



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

**INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**  
**TEMA:**

---

“FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN  
LOS COLABORADORES DE MEGAKONS S.A ”

---

**Autor:** Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

**Tutora:** Ing. María José Mayorga Ases, Mg.

**Ambato – Ecuador**

**2023**

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

### **CERTIFICA:**

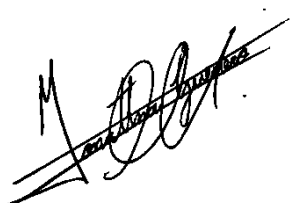
Yo, Ing. María José Mayorga Ases, Mg., en mi calidad de Tutor del trabajo de Graduación o Titulación sobre el tema “FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE MEGAKONS S.A” en la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua desarrollado por el estudiante Jonathan Bolívar Guerrero Segovia, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentario, por lo que 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.

---

Ing. María José Mayorga Ases, Mg.  
**TUTORA**

## **AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

Dejo en constancia de que el presente informe es el resultado de la investigación del autor, con el tema: “FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE MEGAKONS S.A”, quien, basado en la experiencia en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación, las ideas, opiniones y comentarios especificados en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.



---

Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

**AUTOR**

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

La Comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o titulación sobre el tema: “FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE MEGAKONS S.A”, presentando por Jonathan Bolívar Guerrero Segovia, egresado de la Carrera de Psicología Industrial, una vez revisada y calificada la investigación se APRUEBA en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

### **LA COMISIÓN**

---

Ing. Velastegui Hernandez Rommel  
Santiago, Mg.  
C.C. 1804469185  
**Miembro del Tribunal**

---

Ing. Tello Vasco Luis Rafael, Mg.  
C.C. 1801405141  
**Miembro del Tribunal**

## **DEDICATORIA**

A mis padres, esposa e hijos quienes son las personas por quienes siempre tengo presente que rendirse no es una opción, y que tener miedo es el primer paso para alcanzar grandes metas.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por entregarme las oportunidades necesarias y mostrarme que no importa la cantidad de obstáculos, él siempre estará para mostrarme un nuevo camino que me fortalezca y prepare para llegar a mis metas; a mis padres quienes nunca han descansado de velar por mí y ahora de mis hijos cuando es necesario; a mi esposa quien un día elegí y sin duda es la mejor decisión que he tenido, ya que ella siempre mantiene vivos mis sueños cuando estoy por desertar; a mis hijos, puesto que hoy en día cada esfuerzo realizado por mí es en pro de un buen futuro para ellos y por último a los verdaderos profesionales de la Universidad Técnica de Ambato quienes me brindaron su apoyo constante y respaldo para poder superar las dificultades que se me presentaron para poder cumplir esta meta.

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN.....	ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO .....	iv
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
INDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
INDICE DE GRÁFICOS .....	x
RESUMEN EJECUTIVO .....	xi
ABSTRACT.....	xii
CAPITULO I.....	1
MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Antecedentes Investigativos .....	1
1.2 Objetivos.....	18
1.2.1 Objetivo General.....	18
1.2.2 Objetivos Específicos .....	18
CAPÍTULO II .....	20
METODOLOGÍA .....	20
2.1 Materiales .....	20
2.1.1 Talento Humano .....	20
2.1.2 Recursos Institucionales .....	20
2.1.3 Recursos materiales .....	21
2.1.4 Recursos económicos.....	21
2.2 Métodos .....	21
2.2.1 Tipo de investigación.....	22
2.2.2 Enfoque de la investigación.....	22
2.2.3 Nivel o alcance de la investigación.....	23
2.2.4 Técnica e instrumentos .....	23
2.2.5 Población y muestra.....	26

2.2.6 Plan de Procesamiento y Análisis.....	26
CAPITULO III.....	27
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	27
3.1 Análisis e interpretación de datos.....	27
Interpretación y Análisis.....	31
3.2. Verificación de la hipótesis .....	44
3.2.1 Planteamiento de la Hipótesis.....	44
3.2.2. Selección del nivel de significación y grados de libertad.....	44
3.2.3. Especificación del estadístico .....	45
3.2.4. Especificación de las regiones de aceptación y rechazo.....	45
3.2.5. Distribución del chi cuadrado .....	46
CAPÍTULO IV.....	49
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	49
4.1 Conclusiones.....	49
4.2 Recomendaciones .....	50
BIBLIOGRAFÍA.....	51
PROPUESTA: Programa de prevención de riesgos psicosociales .....	54



## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1</i>	Clasificación de los factores de riesgo psicosocial INSST.....	6
<i>Tabla 2</i>	Recursos Económicos.....	21
<i>Tabla 3</i>	Opciones de respuesta cuestionario de riesgo psicosocial.....	24
<i>Tabla 4</i>	Nivel de riesgo.....	25
<i>Tabla 5</i>	Distribución de puntaje evaluación 360º.....	26
<i>Tabla 6</i>	Valoración por dimensiones.....	27
<i>Tabla 7</i>	Resultado de la evaluación de riesgo psicosocial.....	29
<i>Tabla 8</i>	Resultado dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo.....	31
<i>Tabla 9</i>	Resultado dimensión 2. Desarrollo de competencias.....	32
<i>Tabla 10</i>	Resultado dimensión 3. Liderazgo.....	33
<i>Tabla 11</i>	Resultado dimensión 4. Margen de acción y control.....	34
<i>Tabla 12</i>	Resultado dimensión 5. Organización del trabajo.....	35
<i>Tabla 13</i>	Resultado dimensión 6. Recuperación.....	36
<i>Tabla 14</i>	Resultado dimensión 7. Soporte y apoyo.....	37
<i>Tabla 15</i>	Resultado dimensión 8. Otros puntos importantes.....	38
<i>Tabla 16</i>	Resultado evaluación de desempeño área comercial.....	41
<i>Tabla 17</i>	Resultado evaluación de desempeño área operaciones.....	41
<i>Tabla 18</i>	Resultado evaluación de desempeño área recursos .....	42
<i>Tabla 19</i>	Resultados generales evaluación de desempeño.....	43
<i>Tabla 20</i>	Tabla de contingencia del Chi Cuadrado.....	46
<i>Tabla 21</i>	Frecuencias Observadas.....	46
<i>Tabla 22</i>	Frecuencias Esperadas.....	47
<i>Tabla 23</i>	Cálculo del Chi Cuadrado.....	47

## INDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 1.</i> Interacciones de factores de riesgo.....	3
<i>Gráfico 2.</i> Clasificación de los factores de riesgo psicosocial OIT.....	10
<i>Gráfico 3.</i> Métodos de evaluación de desempeño.....	16
<i>Gráfico 4.</i> Evaluación 360º.....	17
<i>Gráfico 5.</i> Resultado de la evaluación de riesgo psicosocial.....	30
<i>Gráfico 6.</i> Resultado dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo.....	31
<i>Gráfico 7.</i> Resultado dimensión 2. Desarrollo de competencias.....	32
<i>Gráfico 8.</i> Resultado dimensión 3. Liderazgo.....	33
<i>Gráfico 9.</i> Resultado dimensión 4. Margen de acción y control.....	34
<i>Gráfico 10.</i> Resultado dimensión 5. Organización del trabajo.....	35
<i>Gráfico 11.</i> Resultado dimensión 6. Recuperación.....	36
<i>Gráfico 12.</i> Resultado dimensión 7. Soporte y apoyo.....	37
<i>Gráfico 13.</i> Resultado dimensión 8. Otros puntos importantes.....	38
<i>Gráfico 14.</i> Resultado de la evaluación de desempeño.....	36
<i>Gráfico 15.</i> Gráfica Chi Cuadrado.....	41

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

**TEMA:** “Factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de Megakons S.A”

**Autor:** Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

**Tutora:** Ing. María José Mayorga Ases, Mg.

**RESUMEN EJECUTIVO**

El presente trabajo de titulación tuvo como objetivo general determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los colaboradores de Megakons S.A, para lo cual se evaluaron los factores de riesgos psicosociales utilizando el “Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial” del Ministerio de Trabajo del Ecuador, el mismo que consta de 58 preguntas divididas en 8 dimensiones; por otro lado se obtuvo los resultados de la aplicación de la evaluación de desempeño del año 2022, esta información fue tabulada y analizada, considerando que el puntaje de la evaluación de desempeño estuvo compuesta un 30% de la evaluación 360° (jefe inmediato, pares, autoevaluación), mientras que el 70% restante se obtuvo del cumplimiento de indicadores específicos para cada área de trabajo. La metodología de la investigación se enmarcó en la investigación de tipo aplicada, de campo y bibliográfica documental, el enfoque utilizado fue cuantitativo y los niveles aplicados fueron descriptivo y correlacional. La hipótesis planteada fue corroborada mediante el cálculo del chi cuadrado, en donde se ratificó la incidencia de los factores de riesgo en el desempeño laboral. Los resultados obtenidos de la evaluación de riesgos psicosociales ubicaron a la empresa en un nivel bajo de riesgo, con especial enfoque en porcentajes de riesgo medio entre el 27 y 37% en dimensiones como condiciones del trabajo, carga y ritmo de trabajo y acoso laboral. Con respecto a la evaluación de desempeño se identificó de forma general un nivel alto de desempeño, no obstante, se identificó que el área comercial presentó un puntaje mayor en la evaluación 360° y a su vez el menor puntaje en la evaluación de cumplimiento de indicadores. Como conclusión se determinó la incidencia de los factores de riesgos psicosociales en el desempeño laboral y se propuso un programa de prevención de riesgos psicosociales, en cumplimiento a lo establecido por el Ministerio de Trabajo, con especial enfoque en acoso laboral, carga de trabajo y condiciones laborales.

**Palabras clave:** Riesgos Psicosociales, Desempeño Laboral, Programa de prevención de Riesgos Psicosociales, Carga Laboral, Evaluación de desempeño 360°.

**TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO  
FACULTY OF HUMAN SCIENCES AND EDUCATION  
INDUSTRIAL PSYCHOLOGY CAREER  
FACE-TO-FACE MODALITY**

**TOPIC:** "Psychosocial risk factors and job performance in Megakons S.A employees

**Author:** Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

**Tutor:** Ing. María José Mayorga Ases, Mg.

**ABSTRACT**

The general objective of this degree work was to determine the relationship between psychosocial risk factors and the work performance of Megakons S.A employees, for which psychosocial risk factors were evaluated using the "Psychosocial Risk Assessment Questionnaire" of the Ministry of Labor of Ecuador, the same that consists of 58 questions divided into 8 dimensions; On the other hand, the results of the application of the performance evaluation of the year 2022 were obtained, this information was tabulated and analyzed, considering that the performance evaluation score was composed of 30% of the 360° evaluation (immediate boss, peers, self-assessment), while the remaining 70% was obtained from compliance with specific indicators for each work area. The research methodology was framed in applied, field and documentary bibliographic research, the approach used was quantitative and the applied levels were descriptive and correlational. The silver hypothesis was corroborated by calculating the chi square, where the incidence of risk factors in work performance was confirmed. The results obtained from the psychosocial risk assessment placed the company at a low level of risk, with special focus on average risk percentages between 27 and 37% in dimensions such as work conditions, work load and pace, and workplace bullying. Regarding the performance evaluation, a high level of performance was generally identified, however, it was identified that the commercial area presented a higher score in the 360° evaluation and in turn the lowest score in the evaluation of compliance with indicators. In conclusion, the incidence of psychosocial risk factors in work performance was determined and a psychosocial risk prevention program was proposed, in compliance with the provisions of the Ministry of Labor, with a special focus on workplace harassment, workload and conditions. labor.

**Keywords:** Psychosocial Risks, Job Performance, Psychosocial Risk Prevention Program, Workload, 360° Performance Evaluation.

# CAPITULO I

## MARCO TEÓRICO

### 1.1 Antecedentes Investigativos

Los antecedentes investigativos son estudios relacionados con el tema de investigación, desde la perspectiva de las dos variables de estudio, factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral. Los antecedentes son obtenidos de bases de datos, artículos científicos, revistas, tesis, entre otros trabajos de investigación que aportan de forma teórica al presente informe.

El trabajo investigativo desarrollado a los funcionarios del hospital básico Píllaro, tuvo como objetivo determinar la influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de sus funcionarios, demostrando la incidencia de sus variables y concluyendo que el nivel de riesgo al que se encuentran expuestos estos funcionarios es intermedio, de los cuales las dimensiones con mayor afectación fueron las exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, compensación laboral, apoyo social, calidad de liderazgo y capital social. (Galarza, et.al, 2021)

Por otro lado, en la ciudad de Cuenca se analiza el factor de riesgos psicosocial que afectó de forma directa al desempeño laboral, este estudio demostró que el desempeño laboral de los colaboradores, tiene una relación moderada, lo cual, generó nerviosismo e intranquilidad por su estabilidad laboral, cambios y traslados a otros sitios de trabajo de la Fundación. Los resultados permitieron afirmar que hubo una relación directamente inversa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los cuarenta empleados. (Páez, et.al, 2021, p.9)

Otro antecedente investigativo, relacionado con las variables de estudio se desarrolló al analizar el sector hotelero de la provincia de Santa Elena, con el objetivo de establecer la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral, el trabajo concluye los riesgos psicosociales que afectan significativamente al rendimiento laboral son el estrés, el compromiso organizativo, la eficiencia, la comunicación interpersonal, el liderazgo, la planificación y la ejecución de actividades, la misión y

la visión de la organización, los objetivos y los roles del puesto de trabajo. (Quimí, 2022)

En la ciudad de Ambato, también se desarrolló un investigación de los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Cámara de Comercio de Ambato que tuvo como objetivo o analizar los factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral, los resultados obtenidos demostraron que los factores de riesgos psicosociales no inciden en el rendimiento laboral del grupo de estudio, no obstante proponen un plan de prevención de riesgos psicosociales. (Hurtado, 2020)

De acuerdo con los antecedentes investigativos presentados, se puede identificar que no en todas las organizaciones o grupos de estudio, los factores de riesgos psicosociales pueden afectar directamente al desempeño laboral de los trabajadores, por lo que es necesario realizar un análisis de las variables por separado y analizarlos con la finalidad de ampliar el conocimiento de sus componentes.

