

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD: PRESENCIAL

Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial.

TEMA:

“FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL INTERCULTURAL DEL CANTÓN SAQUISILI.”

Autor: Cristian Jhony Pineda López

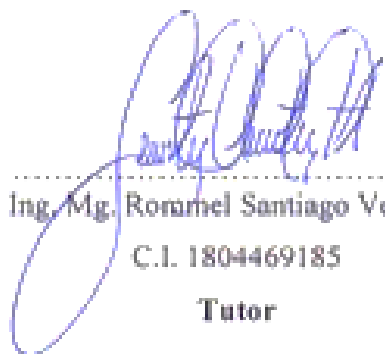
Tutor: Ing. Mg. Rommel Santiago Velasteguí Hernández

Ambato — Ecuador

2019

Aprobación del Tutor del trabajo de titulación

Yo, Ing. Mg. Rommel Santiago Velasteguí Hernández, con C.I.18004469185, en calidad de tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: "FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL INTERCULTURAL DEL CANTON SAQUISILÍ", desarrollado por el señor Cristian Jhony Pineda López, egresada de la carrera de Psicología Industrial, de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios necesarios, 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. Mg. Rommel Santiago Velasteguí
C.I. 1804469185
Tutor

Autoría del trabajo de titulación

Yo, Cristian Jhonny Pineda López, con CI.2100704861, mediante el presente trabajo de titulación con el tema: "FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL INTERCULTURAL DEL CANTÓN SAQUISILÍ", dejo constancia que, en la investigación, la cual está basada en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, investigaciones bibliográficas y estudios de campo, ha obtenido las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación. Las ideas, opiniones y recomendaciones son exclusiva responsabilidad del autor.



Cristian Jhonny Pineda López

CI. 210070486-1

AUTOR

Aprobación de los Miembros del Tribunal de Grado

Al Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: "FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL INTERCULTURAL DEL CANTON SAQUISILÍ", presentado por el señor Cristian Jhony Pineda López, egresado de la carrera de Psicología Industrial, una vez revisado el Trabajo de Graduación o Titulación, APRUEBAN el referido trabajo, en razón que reúne los requerimientos básicos tanto técnicos, como científicos y reglamentos establecidos.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo correspondiente para los trámites

COMISION



Mg. Amado Antonio Lara Satán

060187853-1



Mg. Luis Rafael Tello Vasco

180140514-1

Dedicatoria

El siguiente proyecto de investigación lo quiero dedicar a Dios por estar bendiciéndome en cada paso que he dado.

A mis padres,

Que nunca se han olvidado de mí, a pesar de la distancia que nos separa.

A mi esposa,

Que ha sido un pilar fundamental en este camino que lo denominamos vida.

A mis hermanos,

Por guiarme y enseñarme que los sacrificios traen recompensas.

Tabla general de contenidos

Aprobación del Tutor del trabajo de titulación	I
Autoría del trabajo de titulación.....	II
Aprobación de los Miembros del Tribunal de Grado.....	III
Dedicatoria	IV
Tabla general de contenidos.....	V
Resumen ejecutivo	IX
Abstract	X
Introducción	1
CAPÍTULO I.....	3
MARCO TEÓRICO.....	3
1.1 Antecedentes Investigativos.....	3
1.2 Objetivos	5
1.2.1 Objetivo General	5
1.2.2Objetivos Específicos.....	5
CAPÍTULO II	8
METODOLOGÍA	8
2.1. Materiales.....	8
2.2 Métodos.....	10
2.2.1 Metodología y enfoque cualitativo	10
2.2.2 Metodología y enfoque cuantitativo	10
2.2.3 Nivel o tipo de investigación.....	10
Exploratoria.....	10
Descriptiva	10
Correlacional	11
2.2.4 Modalidad de la investigación	11
De campo 11	
Bibliográfica o Documental	11

