tungurahua si se empujan a mejorar con los criterios de calidad dentro de las empresas.

2. ¿Me comprometo a trabajar para los objetivos de un grupo en una organización cuando me identifico con ellos?

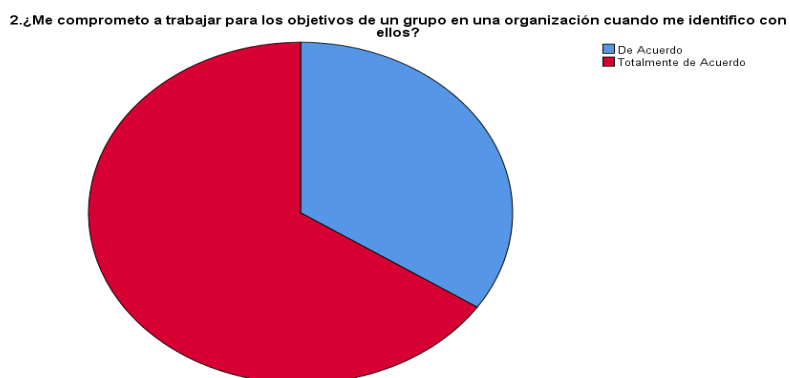
Tabla 4 Identificación con los objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	23	34,3	34,3	34,3
	Totalmente de Acuerdo	44	65,7	65,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marcela Sánchez

Gráfico 3 Identificación con los objetivos



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marcela Sánchez

Análisis e interpretación

El 65,7 % de los empresarios encuestados que representan a 44 personas indican que están totalmente de acuerdo en que se comprometen a trabajar con los objetivos de un grupo dentro de la empresa, mientras que el 34,3 % que representan 23 personas indican que están de acuerdo con la identificación de los objetivos de grupo de las empresas. Entonces se puede identificar que las microempresas de la provincia de Tungurahua si cuentan con su personal comprometido a trabajar para los objetivos de la empresa y además se sienten identificados.

3. ¿Actuó rápidamente para aprovechar las oportunidades?

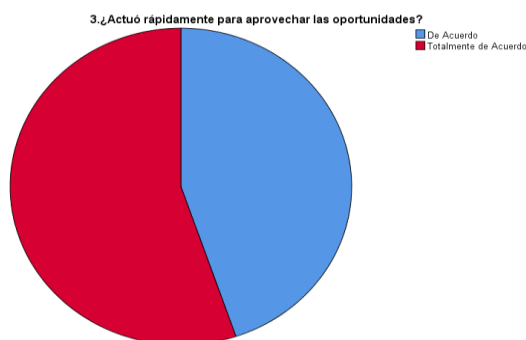
Tabla 5 Aprovechamiento de oportunidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	30	44,8	44,8	44,8
	Totalmente de Acuerdo	37	55,2	55,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marcela Sánchez

Gráfico 4 Aprovechamiento de oportunidades



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marcela Sánchez

Análisis e interpretación

El 55,2 % de los empresarios encuestados que representan a 37 personas indican que están totalmente de acuerdo en que actúan rápidamente para aprovechar oportunidades dentro de la empresa, mientras que el 44,8 % que representan 30 personas indican que están de acuerdo con el aprovechamiento de oportunidades en las empresas. Por lo que, se puede identificar que las microempresas de la provincia de Tungurahua si tienen un actuar rápido al momento de aprovechar oportunidades que se puedan dar dentro de las mismas.

4. ¿Soy persistente en trabajar para lograr mis metas a pesar de los obstáculos?

Tabla 6 Persistencia para el logro de metas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	19	28,4	28,4	28,4
	Totalmente de Acuerdo	48	71,6	71,6	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marcela Sánchez

Gráfico 5 Persistencia para el logro de metas



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marcela Sánchez

Análisis e interpretación

El 71,6 % de los empresarios encuestados que representan a 48 personas indican que están totalmente de acuerdo en que son persistentes para lograr las metas dentro de la empresa, mientras que el 28,4 % que representan 19 personas indican que están de acuerdo con la persistencia para lograr metas en las empresas. Por lo que, se puede identificar que las microempresas de la provincia de Tungurahua tienen una gran persistencia para lograr metas sin importar los obstáculos que se puedan presentar en la marcha de las empresas.

5. ¿La comunicación e interacción con mis compañeros de trabajo es asertiva y me brinda soporte?