### **Variable independiente: Factores de Riesgos Psicosociales**

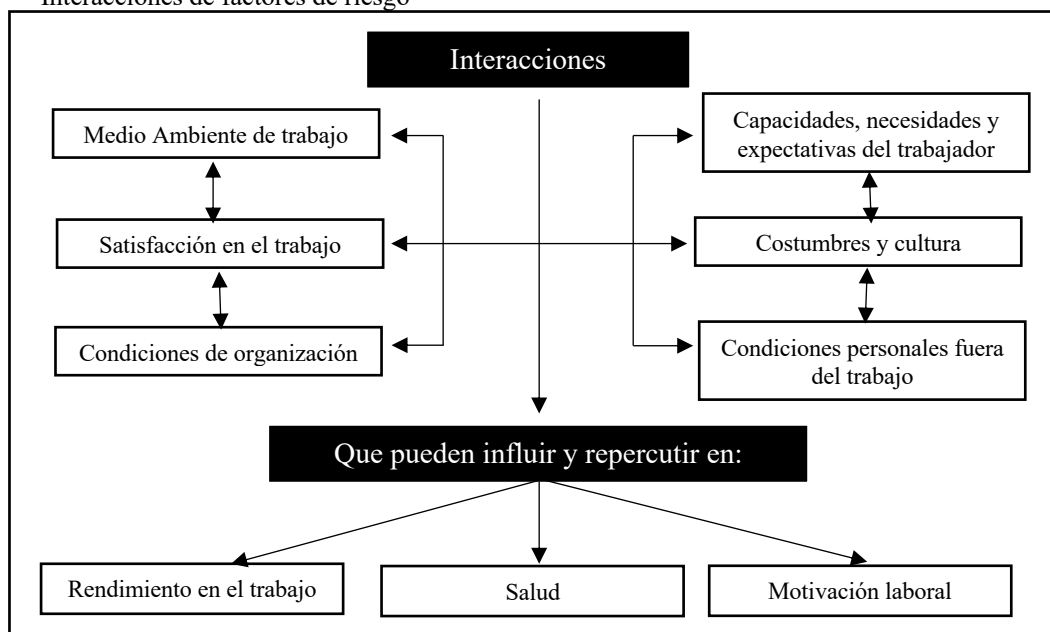
El Ministerio de Trabajo, (2018) menciona que, los riesgos psicosociales constituyen un reto en Seguridad y Salud en el Trabajo ya que no solo afectan significativamente la salud de los trabajadores sino también tienen efectos negativos para las empresas, organizaciones y gobiernos, esto se refleja en altos índices de ausentismo, presentismo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, compensaciones, rehabilitación, indemnización y jubilación anticipada de los trabajadores afectados.

Los factores psicosociales son factores de riesgo para la salud que se motivan en la organización del trabajo y desencadenan reacciones fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales comúnmente conocidas como estrés, las cuales tienen una intensidad, periodicidad y duración específicas, pueden ser precursores de enfermedad. (Luna, et.al, 2019)

Como lo menciona este autor, los riesgos psicosociales pueden generar enfermedades que afectan el normal desenvolvimiento de los colaboradores en el trabajo, motivo por el cual es necesario que se dé especial atención a estos factores que en ocasiones suelen ser silenciosos en las organizaciones.

De acuerdo con Pinos, (2017), las interacciones de factores de riesgo como las condiciones laborales influyen en el rendimiento laboral o productividad, la salud o enfermedad y la satisfacción laboral y pertenencia; este enunciado se ejemplifica de mejor manera en el siguiente gráfico:

*Gráfico 1.*  
Interacciones de factores de riesgo



*Fuente:* Pinos, (2017)

*Elaborado:* Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

En estudio realizado en Perú, con el tema Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios, Tacca & Tacca, (2019) mencionaron que los factores de riesgo psicosociales asociados al trabajo se identifican como ciertas condiciones del ámbito laboral relacionados con la organización, el puesto, la actividad laboral y el entorno, que pueden afectar gravemente la salud física, mental y social de los trabajadores; el estrés y la violencia laboral son los efectos negativos más comunes. (p.p 324-325)

Esta investigación tuvo como objetivo conocer la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés percibido por los docentes universitarios, los resultados indicaron que el estrés percibido se relaciona positivamente con las exigencias psicológicas, trabajo activo, compensaciones y doble presencia del docente; sin embargo, se encontró una relación inversa entre el estrés y el apoyo social recibido. Los datos muestran que los docentes contratados presentan mayor nivel de estrés y que los principales síntomas experimentados son el cansancio, no poder dormir, dolores de cabeza, poca concentración y variación del apetito. (Tacca & Tacca, 2019, p. 324)

En muchas ocasiones se puede considerar que el estrés es un factor negativo para la vida laboral, no obstante, el estrés puede activar el trabajo y el desempeño de los colaboradores si éste es gestionado de forma correcta en un equilibrio llamado eustrés, mientras que el diestrés puede desencadenar en burnout. Es importante para las organizaciones que pueden desarrollar en sus empleados la habilidad de gestionar el estrés mediante herramientas que permita administrar el trabajo de una manera eficiente.

Las condiciones laborales en las organizaciones son parte de la higiene de su puesto de trabajo, en muchas ocasiones no se considera la organización como parte de las actividades que un trabajador deba realizar, por lo que la organización no es solamente en su puesto físico de trabajo sino también en sus tareas y de la gestión del tiempo.

El trabajo investigativo realizado por Muñoz, et.al, (2018), con el tema riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales, tuvo como objetivo la identificación de tendencias en riesgos psicosociales y nuevas formas de trabajar en diversos sectores de la economía colombiana, considerando diferentes factores de la situación de desempeño laboral del trabajador concluyendo que para facilitar una prevención eficaz y una intervención apropiada, las nuevas tendencias y directrices que abordan cuestiones relacionadas con los riesgos psicosociales requieren un compromiso amplio y abierto por parte de la alta dirección de las organizaciones, así como un compromiso de asignar recursos necesarios. Solo de esta manera se pueden



identificar, examinar y evaluar las causas y desarrollar métodos efectivos de gestión y eliminación de riesgos basados en estos análisis para cada riesgo y en cada caso individual.

Estos autores mencionaron además que los factores psicosociales están determinados por la desigualdad de exposición; se ha demostrado que los empleados con trabajos administrativos experimentan menos estrés relacionado con la salud que los empleados con trabajos creativos o de diseño, a su vez, a menudo las condiciones laborales para las mujeres no son las mejores. (Muñoz, et.al, 2018)

Un factor de riesgo que en muchas ocasiones no es considerado que es la conciliación trabajo-familia que suele afectar de forma prioritaria a las mujeres por su responsabilidad maternal y sus roles dentro del hogar, aún en pleno siglo XXI se sigue hablando del rol de la mujer en casa como una responsabilidad de dominio femenino.

Por su parte, Sierra, (2020) menciona que los riesgos psicosociales son aquellos producidos por la interacción entre los trabajadores y la organización de la empresa y también entre los trabajadores y su entorno social, entendiendo por tal el conjunto de relaciones con los compañeros de trabajo, con los clientes de la empresa o usuarios de losservicios de esta o cualquier otra relación directa o indirecta que puede surgir durante la prestación de servicios por cuenta ajena. (p.11)

Las relaciones interpersonales son parte del ser humano, esto debido a que somos seresbio- psico – sociales que compartimos en comunidad, y el entorno laboral es una comunidad en el que el colaborador pasa gran parte de su vida desarrollando sus actividades, pero al mismo tiempo compartiendo con sus compañeros de trabajo y el pensamiento o misión de una empresa.

La clasificación de los riesgos psicosociales puede llegar a ser una decisión subjetiva,esto debido a que de forma psicológica se pueden identificar un sinnúmero de aspectos que pueden ejercer control sobre una persona en su ámbito laboral específico, que no aplica a todas las personas, la Inspección de Trabajo y de la

Seguridad Social y del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de España identifican como principales riesgos psicosociales el estrés laboral y la violencia en el trabajo. (Sierra, 2020)

De acuerdo con el INSST, no existe ningún imperativo legal que obligue a considerar un criterio clasificatorio determinado en relación a las condiciones psicosociales. Esta circunstancia ha derivado en la coexistencia de diferentes clasificaciones más o menos homogéneas. Sin embargo, existe un consenso técnico y científico amplio y razonable, basado en modelos teóricos con evidencia empírica, sobre lo que se debe considerar como factor psicosocial. A continuación, se muestra una relación de factores de riesgo psicosocial:

- Contenido del Trabajo
- Carga y Ritmo de Trabajo
- Tiempo de Trabajo
- Participación y control
- Desempeño del rol
- Desarrollo profesional
- Relaciones interpersonales
- Equipos de Trabajo y exposición a otros riesgos

En tal virtud, los contenidos de estos factores de riesgo se resumen en la siguiente tabla:

*Tabla 1*  
Clasificación de los factores de riesgo psicosocial INSST

<b>Contenido del trabajo</b>	Aspectos del diseño de la tarea, significado que tiene para quien la realiza, relación íntima entre sí.	Tareas con ciclos cortos, fragmentadas, sin sentido, tareas cortas
		Trabajo monótono, con falta de variedad, con alta repetitividad
		Trabajo poco valorado
		Tareas desagradables, que pueden generar rechazo
		Desajuste entre exigencias de las tareas y capacidades del trabajador, bien por exceso o por defecto
		Requerimientos de altos niveles de creatividad
		Tareas con altas exigencias emocionales
		Tareas que conllevan trato con público o clientes de los que pueden derivar problemas

		Tareas que pueden generar riesgo de violencia; trabajos con bienes valiosos, clientes conflictivos, situaciones de aislamiento geográfico.
<b>Carga y ritmo de trabajo (desempeño del trabajo)</b>	Aspectos que definen tanto la cantidad de trabajo como los aspectos cualitativos del mismo así como con el ritmo de trabajo y sus condicionantes y con cuestiones como los niveles atencionales requeridos para la ejecución de las tareas.	Carga cuantitativa de trabajo insuficiente o excesiva
		Ritmos elevados de trabajo
		Ritmos impuestos no modificables (por tecnología, clientes, automatismos,...)
		Plazos estrictos de ejecución
		Niveles elevados y sostenidos de concentración y atención
		Interrupciones
		Errores frecuentes
		Imprevisibilidad de tareas
		Tiempo inadecuado para el desempeño de tareas
		Información inadecuada para el desempeño de la tarea (por exceso o defecto, por incompleta o por mal presentada)
		Multitarea
		Dificultad o imposibilidad de contar con ayuda de superiores y/o compañeros para resolver problemas
		Frecuentes cambios de ubicación física, movilidad continua, espacios de trabajo no convencionales
<b>Tiempo de trabajo</b>	Dimensión temporal del trabajo, incluye la cantidad de tiempo trabajado, distribución, descansos entre jornadas y pausas en el trabajo, horarios atípicos, etc.	Trabajo en horario nocturno
		Trabajo a turnos
		Jornadas muy largas
		Jornadas con horarios impredecibles o irregulares
		Falta de flexibilidad horaria
		Descansos inadecuados
		Exceso de horas de trabajo
		Trabajo en fines de semana
		Confusión entre tiempo de ocio y tiempo de trabajo por conexión o disponibilidad permanente
Dificultades para compatibilizar vida laboral con la familiar y social		
<b>Participación y control</b>	Capacidad y posibilidad que el trabajador tiene para participar en la toma de decisiones sobre distintos aspectos del desempeño y organización del trabajo de forma que pueda ejercer sobre ellos un cierto grado de control y autonomía.	Escasa participación o falta de la misma en la toma de decisiones sobre cuestiones como las tareas a realizar, su orden, distribución de las mismas, procedimiento, resolución de incidencias.
		Baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, método de trabajo, etc.
		Baja capacidad de control sobre el ritmo de trabajo.
		Baja capacidad de control sobre aspectos del tiempo de trabajo; turnos, descansos, días libres, vacaciones, etc.
		Bajo control sobre la tecnología
Inexistencia o medios de comunicación inadecuados.		

<b>Desempeño de rol</b>	Relacionadas con la definición de funciones, responsabilidades, objetivos de los puestos de trabajo así como las relaciones funcionales con otras unidades de la organización, es decir, con la definición de cometidos de cada puesto.	Definición inexistente o deficiente de objetivos, funciones, procedimientos, tiempos asignados, criterios de calidad esperados.
		Situaciones de conflicto de rol derivadas de demandas incongruentes, contradictorias o incompatibles entre sí o con ciertos procedimientos
		Sobrecarga o infracarga de rol; sobrecarga o insuficiencia de funciones, asignación de funciones y responsabilidades añadidas que no se corresponden al puesto
		Responsabilidad sobre otras personas
<b>Desarrollo profesional</b>	Afectan a la posición de un trabajador respecto a su organización en términos de pertenencia a la misma, crecimiento, oportunidades dentro de la misma y también a la consideración de equidad entre lo que el trabajador aporta y lo que recibe de su organización.	Sistemas inexistentes, inadecuados, poco claros de promoción
		Sobrepromoción o infrapromoción
		Estancamiento de la carrera profesional
		Inseguridad contractual
		Pobre remuneración
		Escasa valoración social del trabajo
		Inadecuación o inexistencia de formación
		Desequilibrio entre esfuerzo aportado por el trabajador y recompensas obtenidas
Falta de reconocimiento e interés por el trabajador		
<b>Relaciones interpersonales /apoyo social</b>	Condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno laboral.	Inexistente o inadecuado apoyo social entre el personal de la empresa
		Relaciones interpersonales malas o de poca calidad
		Relaciones personales inexistentes (aislamiento)
		Exposición a conflictos interpersonales, situaciones de violencia, discriminación o conductas inadecuadas.
		Inadecuada gestión de las situaciones de conflicto por parte de la empresa.
<b>Equipos de trabajo y exposición a otros riesgos</b>	Cuestiones que tienen que ver con el diseño de equipos, su funcionamiento, sus exigencias sobre el trabajador, etc. El desempeño del trabajo en condiciones de entorno físico inadecuado puede ser en sí mismo estresante. Igualmente ocurre con el hecho de ejercer trabajos peligrosos o trabajar con equipos o materiales que en sí mismo son nocivos.	Equipos de trabajo, herramientas, tecnologías inadecuadas para las tareas a realizar
		Escasez, ausencia de equipos, herramientas, tecnología
		Exceso de equipos, herramientas, tecnología
		Equipos, herramientas, tecnología que funcionan mal, tienen muchas averías o contratiempos,
		Equipos, herramientas, tecnología mal mantenidos
		Equipos, herramientas, tecnología mal diseñados
		Softwares muy complejos, inapropiados o no ergonómicos
		Equipos que requieren un permanente aprendizaje
		Equipos de trabajo que generan alta dependencia de los mismos
		Equipos de trabajo que impiden la desconexión del trabajador fuera del horario laboral

		Equipos de trabajo que impiden al trabajador control sobre los mismos
		Entornos físicos adversos o desfavorables (ruido, iluminación, temperatura, vibraciones...)
		Trabajos con sustancias peligrosas
		Exposición a riesgos físicos

*Fuente:* INSST (2022)

*Elaborado:* Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

El trabajo realizado con el tema de los riesgos psicosociales en el trabajo, tuvo como objetivo argumentar la necesidad de configurar en la legislación laboral cubana los elementos que tipifiquen los riesgos psicosociales como factores de riesgos que propician la vulneración de los derechos de los trabajadores, los resultados obtenidos concluyeron que es necesaria la inclusión de los riesgos psicosociales en estrategias y políticas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo. (Galbán , 2018)