2.3.2 Factores de Riesgos Psicosociales	11
2.3.2 Desempeño laboral.....	12
2.4.1 Operacionalización de variables	14
2.4.2 Población y Muestra.....	20
2.4.3 Recolección de información.....	21
CAPÍTULO III.....	31
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	31
3.1 Análisis y discusión de resultados.....	31
3.2 Verificación de hipótesis.....	47
CAPITULO IV	51
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	51
4.1 Conclusiones	51
4.2 Recomendaciones.....	52
Referencias – Bibliográficas	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Recursos para la investigación.....	9
Tabla 2 Operacionalización de variable independiente – Riesgos psicosociales.....	18
Tabla 3 Operacionalización de variable dependiente – Desempeño laboral.....	19
Tabla 4: Unidad muestra por áreas	21
Tabla 5 Plan de recolección de información	22
Tabla 6 Principales métodos de evaluación de riesgos psicosociales.	23
Tabla 7: Dimensiones del Cuestionario de factores de riesgo psicosocial	27
Tabla 8 Matriz de análisis de test estadísticos.....	29
Tabla 9: Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial	31
Tabla 10: Análisis de la subdimensión 8.5 condiciones del trabajo	34
Tabla 11 Análisis Ítem 40	35
Tabla 12 Análisis Ítem 47	36
Tabla 13: Resultados General de la Evaluación de Desempeño GADMIC 219-2020 ..	37
Tabla 14: Resultados factor 1: Producción	38
Tabla 15: Resultados de la evaluación de desempeño de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del Cantón Saquisilí 2019.....	39
Tabla 16: Resultados factor 3: Responsabilidad.....	40
Tabla 17: Resultados factor 4: Cooperación y actitud.....	41
Tabla 18: Resultados factor 5: Sentido común e iniciativa.....	42
Tabla 19: Análisis unidireccional variable riesgos psicosociales	43
Tabla 20: Análisis unidireccional variable desempeño laboral	44
Tabla 21: Análisis de tabla cruzada	45
Tabla 22: Análisis media riesgos psicosociales	46
Tabla 23: Análisis media desempeño laboral	47
Tabla 24: Resultados del método de Correlación de Spearman entre el ítem 40 y el factor calidad del desempeño laboral	48
Tabla 25: Resultados del método de Correlación de Spearman entre el ítem 40 y el factor Responsabilidad del desempeño laboral	49

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Análisis riesgos psicosociales	32
Gráfico N° 2 Análisis de la subdimensión 8.5 condiciones del trabajo	34
Gráfico N° 3 Análisis Ítem 40.....	35
Gráfico N° 4 Análisis Ítem 40.....	36
Gráfico N° 5: Factor 1: Producción	38
Gráfico N° 6: Resultados de la evaluación de desempeño	39
Gráfico N° 7: Factor 3: Responsabilidad	40
Gráfico N° 8: Factor 4: Cooperación y actitud.....	41
Gráfico N° 9: Resultados de la evaluación de desempeño	42
Gráfico N° 10: Distribución de Gauss - Correlación de Spearman entre el ítem 40 y el factor calidad del desempeño laboral	49
Gráfico N° 11: Distribución de Gauss - Correlación de Spearman entre el ítem 40 y el factor responsabilidad del desempeño laboral	50

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

Tema: “Factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí”.

Autor: Cristian Jhony Pineda López

Tutor: Ing. Mg. Rommel Santiago Velasteguí Hernández

Resumen ejecutivo

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar los factores de riesgos psicosociales y establecer su relación con los resultados de la evaluación de desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí, con los resultados del análisis se podrán plantear medidas correctivas y preventivas dentro de la municipalidad, con la finalidad de mitigar y evitar las enfermedades profesionales. Para el desarrollo de la investigación se ha basado mediante artículos científicos, tesis, libros y revistas, para sustentar la investigación realizada, seguidamente se llevó a cabo el proceso de operacionalización de las variables, en cuanto a los factores de riesgos psicosociales se empleó el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo de Ecuador que consta de 58 ítems agrupados en 8 direcciones, el mismo que fue aplicado de forma física a una muestra poblacional de 115 colaboradores, también se analizó la evaluación de desempeño laboral realizada por la Gestión de Talento Humano de la municipalidad, los cuales fueron analizados e interpretados mediante el coeficiente de correlación de Spearman, y de acuerdo a este método se acepta la hipótesis alternativa H1, es decir, si existe relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí.