Tabla 7 Comunicación e interacción

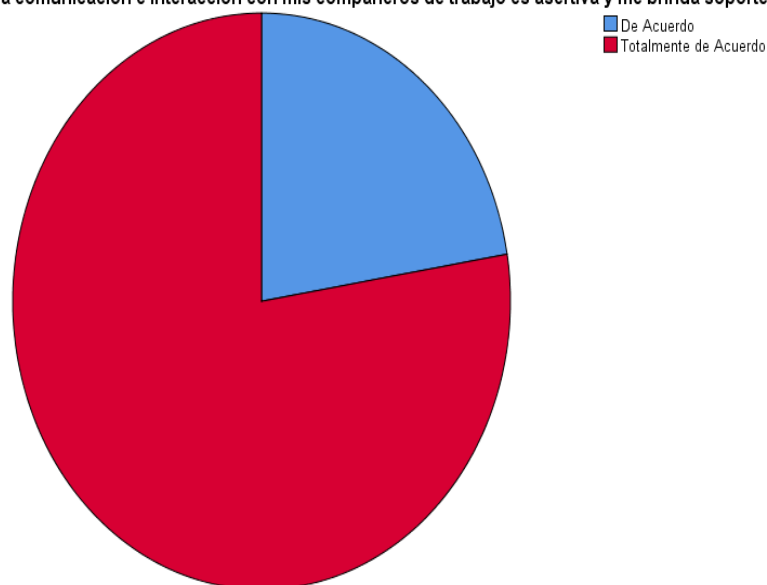
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	15	22,4	22,4	22,4
	Totalmente de Acuerdo	52	77,6	77,6	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marcela Sánchez

Gráfico 6 Comunicación e interacción

5.¿La comunicación e interacción con mis compañeros de trabajo es asertiva y me brinda soporte?



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marcela Sánchez

Análisis e interpretación

El 77,6 % de los empresarios encuestados que representan a 52 personas indican que están totalmente de acuerdo en que la comunicación con su equipo de trabajo es asertiva, mientras que el 22,4 % que representan 15 personas indican que están de acuerdo con la comunicación y la consideran asertiva con sus compañeros de trabajo. Por lo que, se puede identificar que las microempresas de la provincia de Tungurahua tienen una excelente comunicación e interacción con sus compañeros de trabajo además de que la consideran asertiva y que brinda soporte a cada uno.

6. ¿La organización desarrolla sistemáticamente en sus trabajadores las competencias que necesita?

Tabla 8 Competencias sistemáticas

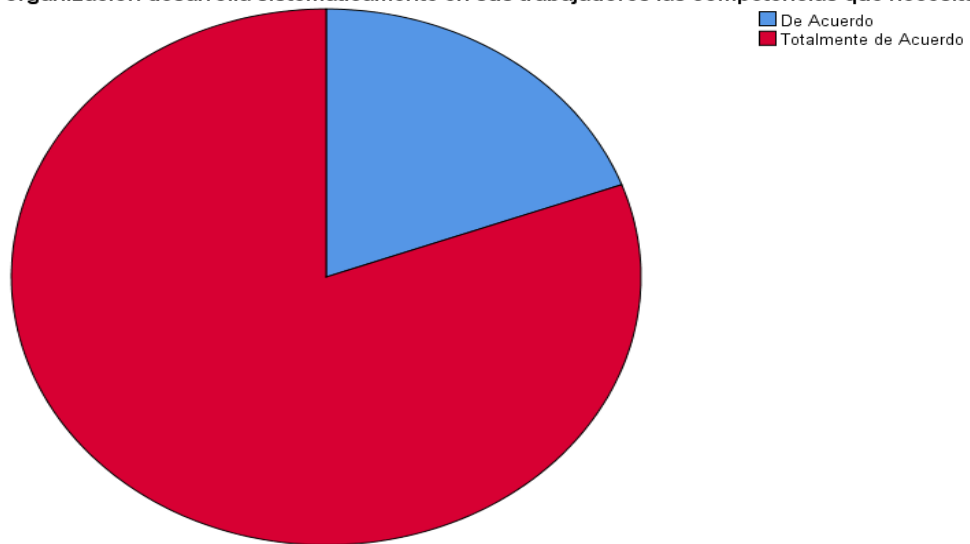
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	13	19,4	19,4	19,4
	Totalmente de Acuerdo	54	80,6	80,6	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marcela Sánchez

Gráfico 7 Competencias sistemáticas

6.¿La organización desarrolla sistemáticamente en sus trabajadores las competencias que necesita?