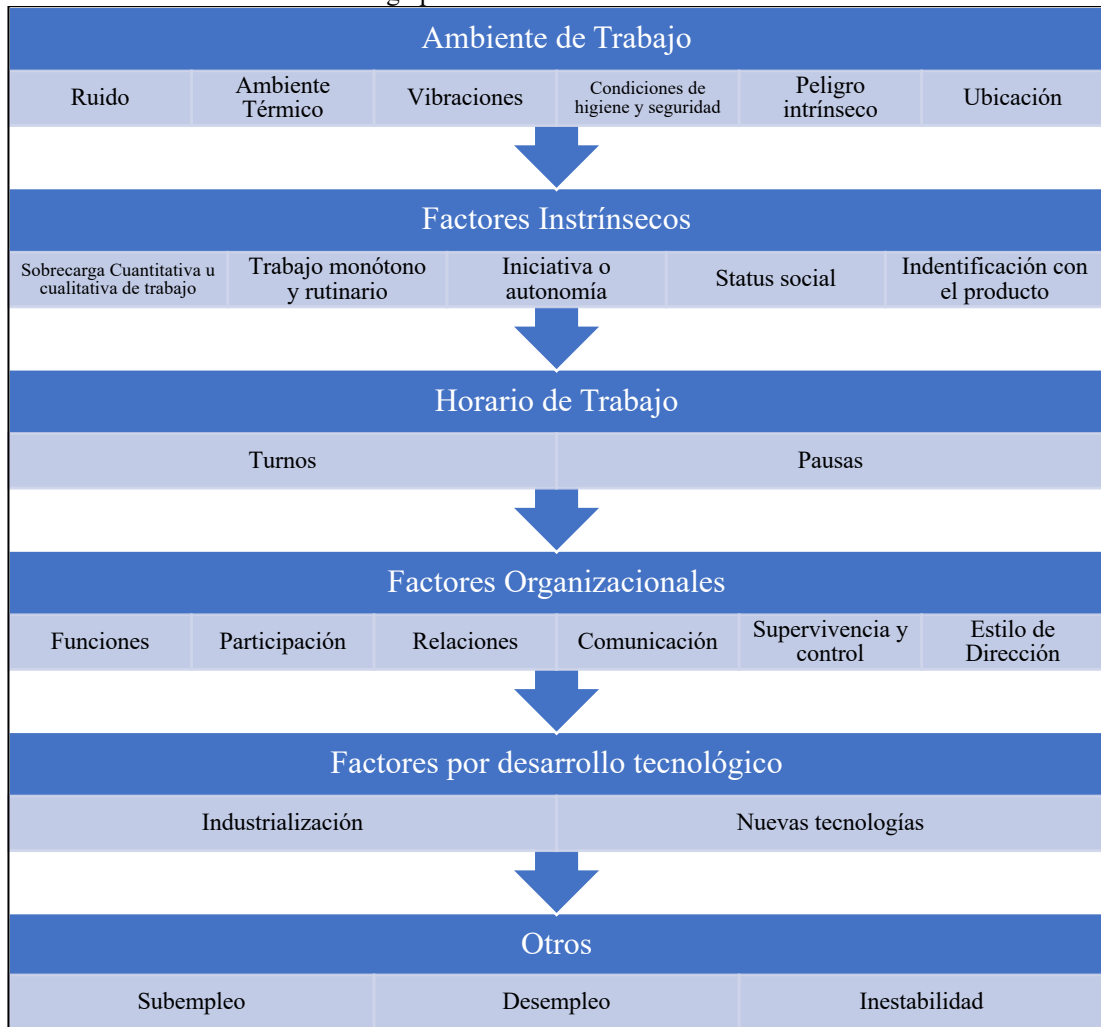
No obstante, Galbán , (2018), clasifica a los factores de riesgos psicosocial y los menciona: “estrés laboral, acoso laboral (mobbing) y sexual, el síndrome de estar quemado por el trabajo (burnout), aburrimento en el trabajo (burnout), la violencia en el trabajo, reducción de plantilla (downsizing) y el síndrome del superviviente”. (p.189)

Esta investigación demuestra que en Cuba es menester que dentro de las leyes se encuentre la tipificación de riesgos psicosociales, en Ecuador, la normativa legal en riesgos del trabajo es de cumplimiento obligatorio y sancionador para las instituciones que las incumplan, pero el enfoque de la investigación presentada representa un tema de tipificación legal en riesgos psicosociales como forma de violencia.

Por otro lado, Pinos, (2017) cita a Bastidas (2013) en su clasificación de los factores de riesgo psicosocial establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y expone el siguiente gráfico:

Gráfico 2.

Clasificación de los factores de riesgo psicosocial OIT



Fuente: Pinos, (2017)

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

Como se puede observar, la clasificación de los factores de riesgo psicosocial difiere entre organizaciones internacionales dedicadas al estudio de la seguridad en el trabajo, por un lado el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España, establece una clasificación bastante amplia, cuyas dimensiones son detalladas de acuerdo con acciones regulares en las organizaciones, a su vez, otorga norma técnica internacional para la intervención y prevención de riesgos psicosociales; por su lado la Organización Internacional del Trabajo, realiza una clasificación más corta, pero que agrupa muchas de las dimensiones detalladas por el INSST, que si se comparan, algunas de las dimensiones mencionadas por el INSST se encuentran tácitamente incluidas en la clasificación de la OIT.

Otro antecedente investigativo gira en torno a los riesgos psicosociales y el estrés laboral en tiempos de Covid-19, desarrollado por Martínez, (2020) tuvo como objetivo identificar distintas herramientas, dimensiones, fiabilidad, validez, análisis psicométrico y uso, que sirvan de referentes para la investigación en prevención de riesgos laborales y ofrece algunos instrumentos de medición con alta confiabilidad para la detección de factores psicosociales en diversos contextos (p. 301)

Esta investigación demuestra que los factores de riesgo psicosocial pueden tener un nivel mayor de riesgo de acuerdo con el contexto en el que se encuentren los empleados, en este sentido, el estudio realizado en el contexto de la pandemia por Covid-19 demuestra que el estrés no laboral puede incidir en el trabajo, es decir que de forma general los factores de riesgo psicosocial afectan a todos los ámbitos de los colaboradores, es entonces cuando los gestores de talento humano deben ayudar a sus empleados a gestionar el estrés y optar por medidas que permitan prevenir estos riesgos.

Algunas de las medidas más utilizadas por las empresas para prevenir riesgos psicosociales son: permitir a los empleados tomar decisiones sobre cómo hacer su trabajo, reorganización del trabajo para reducir demandas de puesto y presión, asesoramiento confidencial, entrenamiento en resolución de conflictos e intervención si la jornada es larga o se trabajan horas irregulares. (Martínez, 2020, p.307)

Por último, la investigación realizada por Salamanca, et. al, (2019), tuvo como objetivo analizar los principales factores de riesgos psicosociales dentro de los diferentes ambientes sujetos al trabajo que pueden sufrir los empleados, afectando e influyendo los contextos donde se desarrolla, basándose en los resultados obtenidos de investigaciones realizadas a nivel nacional e internacional, y entre sus conclusiones mencionan que:

Los factores psicosociales a veces están relacionados con el lugar de trabajo o son específicos y tienen diferentes patrones. Esto se debe a que depende mucho del entorno, el estado de ánimo cambiará con el medio ambiente. (Salamanca, et. al, 2019)

Los factores de riesgo psicosocial se han transformado en el mayor inconveniente de ausentismo en organizaciones privadas o públicas, limitándose a que la aplicación de métodos de evaluación de riesgo psicosocial en algunas empresas se está considerando innecesario el uso de herramientas para identificar factores que afecten a la salud mental de los colaboradores. El proceso aplicativo es vital para el reconocimiento oportuno de los factores de riesgo psicosocial y así poder implementar estrategias, programas de mitigación de los riesgos psicosociales, logrando de esta forma grados de exposición al riesgo menores, y generar espacios de trabajo seguros y sanos que no afecten la salud física y mental de los trabajadores. (Salamanca, et. al, 2019, p.44)

De forma general, es importante identificar que existen factores de riesgo psicosocial que son intralaborales y otros que son extralaborales, de los cuales las organizaciones puede fijar su interés en mitigar los factores relacionados con el ámbito laboral, de forma más ambiciosa las empresas podrían generar programas de salud mental que de alguna forma ayuden a los colaboradores en su ámbito personal, sin embargo, puede parecer una utopía debido a que el control de factores de riesgos psicosociales intralaboral tiende a ser subjetivo al momento de realizar una medición, lo que si puede ser un hecho y reflejar resultados son las acciones de prevención que puedan realizar en estos casos.

### **Variable dependiente: Desempeño Laboral**

El desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (Chiavenato, 2022, p.359).

En un estudio realizado en una institución universitaria, con el tema desempeño laboral de los docentes de la ITSA, tuvo como objetivo mostrar evidencia de los factores y los niveles de desempeño laboral de sus docentes concluyendo que, con la finalidad de incrementar la frecuencia en los factores de desempeño de los maestros y conseguir niveles más alto, se requiere de una mayor motivación, considerando la



importancia de la comunicación organizacional como un instrumento necesario para establecer un clima organizacional inmejorable. (Rodríguez & Lechuga, 2019)

Los resultados de esta investigación determinaron que los niveles de desempeño laboral en la población de estudio fueron altos debido a que identificó la práctica de conocimiento del trabajo, producción, responsabilidad, capacidad de liderazgo e identidad laboral, no obstante, los autores mencionan que una forma de mejorar el desempeño es por medio de la motivación, desde este punto de vista, podemos identificar que la motivación intrínseca es relacionada con la actitud de los colaboradores y de forma subjetiva puede verse afectada por factores de tipo psicosocial. Esta investigación nos da un indicio de que el desempeño laboral puede mejorar si se realiza un enfoque a aspectos motivacionales y psicosociales.

De la misma manera, Pashanasi, et.al, (2021), realizaron un estudio del desempeño laboral en instituciones de educación superior desde una revisión de la literatura latinoamericana, este estudio tuvo como objetivo analizar varios artículos científicos, de los años 2015 al 2021, relacionada al desempeño laboral; dentro de las conclusiones de este estudio se menciona que “se ha encontrado que el desempeño laboral es estudiado como factor desencadenante de la eficacia y eficiencia de los trabajadores de las IES y que los tomadores de decisiones adoptan postura reactiva más que proactiva” (p.171).

En el estudio presentado se analizaron las principales investigaciones latinoamericanas relacionadas con el desempeño laboral, y se pudo identificar que en su mayoría se realiza una medición del desempeño laboral por medio de instrumentos estandarizados, cuyos resultados guían a los administradores a tomar decisiones reactivas, esto es imponer sanciones o generar temor en los empleados para que puedan “mejorar su desempeño”, es importante saber que una evaluación de desempeño dentro de los subsistemas del talento humano permite tomar múltiples decisiones, por un lado, permite identificar brechas de desempeño que deben ser cubiertas por medio de capacitación y formación, permite seleccionar personal, promover entre otras decisiones; y en el ámbito de los riesgos psicosociales, la evaluación del desempeño permite ser un indicador de que algo se encuentra afectando al colaborador que en

otras ocasiones pudo haber tenido altas calificaciones, es decir, se convierte en una alerta para dar inicio a un estudio pormenorizado de los factores que inciden en su desempeño.

Otro antecedente investigativo desarrollado en la ciudad de México con el tema de desempeño laboral en la gestión municipal 2020, tuvo como objetivo identificar las peculiaridades del desempeño laboral para optimar la gestión, motivo por el cual las conclusiones mencionan que es trascendental contar con un sistema para evaluar el desempeño laboral, así como contar con colaboradores responsables, con capacidades, comprometidos y con conducta ético legal para el correcto funcionamiento de los municipios y sobre todo integrado con todos los componentes del Estado.

El control administrativo y financiero demanda de profesionales y técnicos con competencias integrales para el uso y disposición de los diferentes recursos públicos para ser utilizados eficiente y eficazmente, el clima laboral influye en el desempeño de los colaboradores, por ende, demanda generar compromisos de conlleven al cambio e identidad institucional. (Marín & Delgado, 2020, p. 1156)

Los autores de esta investigación resaltan la importancia del desarrollo de competencias y habilidades para los trabajadores municipales, concomitante con esto es importante también la formación profesional para el mejoramiento del desempeño laboral, una parte importante de esta investigación es que los autores mencionan la incidencia del clima laboral en el desempeño, es importante mencionar que las relaciones interpersonales son parte del clima laboral y a su vez es un factor de riesgo psicosocial; por lo mismo se puede observar una vez más el indicio de la relación existente entre las variables de estudio.

Por otro lado, el trabajo titulado el desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas desarrollado por Lluncor, et.al, (2021) tuvo como objetivo evaluar las competencias de los servidores como factor clave de su rendimiento productivo en diversas organizaciones, los resultados obtenidos de la investigación demostraron que el desempeño laboral cumple con lo requerido por las organizaciones, siendo

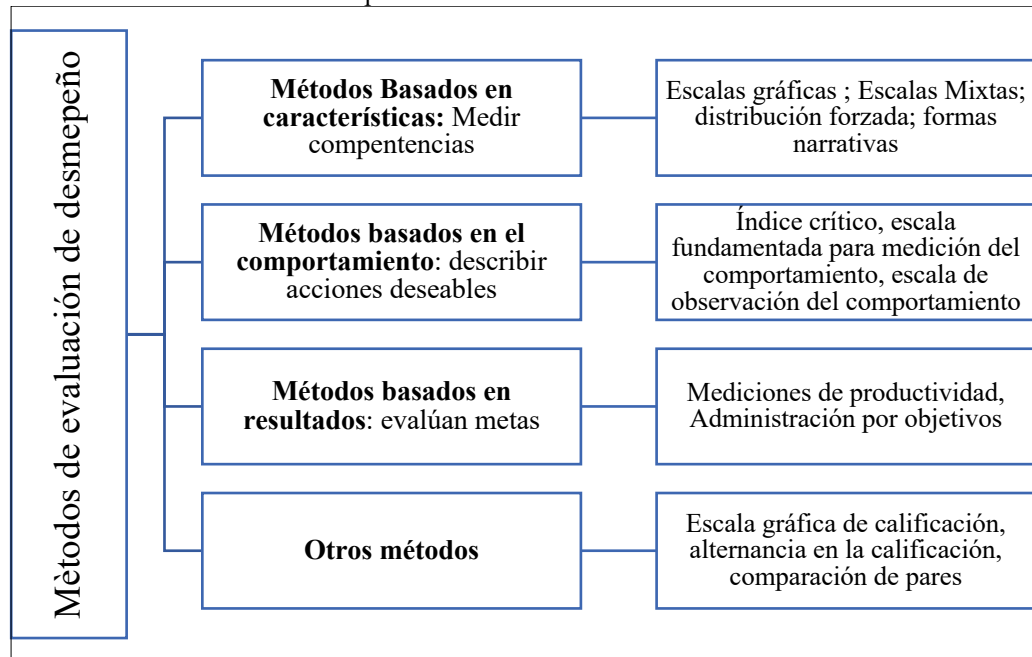
necesario que los directores puedan retomar la implementación de un programa de evaluación periódica de los servidores, programas de adiestramiento de capacidades que contribuyan a fortalecer sus conocimientos y prácticas del buen uso laboral crear una política de incentivos económicos o reconocimientos que motive a los trabajadores, manejar competencias de relaciones interpersonales, de comunicación eficaz, entre otras, para lograr la satisfacción de los colaboradores y, por ende, un mejor desempeño laboral.

En esta investigación surge un término que es comunmente relacionado con el desempeño laboral que es la satisfacción, este estudio menciona que cuando un trabajador se encuentra satisfecho con su puesto de trabajo tiene como resultado un mejor desempeño; pero este enunciado no puede ir solo, debido a que junto con la satisfacción es necesario el fortalecimiento de las capacidades y el desarrollo de los conocimientos, es entonces que estos autores realizan un enfoque al implementar procesos de capacitación periódico, que permite al empleado poseer aptitud y actitud.