Palabras claves: Riesgos psicosociales, desempeño laboral, gestión del talento humano, evaluación de desempeño.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMAN SCIENCES AND EDUCATION
CAREER OF INDUSTRIAL PSYCHOLOGY

Theme: “Psychosocial risk factors and work performance in employees of the Autonomous Decentralized Municipal Intercultural Government of the Saquisilí Canton”.

Author: Cristian Jhony Pineda López

Tutor: Ing. Mg. Rommel Santiago Velasteguí Hernández

Abstract

The objective of this research work is to determine the psychosocial risk factors and establish their relationship with the results of the work performance evaluation of the employees of the Autonomous Decentralized Municipal Intercultural Government of the Saquisilí Canton, with the results of the analysis, corrective measures may be proposed and preventive within the municipality, with the purpose of mitigating and avoiding occupational diseases. For the development of the research, it has been based on scientific articles, thesis, books and magazines, to support the research carried out, then the process of operationalization of the variables was carried out, as for the psychosocial risk factors the questionnaire was used of evaluation of psychosocial risk of the Ministry of Labor of Ecuador that consists of 58 items grouped in 8 directions, the same that was physically applied to a population sample of 115 employees, the evaluation of job performance performed by the Management of Human talent of the municipality, which were analyzed and interpreted using the Spearman correlation coefficient, and according to this method the alternative hypothesis H1 is accepted, that is, if there is a relationship between psychosocial risks and work performance in employees of the Autonomous Decentralized Municipal Government Intercultural of the Saquisilí Canton.

Keywords: Psychosocial risks, work performance, human talent management, performance evaluation

Introducción

El presente trabajo investigativo tiene por objetivo determinar los riesgos psicosociales y la relación existente con el desempeño laboral, a través de un adecuado proceso de manejo de la información, con la finalidad de establecer medidas correctivas y preventivas para mejorar los resultados obtenidos, la investigación consta de cuatro capítulos y un plan para prevenir los factores de riesgo psicosocial, desarrollados en base a las normas y estándares establecidos en la Universidad Técnica de Ambato y la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, para la modalidad de proyecto de investigación, el mismo que se divide de la siguiente manera.

Capítulo I.- Se refiere a los antecedentes investigativos es decir se describe las investigaciones existentes sobre las variables de la investigación que sirve como sustento para el presente estudio, los fundamentos se basan en Artículos científicos de revistas, tesis de relevancia existentes en el repositorio de la UTA y libros, se estableció un objetivo general y tres objetivos específicos los cuales se va especificando el proceso de cumplimiento.

Capítulo II.- En este capítulo está presente la metodología y el nivel de investigación, posteriormente se determina la población y muestra a trabajar, la operacionalización de las variables, también se establecen las técnicas e instrumentos utilizados en el proceso de la investigación, el método de coloración, procesamiento y análisis de la información.

Capítulo III.- En el presente capítulo se realiza el análisis y discusión de los resultados obtenidos en base a las encuestas, se agrega tablas, gráficos y se elabora el análisis e interpretación, se verifica las hipótesis y se aplica métodos estadísticos para la comprobación y la relación de la misma.

Capítulo IV.- Se establecen las conclusiones y recomendaciones acorde a los resultados obtenidos de las encuestas. Observación e investigación tanto de la Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador y de la evaluación del desempeño.

Posteriormente se describen las referencias bibliográficas utilizadas para la investigación, es decir, textos, artículos académicos y científico sobre este tema.

Finalmente se concluye con los anexos respectivos, el Anexo 1 que corresponde al cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo del Ecuador mismo que consta de 58 ítems, 8 dimensiones y 8 sub dimensiones; el Anexo 2 que corresponde a la ficha la evaluación de desempeño propuesta por el Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad, misma que consta de 5 factores evaluados y a la vez fue aplicado por el jefe de Recursos Humanos y finalmente el Anexo 3 que corresponde al plan de prevención de riesgos psicosociales.