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marcela Sánchez

Análisis e interpretación

El 80,6 % de los empresarios encuestados que representan a 54 personas indican que están totalmente de acuerdo en que la organización desarrolla competencias en sus trabajadores, mientras que el 19,4 % que representan 13 personas indican que están de acuerdo con la que la organización desarrolla competencias en base a lo que necesita su organización.

7. ¿Existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que nos conducimos y nos ayuda a distinguir lo correcto?

Tabla 9 Existencia de conjunto de valores

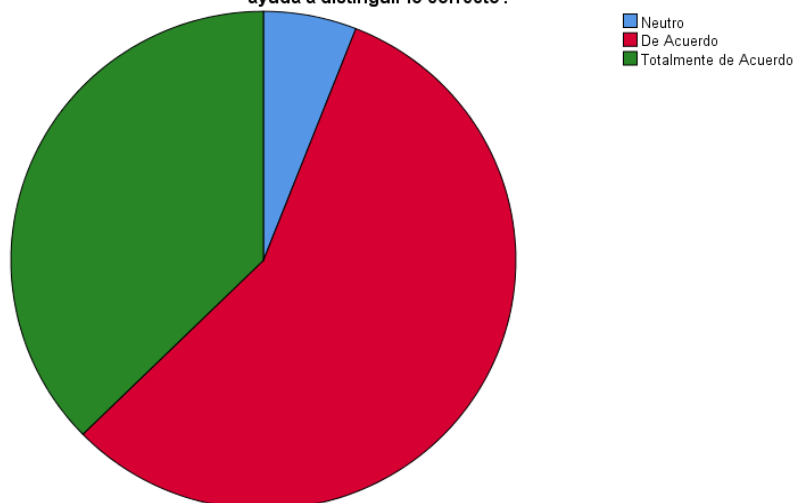
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutro	4	6,0	6,0	6,0
	De Acuerdo	38	56,7	56,7	62,7
	Totalmente de Acuerdo	25	37,3	37,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marcela Sánchez

Gráfico 8 Existencia de conjunto de valores

7. ¿Existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que nos conducimos y nos ayuda a distinguir lo correcto?



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marcela Sánchez

Análisis e interpretación

El 37,3 % de los empresarios encuestados que representan a 25 personas indican que están totalmente de acuerdo con que la empresa cuenta con un conjunto de valores que ayuda a conducirse mejor dentro de la empresa, mientras que el 56,7 % que representan 38 personas indican que están de acuerdo con que existe un conjunto de valores y el 6% que representan 4 personas están en neutro las mismas que se indican desconocen si existe o no un conjunto de valores. Entonces podemos identificar que en las microempresas de la provincia de Tungurahua existen un conjunto de valores claro, ético y consiente que ayuda a la conducción de sus miembros y distinguir lo correcto.

8. ¿Estoy satisfecho con el grado de comunicación que existe en mi organización ya que facilita el logro de los resultados?

Tabla 10 Satisfacción con el grado de comunicación

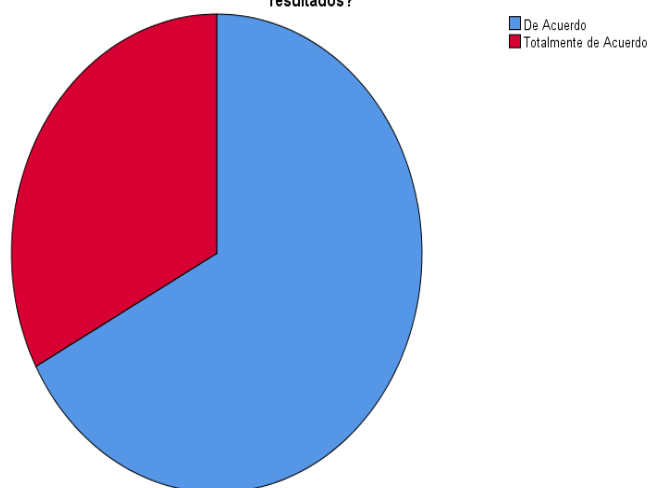
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	45	67,2	67,2	67,2
	Totalmente de Acuerdo	22	32,8	32,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marcela Sánchez

Gráfico 9 Satisfacción con el grado de comunicación

8. ¿Estoy satisfecho con el grado de comunicación que existe en mi organización ya que facilita el logro de los resultados?