Con respecto a la evaluación de desempeño, Chiavenato, (2007) menciona que la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. (p.243)

Al respecto, Alles, (2006) menciona que los métodos de evaluación de desempeño se califican de acuerdo con lo que miden que pueden ser características, conductas o resultados; a su vez realiza otra subdivisión de estos métodos, que para fines didácticos se resumen en el siguiente gráfico:

Gráfico 3.  
Métodos de evaluación de desempeño



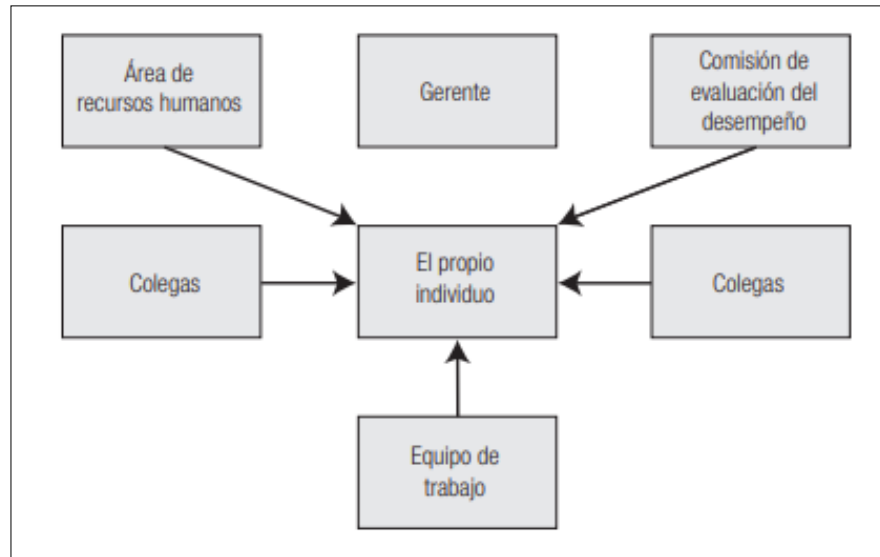
Fuente: Alles, (2006)

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

Por otro lado, volviendo a Chiavenato, (2007), quien hace mención de la evaluación de 360°, e indica que la evaluación del desempeño de 360° se refiere al contexto general que envuelve a cada persona. Se trata de una evaluación hecha, en forma circular, por todos los elementos que tienen algún tipo de interacción con el evaluado. Participan en ella el superior, los colegas y/o compañeros de trabajo, los subordinados, los clientes internos y los externos, los proveedores y todas las personas que giran en torno al evaluado con un alcance de 360°. Es una forma más rica de evaluación porque la información que proporciona viene de todos lados. (p.246).

Con la finalidad de ejemplificar este enunciado, el autor expone el siguiente gráfico:

Gráfico 4.  
Evaluación 360°



Fuente: (Chiavenato, 2007, p.246)

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

Para finalizar el estudio de antecedentes investigativos de gran interés para este informe, es importante también mencionar el trabajo desarrollado por Espinoza, et.al, (2021), tuvo como objetivo analizar el desempeño laboral y la intención de rotación de los empleados, los resultados obtenidos permitieron concluir que los diferentes regímenes laborales generan conductas disímiles de acuerdo con su contexto remunerativo, sus destrezas y sus conocimientos teóricos y/o prácticos manifiestan comportamientos adecuados con ciertas limitaciones. Además, los autores mencionan que lo ideal es tener una autoridad que escuche y atienda los aportes en armonía con las normas, que identifique las necesidades e intención de rotación del trabajador nombrado, hay avances en mejorar el bienestar del trabajador, como una forma de compensar los desniveles remunerativos entre regímenes. (p.79)

En esta investigación se puede identificar la afectación que puede tener para una organización las diferentes escalas remunerativas, inclusive dentro del personal del mismo nivel, motivo por el cual el desempeño laboral se puede ver afectado, desde este punto de vista, los autores mencionan que es menester que los administradores del talento humano puedan realizar un especial enfoque en el bienestar del trabajador, y considerar las opiniones que éste tenga con respecto a su trabajo; una vez más identificamos que la satisfacción laboral juega un papel determinante para el desempeño laboral.

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo General**

**Determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los colaboradores de Megakons S.A.**

Para determinar la relación entre las variables de estudio, fue necesario realizar una medición individual a los colaboradores sobre los factores de riesgos psicosociales y obtener los resultados de la evaluación de desempeño del año 2022, esta información fue tabulada y por medio de herramientas estadísticas se procedió a la comprobación de la relación existente entre las variables de estudio.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

**Evaluar los factores de riesgos psicosociales de la empresa Megakons S.A.**

Para evaluar los factores de riesgos psicosociales existen a nivel mundial muchos instrumentos estandarizados que permiten identificar los factores de riesgos psicosociales que puedan presentarse en las organizaciones, no obstante, para esta investigación se ha considerado utilizar el instrumento presentado por el Ministerio de Trabajo del Ecuador: “Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial” el mismo que consta de 58 preguntas divididas en 8 dimensiones.

**Analizar la evaluación de desempeño del año 2022 de los colaboradores de la empresa Megakons S.A.**

Se obtuvo por parte de la empresa Megakons S.A los resultados de la evaluación de desempeño del año 2022, se procedió a recopilar la información y tabular los resultados de la evaluación por su nivel de desempeño, luego de forma crítica analizar resultados álgidos, como niveles muy bajos o altos con la finalidad de

inferir en las razones de sus resultados y principalmente determinar si existe relación con los factores de riesgo psicosocial.

**Proponer medidas que permitan proteger el bienestar psicosocial de los colaboradores de la empresa Megakons S.A.**

De acuerdo con los resultados obtenidos, se plantean estrategias que pueden ser aplicables en la organización como una forma de promover la prevención de riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa Megakons S.A., estas estrategias pueden ser plasmadas por la organización en un programa anual en que toda la organización sea participe y principalmente los directivos puedan comprometerse con su realización al ser estrategias de fácil cumplimiento.

## **CAPÍTULO II**

### **METODOLOGÍA**

#### **2.1 Materiales**

Para el trabajo de investigación pueda desarrollarse es necesario contar con la disponibilidad de tiempo, recursos financieros, humanos y materiales que determinan el alcance de la investigación. (Hernandez-Sampieri, 2014)

##### **2.1.1 Talento Humano**

El talento humano con el que se contó para la investigación aportó desde sus conocimientos, disposición e información para el desarrollo de este trabajo, estas personas fueron:

- Autoridades y trabajadores de la empresa Megakons S.A
- Docentes tutores y revisores del trabajo de integración curricular de la Universidad Técnica de Ambato.
- Investigador.

##### **2.1.2 Recursos Institucionales**

Los recursos institucionales para esta investigación fueron fundamentales como fuente de información confiable para el análisis de datos entregados:

##### **Empresa Megakons S.A:**

- Resultados de la evaluación de desempeño del año 2022.
- Base de Datos de trabajadores y personal administrativo
- Documentación histórica: filosofía, valores, organigrama.
- Infraestructura física para la aplicación de encuestas de Riesgos Psicosociales.
- Disponibilidad de tiempo y facilidades para que los trabajadores participen en la aplicación de encuestas.



## Universidad Técnica de Ambato:

- Bases de datos, repositorio, formatos y otra documentación para el desarrollo de la investigación.

### 2.1.3 Recursos materiales

Los recursos materiales utilizados en esta investigación fueron los siguientes:

- Tecnológicos: computadora, Memoria USB, correo electrónico.
- Material de oficina: hojas, esferos.

### 2.1.4 Recursos económicos

Para el desarrollo de este estudio, el investigador afrontó los siguientes rubros con recursos propios:

*Tabla 2*

Recursos Económicos

<b>Detalle</b>	<b>Valor</b>
Transporte	20 USD
Impresiones y materiales de oficina	50 USD
Copias	10 USD
Imprevistos	50 USD
<b>TOTAL</b>	<b>130 USD</b>

*Fuente:* Investigador

*Elaborado:* Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

## 2.2 Métodos

Para Hernandez-Sampieri, (2014), la investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema (p. 4).

De tal modo que un proceso requiere el uso de métodos y herramientas que permitan guiar la investigación con la finalidad de obtener información valedera para el cumplimiento de los objetivos planteados.

### **2.2.1 Tipo de investigación**

La investigación aplicada concentra su atención en las posibilidades concretas de llevar a la práctica las teorías generales y destinan esfuerzos a resolver necesidades que se plantean en la sociedad y los hombres. (Baena, 2014, p.11)

La investigación aplicada en el presente trabajo permite otorgar pautas para que los factores de riesgos psicosociales afecten a la salud de los colaboradores e incidan en el rendimiento laboral de la empresa Megakons, S.A.

Investigación bibliográfica documental es la búsqueda de una respuesta específica a partir de la indagación en documentos. (Baena, 2014, p.12)

Este tipo de investigación permite analizar la documentación obtenida de bases de datos, revistas, antecedentes investigativos y material informativo propio de la empresa Megakons, S.A, como el acceso a la evaluación de desempeño del año 2022.

Además, para Baena, (2014) la investigación de campo tiene como finalidad recoferir y registrar ordenadamente los datos relativos al tema escogido como objeto de estudio. (p.12)

La investigación de campo permitió acceder al lugar físico de la empresa Megakons, S.A, con la finalidad de aplicar las encuestas de medición de factores de riesgos psicosociales y obtener información de primera mano para su análisis.

### **2.2.2 Enfoque de la investigación**

El enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio, cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos; el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase, parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. (Hernandez-Sampieri, 2014, p.4)

El enfoque cuantitativo en la investigación permitió la aplicación de instrumentos estandarizados que otorgan datos numéricos para su análisis y comprobación estadística de las variables de estudio.

### **2.2.3 Nivel o alcance de la investigación**

Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Hernandez-Sampieri, 2014, p. 92)

El nivel descriptivo, permite representar los datos obtenidos de los instrumentos aplicados en la investigación, dando a conocer las características laborales de los colaboradores de la empresa Megakons, S.A.

El nivel correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular (Hernandez-Sampieri, 2014, p. 93).

El nivel correlacional permitió identificar la relación existente entre las variables de estudio, es decir, conocer la incidencia de los factores de riesgos psicosocial en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Megakons, S.A.

### **2.2.4 Técnica e instrumentos**

Para la medición de las variables de estudio se trabajó mediante instrumentos estandarizados.

### **Variable independiente: Factores de Riesgos Psicosociales**

Se aplicó la encuesta otorgada por el Ministerio de Trabajo de la República del Ecuador.

El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial está dirigido a personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas con más de 10 trabajadores y/o servidores. (Ministerio de Trabajo, 2018, p.7)

El cuestionario permite evaluar factores de riesgo psicosocial es decir situaciones que pueden producir daño a la salud del trabajador/servidor proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial y constituye un punto de partida para evaluaciones más específicas en aquellas áreas que presenten deficiencias. (Ministerio de Trabajo, 2018, p.8)

Las preguntas del cuestionario se formularon en un vocabulario sencillo y conciso; las opciones de respuesta se formularon en una escala Likert que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4:

*Tabla 3*  
Opciones de respuesta cuestionario de riesgo psicosocial

<b>Opción de respuesta</b>	<b>Puntuación</b>
Completamente de acuerdo	4
Parcialmente de acuerdo	3
Poco de acuerdo	2
En desacuerdo	1

*Fuente:* Ministerio de Trabajo, 2018, p.8

*Elaborado:* Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

El cuestionario está formado por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones:

- Carga y ritmo de trabajo
- Desarrollo de competencias
- Liderazgo
- Margen de acción y control
- Organización del trabajo
- Recuperación
- Soporte y apoyo

- Otros puntos importantes: acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia (laboral- familiar), estabilidad laboral y emocional, salud autopercebida.

Para determinar el nivel de riesgo general se realizará una sumatoria simple de la puntuación obtenida en cada dimensión y el resultado se compara con los valores establecidos en la siguiente tabla:

*Tabla 4*  
Nivel de riesgo

<b>Nivel de Riesgo</b>	<b>Calificación</b>	<b>Descripción</b>
Alto	58 a 116	El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.
Medio	117 a 174	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
Bajo	175 a 232	El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

*Fuente:* Ministerio de Trabajo, 2018, p.10-11  
*Elaborado:* Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

### **Variable dependiente: Desempeño laboral**

La empresa Megakons S.A, aplica su formato de evaluación de desempeño de 360 grados, en donde se obtiene una puntuación de la siguiente manera:

Las competencias evaluadas representan el 30%, distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 5  
Distribución de puntaje evaluación 360°

Componente	Porcentaje de Puntuación
Jefe inmediato	15 %
Par 1, compañeros de trabajo	6%
Par 2, compañeros de trabajo	6%
Autoevaluación	3%

Fuente: Megakons S.A (2022)

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

El cumplimiento de indicadores representan el 70% de la evaluación, y responden a las actividades desempeñadas por los colaboradores en la descripción de sus puestos de trabajo.

### 2.2.5 Población y muestra

La población con la que se trabajó es la totalidad del personal de la empresa Megakons. S.A, compuesto por 60 trabajadores con la modalidad de contrato indefinido, mientras que los colaboradores que se encuentran en periodo de prueba no fueron considerados debido a que no cuentan con evaluación de desempeño del año 2022. En tal virtud, se puede decir que se obtuvo una muestra por conveniencia.

### 2.2.6 Plan de Procesamiento y Análisis

Una vez que se aplicó la encuesta de medición de factores de riesgos psicosociales, bajo los lineamientos establecidos por la guía del Ministerio de trabajo, la información obtenida fue tabulada y analizada para determinar el nivel de riesgo psicosocial que presenta la empresa.

Por otro lado, se obtuvieron los resultados de la evaluación de desempeño, y se clasificó la información por área de trabajo, con la finalidad de determinar las áreas críticas o puestos de trabajo que se encuentren niveles de desempeño que requieran mejorar o se vean afectados.

Finalmente se realizó la correlación de las variables para determinar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral.

## CAPITULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 3.1 Análisis e interpretación de datos

#### Evaluación de Riesgos Psicosociales

De acuerdo con la guía para la implementación del cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo, los resultados obtenidos se ubican de acuerdo con la siguiente tabla de valoraciones:

*Tabla 6*  
Valoración por dimensiones

Dimensiones	Definiciones	RESULTADO POR DIMENSIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL		
		Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales.)	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales.	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales.	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma,	13 a 16	8 a 12	4 a 7

	religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.				
Otros puntos importantes: Acoso laboral	Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.	7 a 8	5 a 6	2 a 4	
Otros puntos importantes: Acoso sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.	7 a 8	5 a 6	2 a 4	
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones	16 a 20	10 a 15	5 a 9	
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.	7 a 8	5 a 6	2 a 4	
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar	7 a 8	5 a 6	2 a 4	
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.	16 a 20	10 a 15	5 a 9	
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación con el trabajo que realiza.	7 a 8	5 a 6	2 a 4	
<b>Resultado Global</b>		<b>Número de los Items</b>	<b>Riesgo Bajo</b>	<b>Riesgo Medio</b>	<b>Riesgo Alto</b>
		58	175 a 232	117 a 174	58 a 116

Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

La tabla de valoraciones presentadas permite inferir en los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta, además ubicar a los factores de riesgos psicosocial en un nivel de riesgo bajo, medio o alto, según el caso, por lo que una vez tabulada la información obtenida el sistema arrojó los siguientes resultados por dimensión:



Tabla 7

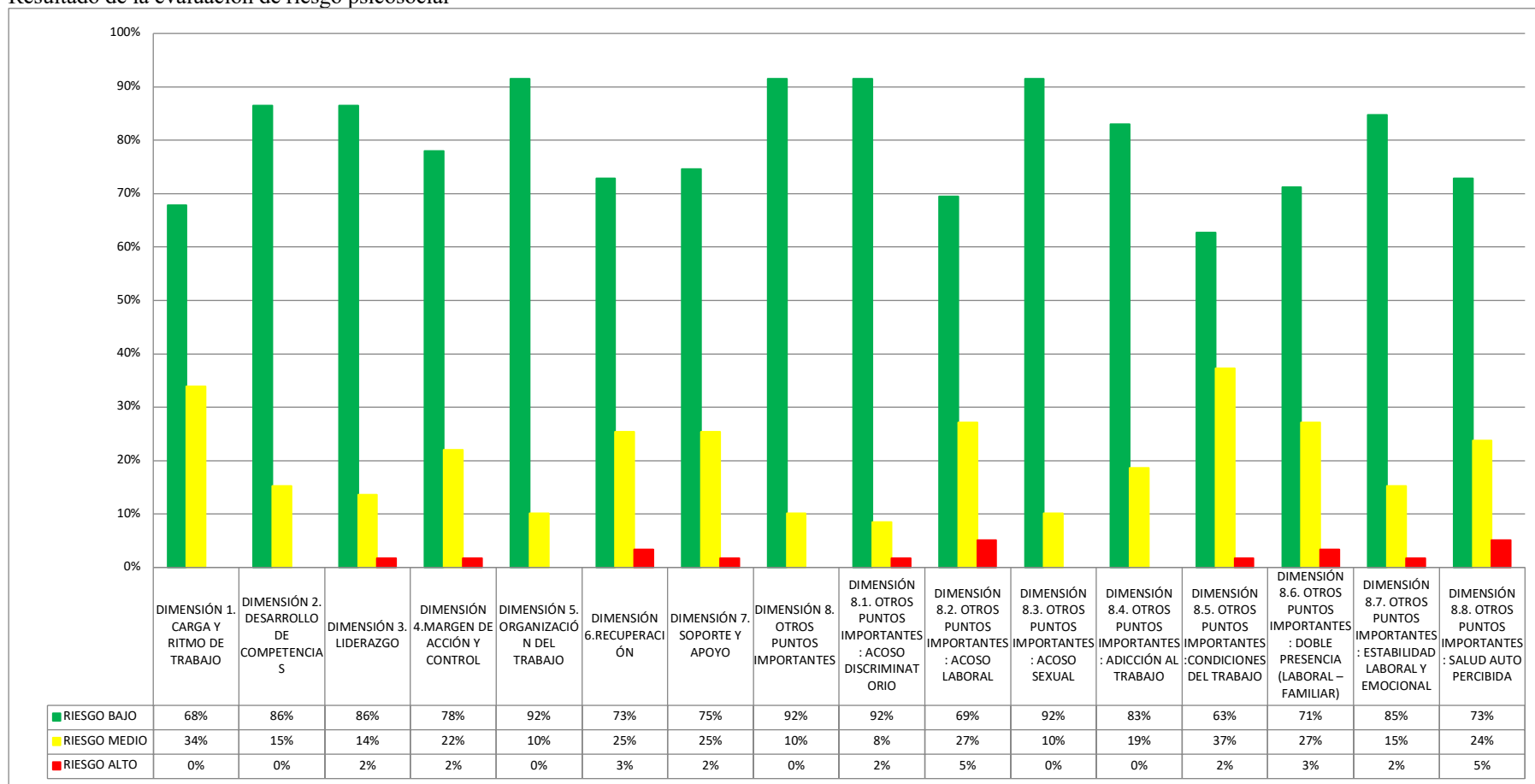
Resultado de la evaluación de riesgo psicosocial

<b>RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
<b>DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO ALTO</b>
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	68%	34%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	86%	15%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	86%	14%	2%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	78%	22%	2%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	92%	10%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	73%	25%	3%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	75%	25%	2%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	92%	10%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	92%	8%	2%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	69%	27%	5%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	92%	10%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	83%	19%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	63%	37%	2%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	71%	27%	3%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	85%	15%	2%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	73%	24%	5%

Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

Gráfico 5.  
Resultado de la evaluación de riesgo psicosocial



Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

## RESULTADOS POR DIMENSIÓN

### Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo

Tabla 8

Resultado dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo

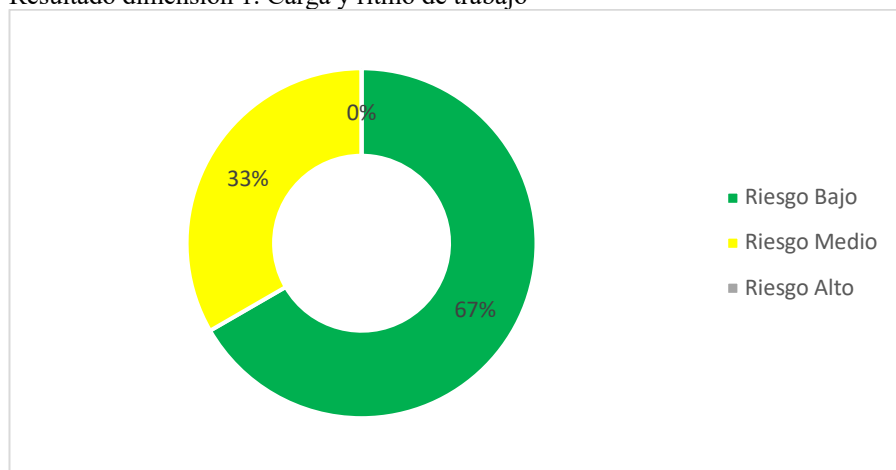
Nivel de Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Bajo	40	68%
Riesgo Medio	20	32%
Riesgo Alto	0	0%
TOTAL	60	100%

Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

Gráfico 6.

Resultado dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo



Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

### Interpretación y Análisis

La carga y ritmo de trabajo es un conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable. (Ministerio de Trabajo, 2018)

La carga de trabajo representa un 68% en riesgo bajo, un 34% en riesgo medio y 0% en riesgo alto, lo que significa que los trabajadores pueden cumplir con sus actividades en el tiempo destinado para el mismo, a su vez pueden escoger el ritmo de trabajo con el que desarrollan sus funciones. A pesar de que un riesgo medio no requiere una intervención inmediata, el 34% es un porcentaje respetable que requiere acciones para mejorar los requerimientos físicos y mentales a los cuales los trabajadores se encuentran sometidos.

## Dimensión 2. Desarrollo de Competencias

Tabla 9

Resultado dimensión 2. Desarrollo de competencias

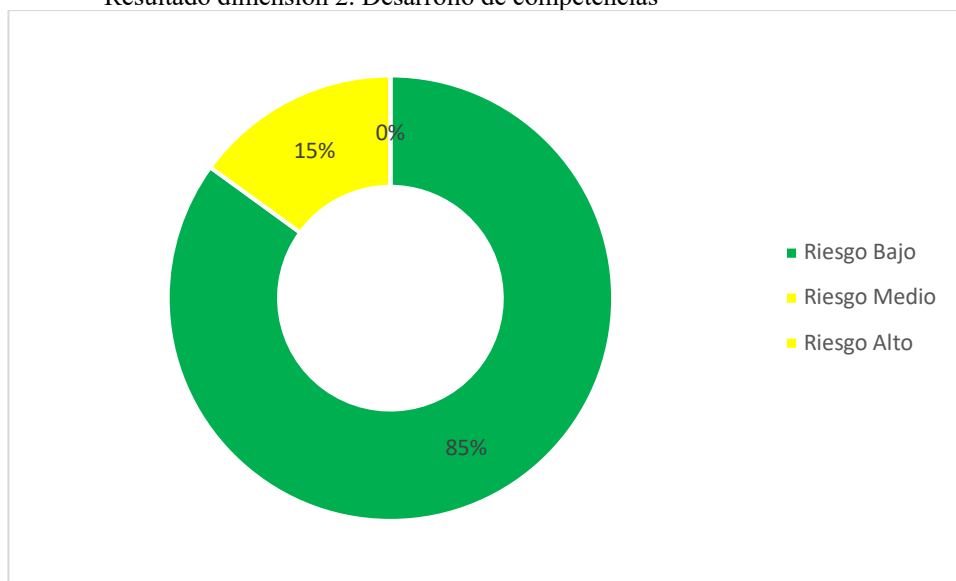
Nivel de Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Bajo	51	85%
Riesgo Medio	9	15%
Riesgo Alto	0	0%
TOTAL	60	100%

Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

Gráfico 7.

Resultado dimensión 2. Desarrollo de competencias



Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

### Interpretación y Análisis

El desarrollo de competencias es la oportunidad que tienen los trabajadores para poder mejorar su habilidades y destrezas conforme ejercen sus actividades laborales. (Ministerio de Trabajo, 2018)

En este sentido, los resultados demuestran un riesgo bajo con el 86% y un riesgo medio con el 15%, de igual manera es importante planificar acciones que puedan desarrollar y fortalecer las capacidades y competencias de los colaboradores.

### Dimensión 3. Liderazgo

Tabla 10

Resultado dimensión 3. Liderazgo

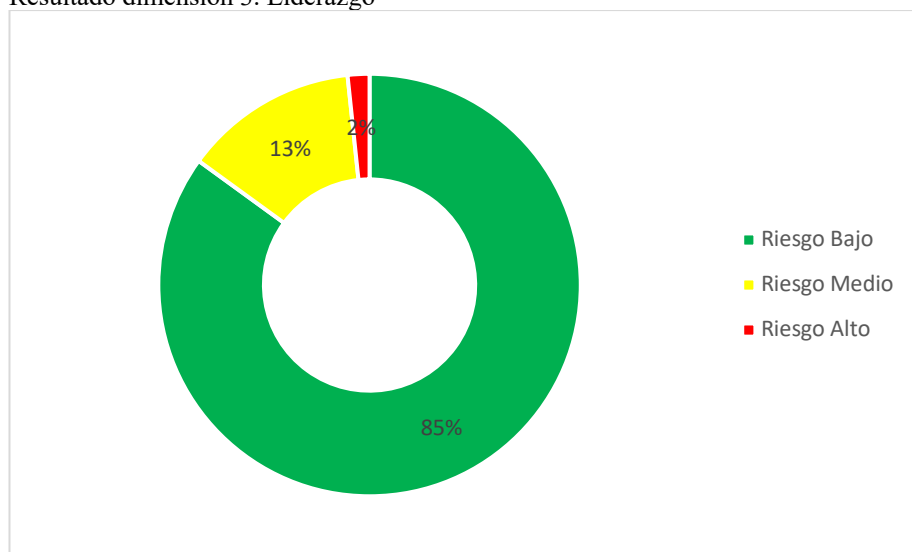
Nivel de Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Bajo	51	85%
Riesgo Medio	8	13%
Riesgo Alto	1	2%
TOTAL	60	100%

Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

Gráfico 8.

Resultado dimensión 3. Liderazgo



Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

### Interpretación y Análisis

El liderazgo son las características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras. (Ministerio de Trabajo, 2018)

Por su parte el liderazgo, presenta un riesgo bajo con el 86%, riesgo medio con el 15% y 2% de los colaboradores presentan un riesgo alto, en este sentido, si bien es cierto el porcentaje de riesgo alto es mínimo, es necesaria la acción inmediata para mejorar la capacidad de liderazgo de los directivos de las diferentes áreas de la empresa.

#### Dimensión 4. Margen de acción y control

Tabla 11

Resultado dimensión 4. Margen de acción y control

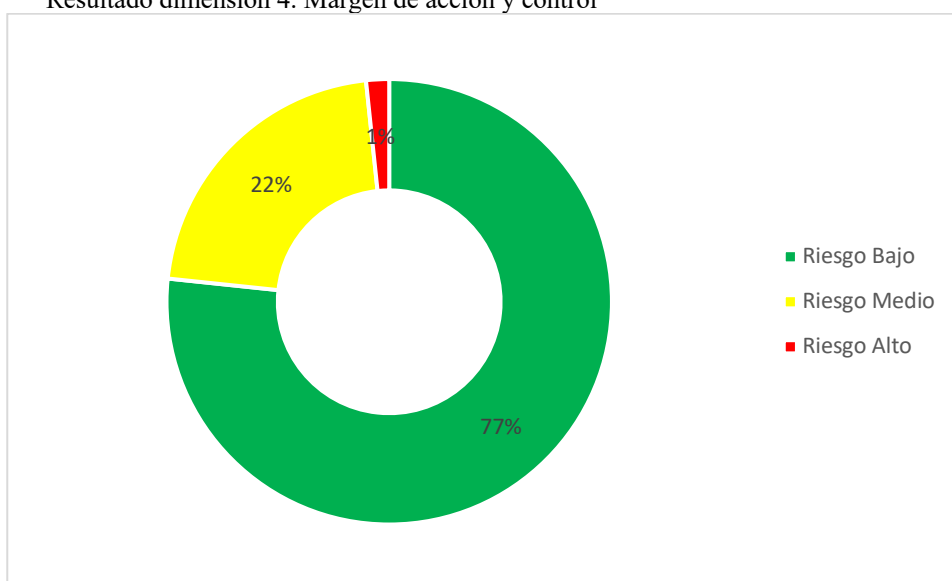
Nivel de Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Bajo	46	77%
Riesgo Medio	13	22%
Riesgo Alto	1	2%
TOTAL	60	100%

Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

Gráfico 9.

Resultado dimensión 4. Margen de acción y control



Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

#### Interpretación y Análisis

El margen de acción y control es la autonomía que se otorga a los colaboradores para que puedan participar en la toma de decisiones relacionadas con sus competencias laborales. Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2018)

El 78% de los encuestados presentó un riesgo bajo, el 22% un riesgo medio y el 2% un riesgo alto, este ítem se relaciona mucho con el liderazgo, puesto que un buen líder tiene la capacidad de desarrollar capacidades en su equipo para que puedan tomar decisiones de su nivel delegándolos.

## Dimensión 5. Organización del trabajo

Tabla 12

Resultado dimensión 5. Organización del trabajo

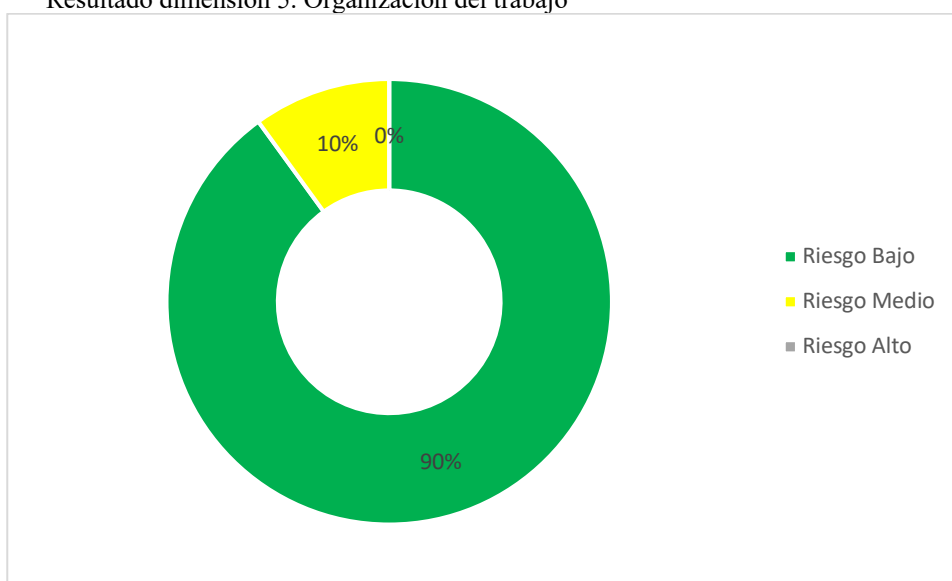
Nivel de Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Bajo	54	90%
Riesgo Medio	6	10%
Riesgo Alto	0	0%
TOTAL	60	100%

Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

Gráfico 10.