Plan de prevención de riesgos psicosociales para los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí, el mismo que consta de: Datos informativos, antecedentes de la propuesta, justificación, análisis de factibilidad, fundamentación científica, modelo operativo, Introducción, objetivos.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes Investigativos

La presente investigación se sustenta mediante varios proyectos que contribuyen con información importante para su realización, mismos que dan soporte y apoyo para su correcta realización, detallados a continuación.

Al paso de los años el crecimiento industrial ha sido un progreso gigante sin dejar a un lado con ello la proliferación cambios sociales, los mismos que presentan una probabilidad de afectar negativamente a la salud de los trabajadores, mencionando que la reacción de estos cambios puede ser diferente de trabajador en trabajador. Las exigencias de la competitividad en cuanto a la oferta y demanda de trabajo ha originado la existencia de nuevos factores de riesgos mismos que ahora se los conoce como psicosociales.

De acuerdo con (Jiménez, 2011), en su artículo titulado” Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales” Los riesgos psicosociales son entornos laborales en la cual existe una probabilidad de causar gravemente daños a la salud física, social o mental del colaborador. Los factores de riesgo psicosocial habitualmente se conoce como factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de toda índole y generalmente resultan con afectaciones directas en los colaboradores de las organizaciones.

Como se describe en el siguiente trabajo investigativo por (López, 2012), en su informe final de graduación titulado “El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi”, menciona que el motor de la empresa conocido como talento humano necesita mayor motivación para la realización de sus actividades de manera eficaz, es penoso decir que varias empresas toman a este factor como algo trivial sin otorgarle la atención necesaria, dejan a un lado las consecuencias directas a la afectación de la salud mental de los colaboradores que podría acarrear desestabilidad organizacional.

Los riesgos psicosociales son considerados promotores de causar daño según (Jimenez, Orozco, & Caliz, 2017), son diversos en su naturaleza en la cual se da a notar la realidad de la organización y a la vez la manera de como llevamos a cabo la realización de las tareas propuestas y con ello el entorno laboral que afecta al desarrollo del buen trabajo y la probabilidad de causar alteraciones a la salud de los colaboradores.

Los problemas que mayor daño causa a la integridad de los colaboradores son los riesgos psicosociales en base a la higiene y seguridad en el trabajo la cual está involucrada en la carga excesiva de trabajo, poca comunicación al momento de designar funciones y violencia ejercida por parte de los altos mandos jerárquicos (Pedro, Luis, & Nancy, 2018).

Según (Yepes, Ramos, & Villarraga, 2018), los factores de riesgos psicosociales se encuentra subdividido en tres partes las cuales presentan aspectos intralaborales, extralaborales e individuales. Los intralaborales hace referencia a las circunstancias en la cual va desarrollando el trabajo el segundo nos dice que es la calidad de vida de los colaboradores, y por los individuales son las características psicosociales de cada trabajador.

Los factores de riesgos psicosociales aportan un riesgo cuando son sometidos a determinadas condiciones de trabajo sumamente intensas y a la vez el tiempo de exposición que presenta, afectando negativamente a la salud de los colaboradores tanto física, emocional, cognoscitiva y conductual lo cual se asocia al estrés que se manifiesta en las personas o trabajadores (Ortiz & Jaramillo, 2013).

Las exigencias de la globalización y la alta competitividad van desencadenando en frustraciones sobre el trabajador él cual no alcanza a cumplir con las actividades designadas lo que da como resultado un bajo nivel de cumplimiento de objetivos lo que genera preocupación en la organización, sin olvidar los aspectos individuales y extralaborales los mismos que ocasionan en el colaborador lo que es conocido como doble presencia laboral y como consecuencia tenemos un desempeño laboral afectado. (Esperanza, Glenys, & Mayrene, 2010).

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

- Determinar cómo influyen los factores de riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí.

Se llevó a cabo el análisis de factores de riesgo psicosocial mediante el instrumento de evaluación propuesto por el Ministerio de Trabajo del Ecuador en cuanto a la primera variable, se realizó la evaluación del desempeño laboral da por la Gestión de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí.