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marcela Sánchez

Análisis e interpretación

El 32,8 % de los empresarios encuestados que representan a 22 personas indican que están total mente de acuerdo con que el grado de comunicación en la empresa, mientras que el 67,2 % que representan 45 personas indican que están de acuerdo con que el grado de comunicación de las empresas. Entonces podemos identificar que las microempresas de la provincia de Tungurahua cuentan con un excelente grado de comunicación en las empresas lo que ayuda a facilita el logro de los resultados que se plantean las empresas.

Comprobación de la hipótesis

Con los resultados obtenidos en la encuesta procedemos a verificar la hipótesis con las preguntas 5 y 7.

Modelo Lógico

Se procede a plantear la hipótesis alterna (H1) y la hipótesis nula (Ho)

H1: La aplicación de una comunicación e interacción con el equipo de trabajo **SI** permitirá una comunicación más asertiva y con soporte en las microempresas de Tungurahua.

Ho: La existencia de un conjunto de valores **NO** permitirá distinguir lo correcto y la forma en que se conducen quienes conforman las empresas debido a su falta de difusión con todo el personal, por ello su desconocimiento por algunos de ellos en las microempresas de la provincia de Tungurahua.

Nivel de significancia.

El nivel de significancia con el que se trabajó es de 5%.

Correlación de Pearson

Cada vez que se ejecute un análisis de al menos dos variables, surge una de las principales dudas la misma que se encamina en conocer el grado de coherencia de las variables, para lo cual quien investiga determinara si los valores de la variable uno cambia en relación con la otra variable, o de ser el caso que no haya ningún patrón que las asocie (Hernández, Espinosa, Rodríguez, & Chacón, 2018).

Análisis de valores de la correlación de Pearson

Tabla 3 Valores correlación Pearson

VALOR	SIGNIFICADO
$r < 0$	Si la relación es directa la covarianza es positiva
$r > 0$	Si la relación es inversa la covarianza es negativa
$r = 0$	Si no hay relación es inversa la covarianza es CERO

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marcela Sánchez

Como se menciona en párrafos anteriores la encuesta esta previamente validada, en donde la cuatro primeras preguntas están relacionadas a la motivación y las cuatro siguientes preguntas están basadas en la productividad para así poder determinar si las dos variables tienen coherencia entre sí, por ello se hizo las siguientes correlaciones:

Tabla 4 Correlación p. 1 y 8

Correlaciones			
		1. ¿Me gusta empujarme a mejorar o a cumplir un cierto criterio de excelencia?	8. ¿Estoy satisfecho con el grado de comunicación que existe en mi organización ya que facilita el logro de los resultados?
1. ¿Me gusta empujarme a mejorar o a cumplir un cierto criterio de excelencia?	Correlación de Pearson	1	,439**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	67	67
8. ¿Estoy satisfecho con el grado de comunicación que existe en mi organización ya que facilita el logro de los resultados?	Correlación de Pearson	,859**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	67	67

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marcela Sánchez

Tabla 5 Correlación p. 2 y 7

Correlaciones			
		2. ¿Me comprometo a trabajar para los objetivos de un grupo en una organización cuando me identifico con ellos?	7. ¿Existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que nos conducimos y nos ayuda a distinguir lo correcto?
2. ¿Me comprometo a trabajar para los objetivos de un grupo en una organización cuando me identifico con ellos?	Correlación de Pearson	1	-,260*
	Sig. (bilateral)		,033
	N	67	67
7. ¿Existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que nos conducimos y nos ayuda a distinguir lo correcto?	Correlación de Pearson	,860*	1
	Sig. (bilateral)	,033	
	N	67	67

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marcela Sánchez

Tabla 6 Correlación p. 3 y 6

Correlaciones			
		3. ¿Actuó rápidamente para aprovechar las oportunidades?	6. ¿La organización desarrolla sistemáticamente en sus trabajadores las competencias que necesita?
3. ¿Actuó rápidamente para aprovechar las oportunidades?	Correlación de Pearson	1	,393**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	67	67
6. ¿La organización desarrolla sistemáticamente en sus trabajadores las competencias que necesita?	Correlación de Pearson	,993**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	67	67