Resultado dimensión 5. Organización del trabajo



Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

## Interpretación y Análisis

La organización del trabajo es un aspecto que se relaciona con la distribución de las actividades a los trabajadores, en este sentido el 92% presentan un riesgo bajo, y el 10% restante un riesgo medio.

Estos resultados demuestran que la carga laboral no es un aspecto que pueda afectar en gran manera a los colaboradores de la empresa, a su vez la distribución de actividades permite que puedan organizar su tiempo y responder a los requerimientos de su cargo de forma equilibrada.

## Dimensión 6. Recuperación

Tabla 13

Resultado dimensión 6. Recuperación

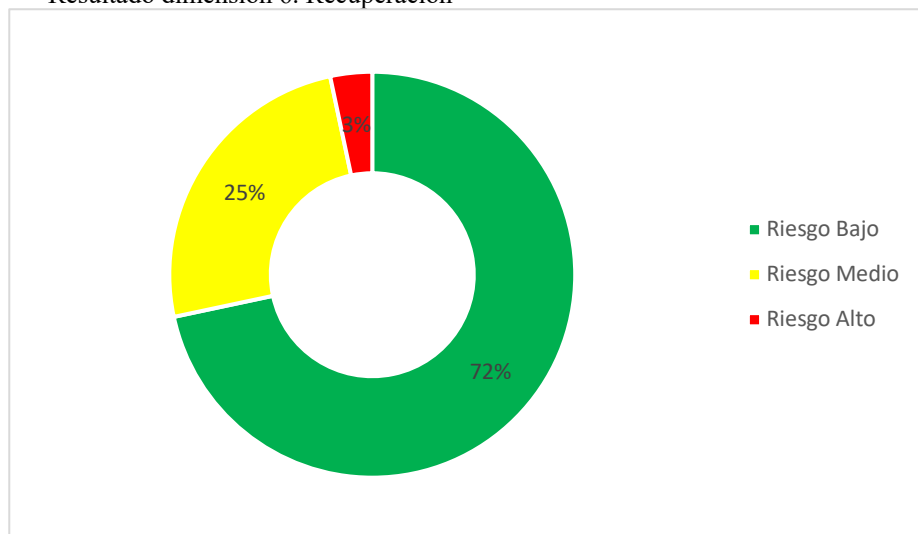
Nivel de Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Bajo	43	72%
Riesgo Medio	15	25%
Riesgo Alto	2	3%
TOTAL	60	100%

Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

Gráfico 11.

Resultado dimensión 6. Recuperación



Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

### Interpretación y Análisis

La recuperación es el tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales. (Ministerio de Trabajo, 2018)

El tiempo destinado para el descanso y la recuperación de las actividades laborales representa en los trabajadores un 73% de riesgo bajo, el 25% de riesgo medio y un 3% de riesgo alto. Estos resultados demuestran que se deben tomar acciones prioritarias para mejorar la capacidad de recuperación de los trabajadores, probablemente el sistema de vacaciones que se utiliza no es el óptimo o a su vez los horarios que maneja la empresa no permiten un tiempo suficiente para el descanso y la recuperación.



## Dimensión 7. Soporte y apoyo

Tabla 14

Resultado dimensión 7. Soporte y apoyo

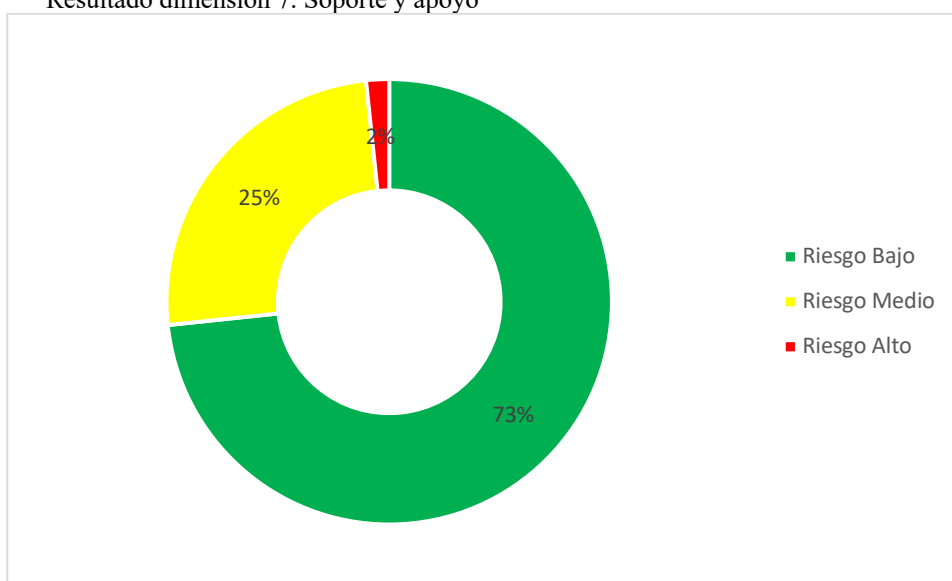
Nivel de Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Bajo	44	73%
Riesgo Medio	15	25%
Riesgo Alto	1	2%
TOTAL	60	100%

Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

Gráfico 12.

Resultado dimensión 7. Soporte y apoyo



Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

### Interpretación y Análisis

El soporte y apoyo refiere a la red de trabajo que un colaborador tiene con respecto a sus jefes y compañeros a fin de resolver problemas con facilidad, mucho tiene que ver la capacidad de trabajo en equipo. Son las acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales. (Ministerio de Trabajo, 2018)

En este ítem, los resultados demuestran que el 75% presenta un nivel bajo, el 25% un nivel medio y el 2% un nivel alto de riesgo, por lo expuesto se debe trabajar en acciones que permitan mejorar el clima laboral, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo de todas las áreas de la empresa.

**Dimensión 8. Otros puntos importantes:** Acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional; y, salud autopercebida.

Tabla 15

Resultado dimensión 8. Otros puntos importantes

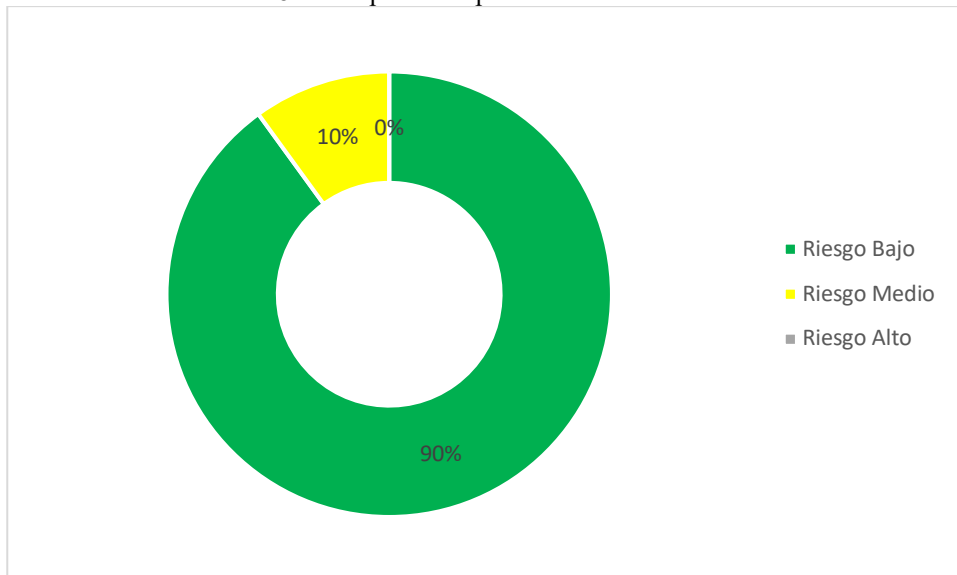
Nivel de Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Bajo	54	90%
Riesgo Medio	6	10%
Riesgo Alto	0	0%
TOTAL	60	100%

Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

Gráfico 13.

Resultado dimensión 8. Otros puntos importantes



Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

### Interpretación y Análisis

En los otros aspectos importantes que se evidenciaron en la encuesta de riesgo psicosocial, se puede observar el acoso discriminatorio, que consiste en la exclusión de las personas basados en identidad de género, edad, discapacidad, etnia, idioma, etc, dados durante el proceso de selección o en el desarrollo de las actividades diarias, por lo que los resultados demostraron que el 92% presenta un nivel bajo el 8% un nivel medio y un 2% un nivel alto; en este sentido, se puede observar que al existir una cifra en nivel alto significa que existe este tipo de discriminación en la empresa por lo que el accionar debe ser prioritario para mitigar este factor de riesgo.

Con respecto al acoso laboral se identifica que el 69% presenta un nivel bajo, el 27% un nivel medio y un 5% un nivel alto; este acoso laboral es entendido como un maltrato psicológico que pueden percibir los trabajadores al recibir críticas y hostigamientos para humillar a los colaboradores, los resultados obtenidos en nivel medio y alto deben ser considerados para acciones prioritarias e inmediatas en la empresa, a fin de erradicar todo tipo de violencia dentro del ámbito laboral.

El acoso sexual es concebido como insinuaciones sexuales no deseadas que afectan a los trabajadores, los resultados demuestran un riesgo bajo con el 92% y un riesgo medio con el 10%, estos resultados al igual que con los otros tipos de acoso debe ser dada la atención con la finalidad de reducir estos porcentajes en nivel medio de riesgo laboral.

La adicción al trabajo, es considerado como otro punto importante, debido a que la afectación psicológica puede desencadenar en un estrés crónico y perder la relación consigo mismo y con el mundo que lo rodea, en este aspecto, el nivel bajo llega a un 83%, mientras que el nivel medio a un 19%.

Las condiciones del trabajo están relacionadas con los factores de riesgo y seguridad que la empresa pueda otorgar a los colaboradores, el nivel bajo llega a un 63%, el nivel medio a un 37% y el nivel alto a un 2%; en este sentido es importante que la empresa implemente programas de seguridad y salud ocupacional con enfoque en ergonomía y adaptación del puesto de trabajo a las actividades laborales con la finalidad de disminuir los factores de riesgo.

La doble presencia se relaciona con el equilibrio trabajo familia que tienen los colaboradores, el resultado demuestra que el nivel bajo llega a un 71%, en nivel medio un 27% y un nivel alto en 3%, este se relaciona mucho con la adicción al trabajo o a su vez con las cargas familiares que los trabajadores puedan poseer.

Con respecto a la estabilidad laboral y emocional se identifica que el nivel bajo alcanza un 85%, el nivel medio un 15% y el nivel alto un 2%, lo que significa que,

aunque la mayoría de trabajadores se sienten estables en su puesto de trabajo, existe incertidumbre sobre el futuro laboral.

Por último, la salud auto percibida, es la percepción que tiene el colaborador de su salud mental y física relacionada con el trabajo que desempeña, es decir que si las labores diarias afectan a su salud de alguna manera, en este sentido los resultados demuestran un nivel de riesgo bajo con 73% un nivel medio con 24% y un nivel alto con 5%, en este sentido es necesario que existan programas de prevención y salud laboral a fin de realizar análisis de puestos de trabajo e identificar factores de riesgos que estén afectando a la salud de los trabajadores.

## Resultados Evaluación de Desempeño

### Evaluación de desempeño área: Comercial

Tabla 16

Resultado evaluación de desempeño área comercial

TIPO DE EVALUACIÓN	COMPONENTE	PUNTAJE
EVALUACIÓN 360°	Jefe Inmediato	13,7%
	Par 1	5,4%
	Par 2	5,3%
	Autoevaluación	3,2%
<b>RESULTADO 1</b>		<b>27,5%</b>
INDICADORES	Indicador 1	22,4%
	Indicador 2	9,4%
	Indicador 3	11,8%
	Indicador 4	5,8%
	Indicador 5	4,4%
<b>RESULTADO 2</b>		<b>53,9%</b>
<b>RESULTADO GENERAL</b>		<b>81,4%</b>

Fuente: Megakons S.A, 2022

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

### Evaluación de desempeño área: Operaciones

Tabla 17

Resultado evaluación de desempeño área operaciones

TIPO DE EVALUACIÓN	COMPONENTE	PUNTAJE
EVALUACIÓN 360°	Jefe Inmediato	13,34%
	Par 1	5,27%
	Par 2	5,14%
	Autoevaluación	2,86%
<b>RESULTADO 1</b>		<b>26,61%</b>
INDICADORES	Indicador 1	59,43%
	Indicador 2	1,84%
	Indicador 3	0,50%
<b>RESULTADO 2</b>		<b>61,77%</b>
<b>RESULTADO GENERAL</b>		<b>88,39%</b>

Fuente: Megakons S.A, 2022

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

## Evaluación de desempeño área: Recursos

Tabla 18

Resultado evaluación de desempeño área recursos

TIPO DE EVALUACIÓN	COMPONENTE	PUNTAJE
EVALUACIÓN 360°	Jefe Inmediato	12,89%
	Par 1	5,27%
	Par 2	5,46%
	Autoevaluación	2,78%
<b>RESULTADO 1</b>		<b>26,40%</b>
INDICADORES	Indicador 1	54,04%
	Indicador 2	4,04%
	Indicador 3	2,45%
	Indicador 4	2,28%
	Indicador 5	1,00%
<b>RESULTADO 2</b>		<b>63,80%</b>
<b>RESULTADO GENERAL</b>		<b>90,19%</b>

Fuente: Megakons S.A, 2022

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

### Análisis e interpretación

La evaluación de desempeño realizada en la empresa Megakons S.A está conformada por dos aspectos, en primer lugar, la evaluación 360 ° corresponde al 30% de la puntuación total de la evaluación, este 30% a su vez, se divide en un 15% el puntaje del jefe inmediato de la persona evaluada, 6% la calificación asignada por un compañero, otro 6% por otro par y el 3% restante corresponde a la autoevaluación; por otro lado el 70% corresponde al cumplimiento de indicadores, los mismo que difieren según el área y el proceso, en este sentido, existen indicadores con mayor puntaje que otro por la dificultad de la tarea o el requerimiento del cargo.

Con esta explicación, se puede observar los resultados obtenidos en cada uno de los componentes de la evaluación de desempeño por áreas, considerando que el porcentaje mayor de rendimiento responde al cumplimiento de indicadores o metas establecidas para cada puesto de trabajo.