A continuación los datos recolectados fueron ingresados a la Herramienta para la tabulación de datos del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales que otorga el Ministerio de Trabajo del Ecuador, el cual nos genera un informe estadístico propio del cuestionario mismo que consta del perfil valorativo con los niveles existentes de riesgos psicosociales presentes en los colaboradores de la Municipalidad.

Posteriormente se utilizó el método de la correlación de Spearman, método que nos ayudara a identificar la correlación existente entre los resultados de las dos variables; Factores de Riesgos Psicosociales (Variable independiente) y el Desempeño Laboral (variable dependiente) las mismas que son analizadas en la presente investigación.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar los Factores de Riesgos Psicosociales que tienen mayor influencia en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí.

Primero se reunió en el taller municipal la muestra a estudio de colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí del periodo 2019 - 2020 para darles a conocer las razones y el objetivo de la misma.

Segundo se dio paso a la socialización de cuestionario que mide los riesgos psicosociales que se va a aplicar, la normativa vigente donde expresa la finalidad de dicha aplicación y se aclara que la información obtenida es confidencial y exclusivamente con fines académicos, misma que no influirá en el desempeño o cambios de sus funciones laborales.

Tercero se realizó la aplicación del cuestionario de riesgos psicosociales(Anexo 1) de manera física paso que se dio por terminado en dos días laborales debido al horario que presentan los colaboradores de la Municipalidad

Por último se procede a ingresar la información obtenida de la aplicación del cuestionario en la herramienta de Excel que nos ayuda con la tabulación de datos, la cual es otorgada por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, misma que nos brinda el informe y perfil valorativo de la investigación.

- Analizar el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí.

A continuación fue necesario hacer un acercamiento directo con el jefe del Departamento de Recursos Humanos del GADMIC para analizar la evaluación de desempeño existente dentro de la municipalidad la cual es propia del establecimiento desde el año 2018, la misma que consta de 5 factores de evaluación, producción, calidad, responsabilidad, cooperación y actitud y sentido común e iniciativa. Basada en la carta magna del Ecuador y el Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí, capítulo 10 de la Planificación, Capacitación y Evaluación del Desempeño del Talento Humano.

Finalmente gracias a la aplicación de dicho instrumento, mismo que fue ejecutado por el jefe de Talento Humano de la municipalidad se pudo obtener los resultados finales de la evaluación ya tabulados misma que fue hecha por el departamento antes mencionado. Se procedió a realizar la correcta interpretación y análisis de los resultados.

- Establecer la relación de los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí.

Se realizó la tabulación de los resultados que se obtuvieron gracias a la aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales proporcionado por el Ministerio de Trabajo del Ecuador. Acuerdo ministerial número 82.

A continuación se procede con la tabulación de los resultados obtenidos de la evaluación de desempeño (Anexo 2) cuyos datos fueron proporcionados por el departamento de recursos humanos.

Después se ingresó los datos de cada variable de estudio y sus respectivos ítems en el software estadístico SPSS versión 25, para comprobar la correlación que existe entre variables.

Finalmente se realizó el cruce de tablas entre los ítems de las dos variables de estudio y la respectiva la correlación de Spearman y se generó el informe resultante con su análisis e interpretación, como resultado de la correlación realizada en este software estadístico se obtuvo como respuesta que si existe relación entre las dos variables de este proyecto de investigación, rechazando así la hipótesis nula H_0 y aceptando la hipótesis alternativa H_1

- Diseñar un plan de prevención de factores de riesgo psicosocial para los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí.

Este objetivo se alcanzó a través de la elaboración de un plan de prevención de factores de riesgos psicosociales, considerando el desarrollo de los componentes de este tipo de documento donde se resalta los datos informativos, antecedentes de la propuesta, justificación, análisis de factibilidad, fundamentación científica, modelo operativo, Introducción, objetivos.