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marcela Sánchez

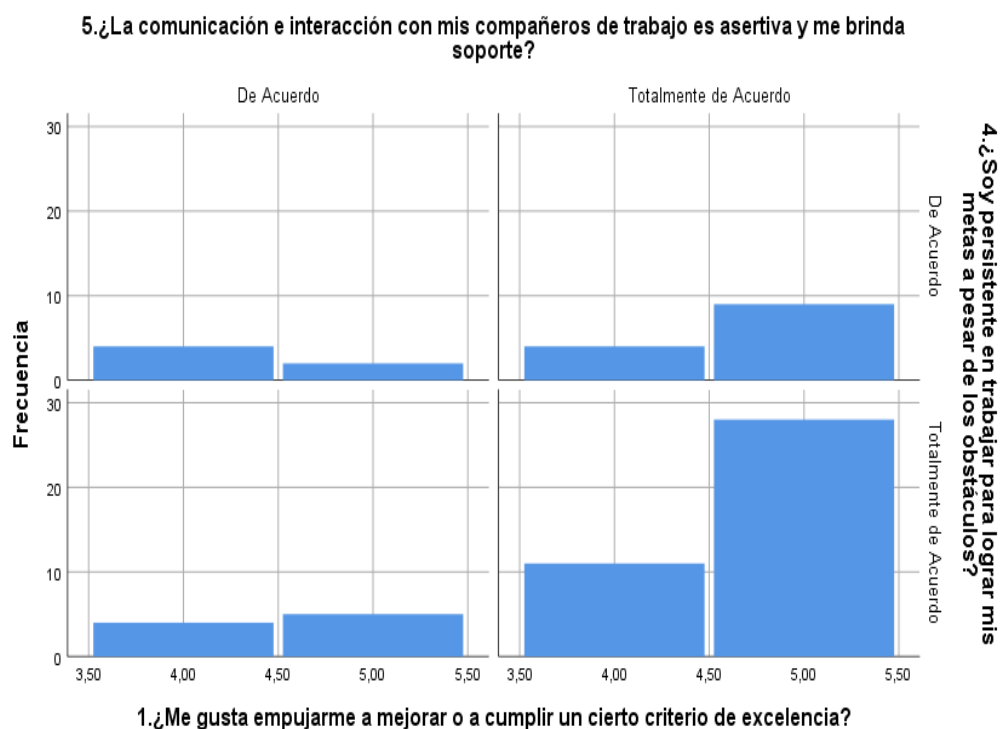
Tabla 7 Correlación p. 4 y 5

Correlaciones			
		4. ¿Soy persistente en trabajar para lograr mis metas a pesar de los obstáculos?	5. ¿La comunicación e interacción con mis compañeros de trabajo es asertiva y me brinda soporte?
4. ¿Soy persistente en trabajar para lograr mis metas a pesar de los obstáculos?	Correlación de Pearson	1	,139
	Sig. (bilateral)		,263
	N	67	67
5. ¿La comunicación e interacción con mis compañeros de trabajo es asertiva y me brinda soporte?	Correlación de Pearson	,981	1
	Sig. (bilateral)	,263	
	N	67	67

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marcela Sánchez

Gráfico 10 Correlación p. 4 y5



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marcela Sánchez

Análisis:

Como se puede apreciar, mediante la correlación de Pearson la pregunta número 4 relacionada con la variable de motivación tiene un valor del 0,98% y la pregunta número 5 relacionada con la variable de productividad tiene un valor de 1% lo que significa que tienen coherencia. También se toma como referencia a esta misma situación la pregunta 2 con un 86% y la pregunta 7 con un 1%; por lo que se las puede considerar positivas, esto quiere decir que las variables se correlacionan de manera directa.

CAPÍTULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Una vez realizada la encuesta aplicada a las 67 microempresas de la provincia de Tungurahua se concluye que:

Se determinó que los factores psicosociales están en un nivel elevado puesto que el personal es persistente en su área de trabajo con el fin de lograr sus metas a pesar de los obstáculos que puedan presentarse dentro de las mismas, lo que se ve manifestado en el alto nivel de productividad de las microempresas de Tungurahua.

Se ha encontrado que la comunicación e interacción es asertiva lo que contribuye a la coordinación del trabajo en equipo de las microempresas de la provincia de Tungurahua además de facilitar una buena planificación y es fundamental para que exista un soporte entre todo el equipo.