## Resultados Generales

Tabla 19

Resultados generales evaluación de desempeño

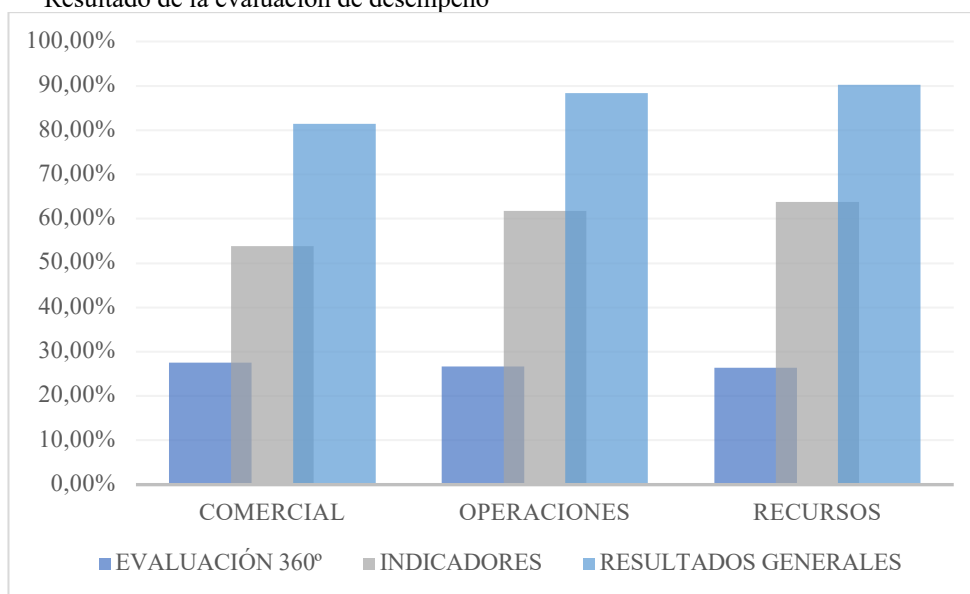
ÁREA	EVALUACIÓN 360°	INDICADORES	RESULTADOS GENERALES
COMERCIAL	27,50%	53,90%	81,40%
OPERACIONES	26,61%	61,77%	88,39%
RECURSOS	26,40%	63,80%	90,19%

Fuente: Megakons S.A, 2022

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

Gráfico 14.

Resultado de la evaluación de desempeño



Fuente: Megakons S.A, 2022

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

## Análisis e interpretación

Se puede observar que el área de recursos alcanza el nivel más alto de puntaje en su evaluación de desempeño que corresponde a un 90,19% sobre 100, mientras que el área de operaciones alcanza un 88,39% que es un resultado muy bueno, mientras que en el área de comercial se puede observar un resultado de 81.40%, considerando que el puntaje en el componente de evaluación 360° es más alto en consideración con las otras áreas, mientras que el cumplimiento de indicadores alcanza un 53,90% sobre 70.

Al respecto, es menester conocer que los indicadores para cada área son diferentes, por lo que para operaciones los indicadores son relacionados con la producción mientras que para comercial los indicadores se relacionan con ventas; se puede considerar que

los indicadores no responden únicamente al desempeño de los colaboradores del área comercial, sino también interfieren otros factores como el mercado, la oferta, demanda, el producto en sí, entre otros aspectos que pueden bajar las ventas. No obstante el hecho de que ésta área haya obtenido un alto puntaje en la evaluación 360°, demuestra que sus colaboradores realizan un buen trabajo para llegar al cumplimiento de metas.

### **3.2. Verificación de la hipótesis**

Para la verificación de la hipótesis, se hará uso de los componentes e indicadores más críticos obtenidos de los instrumentos utilizados, en el caso del cuestionario de riesgos psicosociales se considerarán los siguientes componentes:

- Carga y Ritmo de Trabajo
- Acoso Laboral

Mientras que, en la evaluación de desempeño, se considerarán el componente evaluación 360, jefe inmediato y en el componente indicadores, el indicador 1.

#### **3.2.1 Planteamiento de la Hipótesis**

##### **HIPÓTESIS NULA**

**H<sub>0</sub>:** Los factores de riesgos psicosociales NO inciden en el desempeño laboral de los colaboradores de Megakons S.A”.

##### **HIPOTESIS ALTERNATIVA**

**H<sub>1</sub>:** Los factores de riesgos psicosociales SI inciden en el desempeño laboral de los colaboradores de Megakons S.A”.

#### **3.2.2. Selección del nivel de significación y grados de libertad**

Se utilizará el nivel  $\alpha = 0,05$



**Grados de libertad:**

$$gl = (F-1)(c-1)$$

$$gl = (4-1)(3-1)$$

$$gl = 6$$

**3.2.3. Especificación del estadístico**

Para determinar la relación de las variables se hará uso de la fórmula del chi cuadrado:

$$x^2 = \sum \frac{O-E^2}{E} \quad \text{En donde:}$$

$$x^2 = \text{Chi o Ji cuadrado}$$

$$\sum = \text{Sumatoria}$$

$$O = \text{Frecuencias observadas}$$

$$E = \text{Frecuencias esperadas}$$

**3.2.4. Identificación de las zonas de aceptación y rechazo**

Con 6 grados de libertad y 0.05 de significación, se analiza la tabla de chi cuadrado y se identifica un valor de 12,592. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula en el caso de que el chi cuadrado calculado se encuentre dentro del rango 12,592 se procedería al rechazo la hipótesis nula y se aceptaría la hipótesis alternativa en el caso de que los valores calculados sean mayores a 12,592.

### 3.2.5. Distribución del chi cuadrado

Tabla 20

Tabla de contingencia del Chi Cuadrado

GL	TABLA DE CONTINGENCIA DEL CHI CUADRADO												
	PROBABILIDAD												
	0,995	0,990	0,975	0,950	0,900	0,750	0,500	0,250	0,100	0,050	0,025	0,010	0,005
1	0,000	0,000	0,001	0,004	0,016	0,102	0,455	1,323	2,706	3,841	5,024	6,635	7,879
2	0,010	0,020	0,051	0,103	0,211	0,575	1,386	2,773	4,605	5,991	7,378	9,210	10,597
3	0,072	1,115	0,216	0,352	0,584	1,213	2,366	4,108	6,251	7,815	9,348	11,345	12,838
4	0,207	0,297	0,484	0,711	1,064	1,923	3,357	5,385	7,779	9,488	11,143	13,277	14,860
5	0,412	0,554	0,831	1,145	1,610	2,675	4,351	6,626	9,236	11,070	12,833	15,086	16,750
6	0,676	0,872	1,237	1,635	2,204	3,455	5,348	7,841	10,645	12,592	14,449	16,812	18,548
7	0,989	1,239	1,690	2,167	2,833	4,255	6,346	9,037	12,017	14,067	16,013	18,475	20,278
8	1,344	1,646	2,180	2,733	3,490	5,071	7,344	10,219	13,362	15,507	17,535	20,090	21,955
9	1,735	2,088	2,700	3,325	4,168	5,899	8,343	11,389	14,684	16,919	19,023	21,666	23,589
10	2,156	2,558	3,247	3,940	4,865	6,737	9,342	12,549	15,987	18,307	20,483	23,209	25,188

Fuente: López, F (2015)

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

### 3.2.6. Recolección de datos y cálculos estadísticos

Tabla 21

Frecuencias Observadas

COMPONENTE	NIVEL BAJO – DESEMPEÑO EXCELENTE	NIVEL MEDIO – DESEMPEÑO BUENO	NIVEL ALTO – DESEMPEÑO REGULAR	SUBTOTAL
Carga Laboral	42	21	0	63
Acoso Laboral	43	17	3	63
Evaluación 360	23	33	7	63
Indicadores	32	20	11	63
<b>SUBTOTAL</b>	<b>140</b>	<b>91</b>	<b>21</b>	<b>252</b>

Fuente: Instrumentos aplicados

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

Tabla 22  
Frecuencias Esperadas

COMPONENTE	NIVEL BAJO – DESEMPEÑO EXCELENTE	NIVEL MEDIO – DESMEPEÑO BUENO	NIVEL MEDIO – DESMEPEÑO BUENO	SUBTOTAL
Carga Laboral	35	22,75	5,25	63
Acoso Laboral	35	22,75	5,25	63
Evaluación 360	35	22,75	5,25	63
Indicadores	35	22,75	5,25	63
<b>SUBTOTAL</b>	<b>140</b>	<b>91</b>	<b>21</b>	<b>252</b>

Fuente: Frecuencias Observadas  
Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

### Aplicación de la fórmula del Chi cuadrado

Tabla 23  
Cálculo del Chi Cuadrado

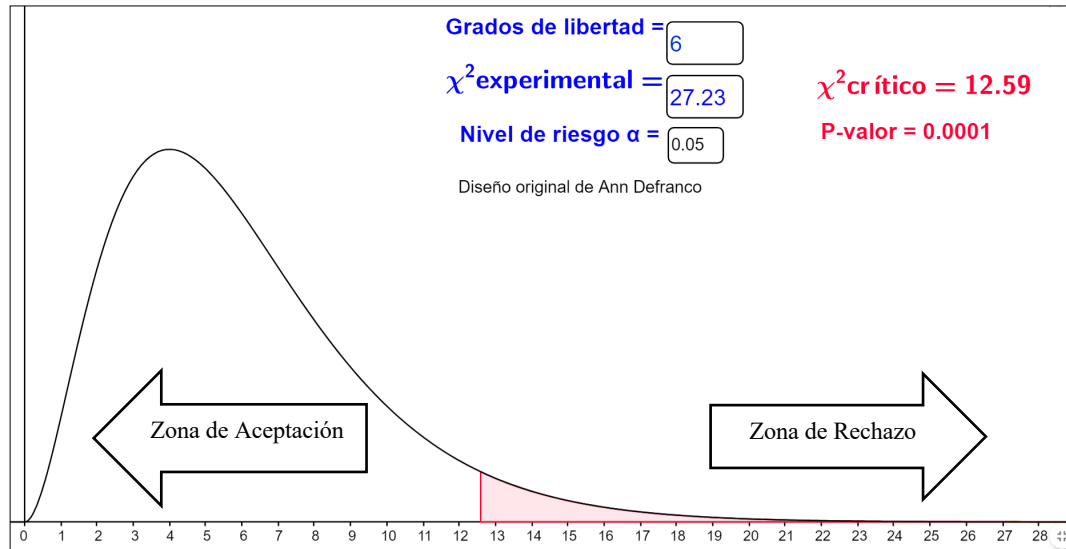
O	E	(O-E)	(O-E) <sup>2</sup>	$\sum \frac{O-E^2}{E}$
42	35	7	49	1,4
21	22,75	-1,75	3,0625	0,13461538
0	5,25	-5,25	27,5625	5,25
43	35	8	64	1,82857143
17	22,75	-5,75	33,0625	1,4532967
3	5,25	-2,25	5,0625	0,96428571
23	35	-12	144	4,11428571
33	22,75	10,25	105,0625	4,61813187
7	5,25	1,75	3,0625	0,58333333
32	35	-3	9	0,25714286
20	22,75	-2,75	7,5625	0,33241758
11	5,25	5,75	33,0625	6,29761905
<b>Chi cuadrado calculado</b>				<b>27,2336996</b>

Fuente: Frecuencias Observadas  
Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

### 3.2.7 Representación Gráfica

Gráfico 15.

Gráfica Chi Cuadrado



Fuente: Geogebra.org (2023)

Elaborado: Jonathan Bolívar Guerrero Segovia

### 3.2.8 Decisión Estadística

De acuerdo con los resultados obtenidos, aplicando la fórmula del chi cuadrado, se obtuvo como resultado un valor de 27.2336, mientras que el chi cuadrado crítico se ubicó en la tabla con un valor de 12,59; por lo tanto de acuerdo con el planteamiento de la hipótesis, en el caso de que el valor de chi cuadrado calculado se encuentre dentro de la zona de aceptación del chi cuadrado crítico se acepta la hipótesis nula, no obstante el valor del chi cuadrado calculado se encuentra en la zona de rechazo; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que plantea:

Los factores de riesgos psicosociales SI inciden en el desempeño laboral de los colaboradores de Megakons S.A”.

## CAPÍTULO IV

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 4.1 Conclusiones

Se demostró la incidencia de los factores de riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Megakons S.A, para lo cual se procedió a la aplicación de la fórmula del chi cuadrado para establecer la relación de las variables de estudio, teniendo un chi cuadrado crítico de 12,59 y un chi cuadrado calculado de 27,23, fuera de la zona de aceptación, lo que significó que la hipótesis nula sería rechazada y se acepta la hipótesis alternativa que plantea la relación de las dos variables de estudio.

Se evaluaron los factores de riesgo psicosocial en la empresa Megakons, haciendo uso del cuestionario de “evaluación de riesgos psicosociales” del Ministerio de Trabajo y su guía de aplicación desarrollada en el año 2018; los resultados obtenidos ubican de forma general a la empresa en un nivel bajo de riesgos psicosociales, no obstante, se identificó un nivel medio en componente como la carga de trabajo, acoso laboral y condiciones de trabajo; por lo que se debe considerar que el impacto medio puede tener efectos para la salud de los trabajadores a mediano plazo y como tal se deben implementar medidas de seguridad y prevención de forma prioritaria.

Se realizó un análisis de la evaluación de desempeño 2022 de los colaboradores de la empresa Megakons S.A, el mismo que se compone de dos partes, un 30% de la evaluación es resultado de puntaje 360 grados (jefe inmediato, pares y autoevaluación), mientras que el 70% de la evaluación corresponde el cumplimiento de metas e indicadores de gestión; en este punto se observó que el puntaje más alto en la evaluación 360 grados lo obtuvieron el personal del departamento comercial y a su vez el menor puntaje en cumplimiento de indicadores lo obtuvieron este mismo equipo de trabajo; por lo expuesto se analizó que los indicadores de cumplimiento difieren en muchas de las ocasiones del desarrollo de sus competencias o de sus habilidades en ventas; por lo que se considera importante replantear los indicadores de este grupo de trabajo para que no se vean afectados en su evaluación de desempeño.

Considerando los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta de medición de riesgos psicosociales, y de la evaluación de desempeño, se realiza una propuesta de “Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales” para aplicación en la empresa Megakons S.A, el mismo que considerando el nivel de riesgo identificado en los componentes de estudio pueden ser aplicados de forma prioritaria con la finalidad de reducir los efectos a mediano y largo plazo que afectan a la salud de los trabajadores.

#### **4.2 Recomendaciones**

Se recomienda a la empresa Megakons S.A la aplicación del “Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales”, de forma prioritaria y anualmente, el mismo que responde a un análisis de diagnóstico situacional que se obtuvo de la aplicación de la encuesta.

Además, se recomienda el estudio más profundo de los indicadores de cumplimiento de metas del área comercial de la empresa Megakons S.A, que considere las amenazas del mercado que en su mayoría se encuentran fuera del control de los trabajadores.