Segundo se da el plan de prevención de riesgos en base a la utilización de Método Japonés 6 S como herramienta para mejorar el orden y limpieza en las áreas de trabajo y capacitaciones para sobrellevar ciertas dimensiones afectadas como, liderazgo, acoso sexual y el acoso laboral.

Finalmente para la salud auto percibida se llevó a cabo un proceso el cual nos ayude a mejorar, la salud de cada uno de los colaboradores mediante fichas técnicas.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Materiales

Según (Herrera, Medina, & Naranjo, 2010) mencionan y hacen énfasis en cuatro tipos de recursos que se utiliza o especifica dentro de una investigación.

- Recursos institucionales.- definido como aquel recurso que de manera directa apoya al investigador en el desarrollo de su proyecto, en especial se tomará en consideración el apoyo que brinden las instrucciones donde se lleva a cabo dicha investigación.
- Recurso humano.- se especifica y se delimita las personas que van a ser útiles para el desarrollo de la investigación, como, tutor, investigador, personal de apoyo, en la esta investigación se tomará en cuenta a las personas que constituyen una guía para la presente investigación.
- Recursos materiales.- son aquellos recursos que ayuden al desarrollo de la investigación, como quipos, transporte, materiales de escritorio, software además los gastos de administración, servicios entre otros.
- Recursos financieros.- aquel dinero que será necesario para cubrir la investigación, indicando el presupuesto y financiamiento.

Es de gran importancia establecer dentro de los recursos el presupuesto y la fuente de financiamiento para el proyecto y la ejecución del mismo, debido a que representa la anticipación de los gastos que dicho proyecto requiere para su desarrollo y ejecución, de esta manera el investigador puede prever los gastos necesarios y calcular los gastos innecesarios (Naranjo, 2010).

A continuación se detallará un listado de recursos y materiales que fueron necesarios para la realización del proyecto de investigación.

RECURSOS		
	Detalle/Cantidad	Valor
Institucionales		
Universidad Técnica de Ambato	-	-
Biblioteca de la universidad (UTA)	-	-
Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí	-	-
Humanos		
Investigador	1	
Tutor de Tesis	1	-
Docentes Evaluadores (UTA)	2	-
Colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí	115	-
Materiales		
Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales proporcionado por el Ministerio de Trabajo del Ecuador	1	Libre
Cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial en espacios laborales proporcionado por el Ministerio de Trabajo del Ecuador	1	Libre
Resmas de Hojas	2	12,00\$
Cajas de Esferos	2	10,00\$
Impresiones	-	16,00\$
Copias	312	8,00\$
Empastado Trabajo Final	1	65,00\$
Económicos		
Transporte	-	80,00\$
Alimentación	-	40,00\$
Imprevistos	-	20,00\$
	Presupuesto total	251,00\$

Tabla 1 Recursos para la investigación

Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: Tutoría de la investigación, guía para elaborar de forma creativa y amena el trabajo de Graduación cuarta edición (Herrera, Medina, & Naranjo, 2010).

Se financia mediante recursos propios para elaboración del proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicólogo Industrial.

2.2 Métodos

Para el desarrollo de la presente investigación tomaremos en cuenta la metodología de la investigación de Herrera (2010).

2.2.1 Metodología y enfoque cualitativo

EL presente trabajo investigativo tomará un enfoque cualitativo debido a que se va a analizar la naturaleza del problema planteado y como sucede, es decir las razones mismas del comportamiento y manifestaciones de las personas que integran el problema de investigación para dar solución a la problemática del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí. (Blasco & Pérez, 2007).

2.2.2 Metodología y enfoque cuantitativo

El presente trabajo investigativo toma un enfoque cuantitativo debido que la información recolectada será utilizada para su correcto análisis e interpretación, proceso que facilita la comprensión del problema planteado.

2.2.3 Nivel o tipo de investigación

Exploratoria

El presente trabajo de investigación es exploratorio porque permite conocer la problemática en la que se ven inmersos los riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral, la cual no ha sido estudiada antes en el Cantón de Saquisilí, a causa del desconocimiento de las repercusiones que tienen los riesgos psicosociales, y a su influencia en el desempeño laboral.