Toda organización y en este caso específico las microempresas necesitan tener claros los valores éticos para que sepan a donde quieren llegar y siempre de la manera correcta, esto hace que su equipo de trabajo desarrolle competencias de calidad que son de beneficio tanto personal como empresarial.

Los empresarios de las microempresas además consideran que sus equipos de trabajo están comprometidos con los objetivos, por lo que se argumenta que los empleados comprometidos con las empresas suelen ser más productivos por lo que se sienten a gusto con lo que hacen dentro de su área de trabajo, lo que conlleva a una mayor productividad.

Los factores psicosociales en las microempresas poseen buenas condiciones mismas que están presentes en la situación laboral directamente relacionadas con las microempresas de Tungurahua además de que su entorno en general está en capacidad de tener una eficiente productividad.

4.2 Recomendaciones

Se recomienda a todos los empresarios estar pendiente de cómo se siente su grupo de trabajo ya que de ello depende que se sientan identificados con la empresa y la defiendan además de que trabajen fuertemente por su sobrevivencia en el mercado.

Analizar constantemente a su personal y sus líderes para que no se den inconvenientes al momento de desarrollar su trabajo en sus respectivos puestos, lo que ayudara también a una toma de decisiones oportuna antes de que se convierta en un factor de riesgo laboral y se vea reflejado en su productividad.

Diseñar un modelo de liderazgo que permita incentivar a su grupo de trabajo mediante el uso de estrategias, por lo que es importante identificar los objetivos que son creados en la formación de la formación de las empresas de esta manera se evitará el manejo tradicional en lo que respecta al manejo de la empresa y poder así plantear el modelo de cumplimiento de objetivos y la entrega de incentivos, que son muy utilizados hoy en día para que sus trabajadores persistan en lograr metas.

5. BIBLIOGRAFÍA

5.1 Referencias bibliográficas

- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Tercera edición. Colombia: Pearson Educación. Obtenido de <file:///C:/Users/hp/Downloads/Bernal%20Cap%C3%ADtulo%207.pdf>
- Calahorrano, C., & Serrano, A. (2017). *Incidencia de los factores psicosociales intralaborales en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa comercial de productos odontológicos ubicada en la ciudad de Quito [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6007/1/T2499-MDTH-Calahorrano-Incidencia.pdf>
- Campoverde, J., & Comboza, M. (2017). *Factor psicosocial de la desmotivación y su relación con la productividad [Tesis de licenciatura, Universidad estatal de Milagro]*. Repositorio Institucional, Milagro.
- Carrión, M., & Hernández, T. (2018). Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral. *Salud Uninorte*, 34(3), 1-10.
- Cequea, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. (2011). Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral en empresas del sector eléctrico venezolano. *XV Congreso de Ingeniería de Organización*, 1-10. Obtenido de http://oa.upm.es/9440/1/pag_41-50.pdf
- Cequea, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. (2017). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 1-37.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Cols, L. (2018). *utoevaluaciones Esenciales, Factores Psicosociales del Trabajo y Satisfacción Laboral: Un análisis de su vinculación desde una perspectiva*

- interaccionista [Tesis de doctorado, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires]. Repositorio Institucional, Buenos Aires.*
- Cortez, S. (2018). Riesgos psicosociales en el trabajo de las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Trujillo. *Ciencia y Tecnología, 18(2)*, 1 -10.
- Fontalvo, T., Hoz, E. D., & Morelos, J. (2017). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial, 15(2)*, 1-14.
- Fratlicelli, F., Gonzáles, R., Uribe, A., & Moreno, I. (2018). Investigación: Diseño, construcción y validación de una escala para medir los factores psicosociales . *Informes Psicológicos, 18(1)*, 1-18.
- Fratlicelli, F., González, R., Uribe, F., Moreno, I., & Orengo, J. (2018). Investigación: Diseño, construcción y validación de una escala para medir los factores psicosociales y la sintomatología orgánica en el área laboral. *Informes Psicológicos, 18(1)*, 1-18. doi: <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v18n1a05>
- Gamboa, J. H. (2017).
- Ganga, F., & Villacís, H. (2018). Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil. *Perspectivas, 21(42)*, 1-26.
- García, C., Quiroz, M., & Espinoza, A. (2018). *La incidencia de los factores psicosociales en el clima y productividad laboral: El caso de una entidad financiera peruana [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].* Repositorio Institucional. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624879/Garcia_DC.pdf?sequence=12&isAllowed=y
- Goleman, D. (1988). Inteligencia emocional en la práctica. Barcelona: Editorial Kairos. Obtenido de [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Gerencia/\[PD\]%20Libros%20-%20Inteligencia%20emocional%20en%20la%20practica.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Gerencia/[PD]%20Libros%20-%20Inteligencia%20emocional%20en%20la%20practica.pdf)
- Gómez, M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica. Argentina: Editorial Brujas.