## BIBLIOGRAFÍA

- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Grupo Editorial Patria. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=tipo+de+investigacion+basica+y+aplicada&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjR8fXLmfL8AhUwTTABHSgyDv8Q6AF6BAGIEAI#v=onepage&q&f=false>
- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., & Asca, P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- Galarza, I., Tocto, B., & Peñaloza, B. (2021). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital. *Revista Eruditus*, 2(1), 45-58. Obtenido de <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/re/article/view/397/228>
- Galbán, K. (2018). Los Riesgos Psicosociales en el trabajo: un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano. *Lex Social*, 8(1), 174-205. Obtenido de [https://upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/2921/2304](https://upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2921/2304)
- Hernandez-Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hurtado, J. (2020). Factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cámara de Comercio de Ambato. *Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31872/1/TESIS%20FINAL%20ARACELLY%20HURTADO.pdf>
- Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., & Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Pakamuros*, 9(1), 12-20. doi:<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>

- Luna, E., Anaya, A., & Ramírez, E. (2019). Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *Psicología y trabajo*, 36. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/H8f8mXyBSM5y377Mf793kHs/?format=pdf&lang=es>
- Marín, J., & Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Revista Multidisciplinar*, 4(2), 1113-1159. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.145](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145)
- Martínez, L. (2020). Riesgos Psicosociales y estrés laboral en tiempos de Covid-19: Instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301-321. Obtenido de <https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212/182>
- Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4975/497557156015/497557156015.pdf>
- Páez, R., Santamaría, H., Albán, M., Albán, G., & Landeta, L. (2021). Factor de Riesgo Psicosocial y desempeño laboral del personal administrativo del Museo de la Ciudad. *Revista de la Universidad del Azuay*(7), 9-27. Obtenido de <https://revistas.uazuay.edu.ec/index.php/udaakadem/article/view/368/551>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comunicación: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163-174. doi:<https://www.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Quimí, J. (2022). Riesgo Psicosocial y desempeño laboral en el sector hotelero de la provincia de Santa Elena. *Universidad Estatal Península de Santa Elena*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/7083/1/UPSE-MTH-2022-0017.pdf>



- Rodriguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*(87), 79-101. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Salamanca, S., Pérez, J., Infante, A., & Olarte, Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista Temas, III*(13), 39-45. doi:<https://doi.org/10.15332/rt.v0i13.2332>
- Sierra, E. (2020). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Foro*. Obtenido de [https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/42243/Sierra\\_DelimitacionConcepto.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/42243/Sierra_DelimitacionConcepto.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tacca, D., & Tacca, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-353. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Trabajo, M. d. (2018). *Guía para la implementación del programa de prevención de Riesgos Psicosociales*. (Vol. 1). DIRECCIÓN DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>



# PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

2023

# **PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

## **INDICE DE CONTENIDOS**

- 1. ANTECEDENTES**
- 2. OBJETIVOS**
- 3. ALCANCE**
- 4. MARCO LEGAL**
- 5. FASES DE DESARROLLO DEL PROGRAMA**
- 6. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES**
- 7. BIBLIOGRAFÍA**

## 1. ANTECEDENTES

La política de calidad de la empresa Megakons S.A se establece como una empresa dedicada a la importación, comercialización y distribución de materiales de construcción, ferretería y acabados. Trabaja con su gente y en sus procesos de manera comprometida para satisfacer a sus clientes con servicios y productos que construyan relaciones de valor en nuestro mercado, a través de una estrategia de mejora continua, que garantice condiciones de seguridad y salud.

En su política de calidad establece la importancia de su talento humano comprometido con la misión de la empresa, guiados por sus valores corporativos:

- **COMPROMISO:** Nos apasiona nuestro trabajo y somos partícipes del propósito superior de la organización.
- **CONFIANZA:** Mantenemos relaciones sólidas y empáticas.
- **INTEGRIDAD:** Damos lo mejor de nosotros, en busca del bien común.
- **RESPECTO:** Consideramos a nuestro entorno y cumplimos con nuestras obligaciones.

Por lo expuesto, la razón de ser de esta empresa no se basa en su giro de negocio sino en contar con el talento humano capacitado y motivado con la consecución de los objetivos institucionales, a su vez como empresa, se ratifica el compromiso de generar espacios de trabajo seguros y saludables para sus colaboradores, mediante la aplicación de programas que promuevan el bienestar de su talento humano.

## **2. OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Estructurar y desarrollar el programa de prevención de riesgos psicosociales para la empresa Megakons S.A

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Sensibilizar a todo el personal de la empresa Megakons S.A sobre los principales riesgos psicosociales que afectan a su talento humano.
- Promocionar la realización de actividades de prevención de riesgos psicosociales.
- Difundir información sobre prevención de riesgos psicosociales.

## **3. ALCANCE**

El programa de prevención de riesgos psicosociales está dirigido a todo el personal en relación de dependencia laboral de la empresa Megakons S.A

## **4. MARCO LEGAL**

- **Constitución de la República del Ecuador**

**Artículo 11** "referente a los principios de aplicación de derechos, establece la igualdad de todas las personas y el total goce de los derechos, deberes y obligaciones. "Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción,

personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos" (...)

**Artículo 33** "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"

- **Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo decisión 584**

**Artículo 11** "En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial, además de fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo"

**Artículo 18** "Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar. Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo"

**Artículo 26** "El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores, en

particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias”.

- **Código de Trabajo**

**Artículo 38** Riesgos provenientes del trabajo. - Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

- **Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082: Normativa** para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral
- **Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 del Ministerio de Trabajo:** Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

## **5. FASES DE DESARROLLO DEL PROGRAMA**

### **5.1 Diagnóstico inicial**

#### **5.1.1 Aplicación de la encuesta**

Anualmente, se aplicará el instrumento del Ministerio de Trabajo, encuesta de evaluación de riesgos psicosociales, a todo el personal de la empresa Megakons S.A. Con la finalidad de obtener información sobre los riesgos más representativos a los que los trabajadores se encuentran expuestos. Así como identificar áreas o grupos de trabajo que requieren de una intervención inmediata.

Para llevar a cabo este proceso es menester considerar los lineamientos del Ministerio de Trabajo establecidos en su guía para la aplicación de la evaluación de factores de riesgos psicosociales, basados en los principios de confidencialidad y validez.

### **5.1.2 Análisis de los resultados**

Una vez que se haya realizado la evaluación de los riesgos psicosociales, se utilizará el instrumento estadístico otorgado por el ministerio de trabajo para tabular la información obtenida, estos resultados arrojarán el nivel de riesgo que se presenta en la organización en cada una de sus dimensiones evaluadas. Estos resultados servirán a la empresa para elaborar un plan de acción guiados a controlar y prevenir el o los riesgos psicosociales que más afecten a los colaboradores.

### **5.2 Sensibilización y socialización del programa**

Los resultados de la aplicación de la encuesta deben ser socializados con el personal, así como los protocolos establecidos por el Ministerio de Trabajo en temas de:

- Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.
- Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral
- Prevención del VIH



### **5.3 Plan de acción**

Para cumplir con los objetivos propuestos se propone la realización de las siguientes actividades

#### **5.3.1 Talleres de sensibilización**

Realizar talleres para fomentar la salud mental y física de los colaboradores, promover los buenos hábitos laborales y otorgar herramientas que faciliten el trabajo.

- Taller de motivación laboral: actividad enfocada a generar salud mental y conectar a los trabajadores con sus objetivos personales, actitudes y visión de vida.
- Taller de trabajo en equipo: orientado a mejorar la comunicación asertiva, las relaciones interpersonales y el clima laboral.
- Taller de habilidades blandas: enfocado a los jefes de áreas y directivos para mejorar el liderazgo, la comunicación efectiva, empatía, gestión del tiempo, orientación a los resultados, entre otras destrezas que mejoraran el desarrollo de los equipos de trabajo.
- Talleres de sensibilización a todo el personal en temas relacionados a derechos laborales de grupo prioritarios y en condiciones de vulnerabilidad social, inclusión social, igualdad, lenguaje positivo y no discriminación en el ámbito laboral.
- Talleres de sensibilización relacionadas a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

### 5.3.2 Ferias informativas

Con la finalidad de generar campañas comunicacionales se propone la realización de ferias informativas, con el apoyo del personal técnico del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y otras entidades que puedan acudir a esta feria en donde de una forma amena se establecerán stands de:

- Socializar el programa de prevención de riesgos psicosociales
- Promoción del protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo – Entregar un ejemplar a cada trabajador
- Manejo de emociones y carga mental
- Prevención el VIH – Sida
- Promoción de la alimentación saludable y ejercicio físico
- Salud y lactancia materna
- Educación sexual

### 5.3.3 Actividades enfocadas a prevenir riesgos psicosociales

**Pausas activas:** socializar la importancia de las pausas activas efectivas, enfocadas a prevenir riesgos ergonómicos, mediante la enseñanza de ejercicios de relajación muscular. Para el efecto se puede seguir la guía de pausas activas del Ministerio de Salud (2018) ejemplo:

## Cuello

Con la ayuda de la mano lleva la cabeza hacia un lado como si quisieras tocar el hombro con la oreja hasta sentir una leve tensión. Sujeta durante 15 segundos y repite hacia el otro lado.



Entrelaza las manos y llévalas detrás de la cabeza, lleva tu mentón hacia el pecho. Mantén esta posición durante 15 segundos.



## Ojos

Con el cuello recto, mira hacia arriba, hacia la derecha, hacia la izquierda y hacia abajo, repite estos movimientos de manera pausada durante 10 segundos.



Con el cuello recto, realiza movimientos circulares con los ojos de derecha a izquierda, repite este movimiento de manera pausada durante 10 segundos.

Cierra los ojos durante 30 segundos, respira profundo y piensa en algo POSITIVO.

## Hombros

Eleva los hombros lo que más puedas y sostén esta posición durante 15 segundos.



## Brazos

Con la espalda recta, cruza los brazos sobre la cabeza e intenta llevarlos hacia arriba. Sostén esta posición durante 15 segundos.



Estira el brazo derecho hacia el lado izquierdo procurando tocar tu hombro, luego con la mano izquierda ejerce presión sobre el codo derecho de modo que el brazo se estire completamente y se extienda tu mano hasta sentir una leve tensión, misma que debe durar 5 segundos. Repite el ejercicio con el otro brazo.



## Manos

Estira el brazo hacia el frente y abre la mano como si estuviera haciendo la señal de pare, con la ayuda de la otra mano lleva hacia atrás todos los dedos durante 15 segundos.



Lleva hacia adelante la mano y voltea hacia abajo todos los dedos, con la ayuda de la otra mano pon un poco de presión hacia atrás durante 15 segundos.



## Piernas

Levanta la rodilla hasta donde te sea posible y sostén esta posición durante 15 segundos. Mantén recta la espalda y la pierna de apoyo.



## Espalda

De pie, extiende tus brazos hacia adelante, y flexiona las piernas simulando sentarte en el espacio. Mantén esta posición durante 15 segundos.



Conservando una pierna recta, inclínate hacia un lado y luego hacia el otro. Mantén esta posición por 15 segundos.



[https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2018/11/PAUSA\\_ACTIVIA\\_-2018.pdf](https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2018/11/PAUSA_ACTIVIA_-2018.pdf)

## Atenciones e intervenciones psicológicas:

Basados en los resultados obtenidos de la encuesta, enfocarse en los niveles altos de riesgos identificados y realizar una intervención psicológica de forma personal, para lo cual el profesional psicólogo de

la empresa realizará esta actividad, así como el seguimiento de las sesiones que se realicen.

### **Análisis ergonómico de los puestos de trabajo**

Con la finalidad de identificar puestos de trabajos seguros, se realizará la medición de análisis ergonómico al menos a un puesto de trabajo de forma trimestral.

Esta actividad será realizada por el técnico de seguridad de la empresa, y propondrá al jefe inmediato acciones para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

### **5.4 Seguimiento y control**

El seguimiento y control de las actividades propuestas se realizará al finalizar el año y como producto se obtendrán el cumplimiento de los indicadores establecidos por el ministerio de trabajo en la plataforma SUT.

## 6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Actividades	DETALLE	Período	
			Desde	Hasta
1	Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales establecido por la empresa y/o institución pública o privada.	Taller de motivación laboral: actividad enfocada a generar salud mental y conectar a los trabajadores con sus objetivos personales, actitudes y visión de vida.	1 de marzo del 2023	10 de marzo del 2023
		Taller de trabajo en equipo: orientado a mejorar la comunicación asertiva, las relaciones interpersonales y el clima laboral.	3 de julio del 2023	14 de julio del 2023
		Taller de habilidades blandas: enfocado a los jefes de áreas y directivos para mejorar el liderazgo, la comunicación efectiva, empatía, gestión del tiempo, orientación a los resultados, entre otras destrezas que mejoraran el desarrollo de los equipos de trabajo.	2 de octubre del 2023	13 de octubre del 2023
2	Socializar sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales establecido por la empresa y/o institución pública o privada.	Feria Informativa	1 de junio del 2023	30 de junio del 2023
3	Aplicar a todo el personal de la empresa o institución un instrumento de evaluación de riesgos psicosocial que cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional.	Aplicación de la encuesta de riesgos psicosociales	26 de diciembre 2022	29 de diciembre del 2022
4	Socializar a todos los colaboradores los resultados finales, así como las medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados.	Feria Informativa	1 de junio del 2023	30 de junio del 2023

5	Estructurar y desarrollar un plan de acción con las medidas preventivas y/o intervención conforme a los riesgos psicosociales identificados en la evaluación.	Realización de Pausas Activas	6 de febrero del 2023	28 de febrero del 2023
		Atenciones e intervenciones psicológicas	1 de marzo del 2023	29 de diciembre del 2023
		Análisis ergonómico a los puestos de trabajo	1 de marzo del 2023	29 de diciembre del 2023
6	Realizar el seguimiento a las medidas preventivas y/o intervenciones implementadas a fin de evidenciar la eficacia de las mismas.	Informe técnico de anual	01 de noviembre del 2023	30 de noviembre del 2023
7	Realizar talleres de sensibilización a todo el personal en temas relacionados a derechos laborales de grupo prioritarios y en condiciones de vulnerabilidad social, inclusión social, igualdad, lenguaje positivo y no discriminación en el ámbito laboral.	Talleres de sensibilización a todo el personal en temas relacionados a derechos laborales de grupo prioritarios y en condiciones de vulnerabilidad social, inclusión social, igualdad, lenguaje positivo y no discriminación en el ámbito laboral.	11 de julio del 2023	22 de julio del 2023
8	Estructurar y desarrollar un programa de prevención de VIH-SIDA el programa deberá contener como mínimo las siguientes actividades: - Sensibilización: Definición, fisiopatología, signos y síntomas, medios de transmisión, tratamiento, prevención-promoción, consecuencias. - Promoción	Feria Informativa	1 de junio del 2023	30 de junio del 2023

	de la realización de la prueba de detección de VIH de manera voluntaria y confidencial. - Difusión de canales de comunicación y/o asesoramiento de prevención y atención socio*sanitaria			
8	Socializar el PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO.	Feria Informativa	1 de junio del 2023	30 de junio del 2023
9	Entregar a todo el personal una copia digital o en cualquier medio de comunicación interno idóneo para su difusión del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO que evidencie el conocimiento de las conductas sujetas a sanción.	Feria Informativa	3 de julio del 2023	29 de septiembre del 2023
10	Realizar talleres de sensibilización relacionadas a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, además de derechos laborales, lenguaje positivo e inclusión social.	Talleres de sensibilización relacionadas a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.	11 de julio del 2023	22 de julio del 2023
11	Realizar campañas comunicacionales permanentes en temas relacionados a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer.	Feria informativa	1 de junio del 2023	30 de junio del 2023



## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082: Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral
- Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 del Ministerio de Trabajo: Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.
- Código de Trabajo
- Constitución de la República del Ecuador
- Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo
- Guía de pausas activas del Ministerio de Salud (2018)
- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo decisión 584