- Henry, M. (2019). Salud laboral en el escenario productivo actual La creciente incidencia de los riesgos psicosociales. *Revista de Ciencias Sociales*,32(44), 1-26. doi:<http://dx.doi.org/10.26489/rvs.v32i44.8>
- Hernández, J., Espinosa, F., Rodríguez, J., & Chacón, J. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*,37(5), 1-16. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55963207025>
- INEC Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (10 de Agosto de 2018). Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/encuesta-a-empresas?>
- Iniestra, E. (2021). *Los Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo y su impacto con la productividad laboral [Tesis de Maestría, Univerisdad Autónoma de Querétaro]*. Repositorio Institucional, Querétaro.
- Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., & Correa, L. (2021). Estudios Transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Ricardo Palma*, 1-7. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>
- Mejía, A., Bravo, M., & Montoya, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 1-10. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v34n1/rii02113.pdf>
- Moreno, O. (2015). *Productividad y desarrollo económico [Tesis de maestría no publicada]*. Universidad de Sonora, México. Obtenido de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/7268/Capitulo1.pdf>
- Mungaray, A., & Pérez, M. (2017). Capital humano y productividad en microempresas. *Investigación Económica* ,66(240), 1-35.
- Pardo, J., & López, A. (2018). Los factores psicosociales como predictores pronósticos de difícil retorno laboral tras incapacidad. *Cátedra Internacional Medicina*,6(25).
- Patiño, T., & Alvaran, M. (2017). *Factores psicosociales intralaborales y extralaborales y el nivel de estrés en el centro cardiovascular de Caldas y estrategia de intervención [Tesis de especialista, Universidad de Manizales Colombia]*. Repositorio Institucional, Colombia.

- Patrón, O., & Vargas, J. (2019). Factores internos y externos a la empresa que propician entornos de productividad en el sector privado. *Revista Libre Empresa, 16(1)*, 1-15.
- Preciado, M., Pozos, B., Colunga, C., Vásquez, J., & Ávalos, M. (2017). Relación entre factores psicosociales, agotamiento emocional laboral y burnout en odontólogos mexicanos. *Universitas Psychologica 16 (2)*, 1-11.
- Rivera, R., López, N., & Mendoza, A. (2017). Políticas de apoyo a la productividad de la microempresa informal. *Problemas del Desarrollo, 184 (47)*, 1-23.
- Romero, A., Álvarez, G., & Sharon, S. Á. (2018). Evaluación de la satisfacción del cliente en empresas de servicio. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 3(50)*, 1-19.

5.2 Anexos

Anexo 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS



Objetivo: Identificar cómo los factores psicosociales se reflejan en la productividad de las microempresas en la provincia de Tungurahua.

Instrucciones:

- Lea detenidamente antes de responder para proporcionar información veraz.
- Marque con una X en el recuadro que usted considere el mejor en base a su respuesta.

Nota: La presente encuesta es con fines académicos, por lo que se agradece su colaboración respondiendo las siguientes preguntas:

Datos generales

Nombre de la empresa: _____

Dirección: _____

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Pregunta	Escala	Observaciones
-----------------	---------------	----------------------

	1	2	3	4	5	
1. ¿Me gusta empujarme a mejorar o a cumplir un cierto criterio de excelencia?						
2. ¿Me comprometo a trabajar para los objetivos de un grupo en una organización cuando me identifico con ellos?						
3. ¿Actuó rápidamente para aprovechar las oportunidades?						
4. ¿Soy persistente en trabajar para lograr mis metas a pesar de los obstáculos?						
5. ¿La comunicación e interacción con mis compañeros de trabajo es asertiva y me brinda soporte?						
6. ¿La organización desarrolla sistemáticamente en sus trabajadores las competencias que necesita?						
7. ¿Existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que nos conducimos y nos ayuda a distinguir lo correcto?						
8. ¿Estoy satisfecho con el grado de comunicación que existe en mi organización ya que facilita el logro de los resultados?						

¡Gracias por su colaboración!