Descriptiva

Para (Sampieri, Fernandez Callado, & Baptistalucio, 2014) el tipo de investigación descriptiva consiste en describir procesos, hechos, situaciones, contextos, y sucesos; lo que se entendería como son y se presentan, especificar las características y los perfiles de grupos comunidades y personas. Lo que se pretende hacer es investigar y recolectar información de cada una de las variables para posteriormente presenciar su relación.

Correlacional

Se presenta también un nivel de investigación correlacional pues se tiene como objetivo evaluar el grado de incidencia entre las dos variables que están presentes en el problema de tal manera que se pueda vincular la variable independiente que se refiere a los factores de riesgo psicosocial y la variable dependiente que se refiere al desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí, terminando así la causa y efecto, posteriormente con métodos estadísticos analizar la información y obtener resultados.

2.2.4 Modalidad de la investigación

De campo

Según (Herrera, Medina, & Naranjo, 2010) se mencionan y dicen que la investigación de campo es aquel estudio que se lleva a cabo en el lugar que se producen los hechos, donde se identifican los factores que se relacionan con las variables tales como el desempeño laboral con respecto a los riesgos psicosociales. Además se identificará la muestra y el instrumento a utilizarse para identificar la variable independiente.

Bibliográfica o Documental

En la investigación bibliográfica o documental nos permite la recolección de fuentes de información validadas en base a libros, revistas, tesis, artículos académicos a cerca de la información correspondiente con la finalidad de que la información esté centrada en la comprensión y el realismo, permitiendo de esta manera obtener los resultados claros de nuestro proyecto (Rodríguez Villaseñor, 2008).

2.3.2 Factores de Riesgos Psicosociales

Se puede hablar de factores de riesgos psicosociales a la relación que existe entre el trabajo, el medio ambiente, necesidades y competencias que tenga el trabajador sin dejar a un lado la cultura y la situación personal que presente fuera del área de trabajo que puede influir en la salud y desempeño del colaborador. (OIT, 1984).

Se conoce a los factores de riesgos psicosociales que son decisivos en cuanto a las enfermedades profesionales que pueden llegar a causar a los trabajadores, es un tema delicado al referirse, debido a que las ciencias sanitarias en general y de higiene en el trabajo están a la vanguardia de la salud de todos los trabajadores de las organizaciones (Kalimo, A., & Cooper, 2000).

Los riesgos psicosociales son situaciones laborales internas o externas donde los individuos o grupo de individuos tienen que lidiar día a día dentro de su entorno laborales así como también los factores propios de las organizaciones como el clima laboral, la cultura y las relaciones interpersonales, los mismos que presentan un elevado nivel de probabilidad de causar daño gravemente a la salud mental, física, y social de los trabajadores (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

Los riesgos psicosociales laborales habitualmente son acontecimientos, hechos o situaciones negativas que son consecuencia de la organización del trabajo que puede afectar gravemente a la salud de los trabajadores por ende las consecuencias saben ser mortales, afectando directamente a la salud física y salud mental. (Baez, 2010).

La constante competitividad y la creatividad e ingenio para lograr el cumplimiento de los objetivos empresariales por parte de los trabajadores han ido causando en los riesgos psicosociales una brecha de daños a la integridad de los colaboradores es así que depende de la cultura y la madurez de la organización para que exista una relación bilateral donde no salga afectada ninguna de las dos partes. (Arenas & Jaramillo, 2013).

2.3.2 Desempeño laboral

Según (Chiavenato I. , 2009), define al desempeño laboral como aquellos comportamientos o acciones de un individuo o de un grupo de individuos dentro del ámbito laboral, con la finalidad de llegar al cumplimiento de metas y objetivos empresariales.

Las diferencias en cuanto al concepto desempeño son grandes, a pesar de eso se habla en general que el desempeño hace referencia a la acción o conjunto de acciones para

realizar una actividad, dedicarse a tareas específicas con la finalidad de conseguir u obtener un beneficio o meta propuesta (Ochoa & Palacio, 2016).

Se define al desempeño laboral como aquel comportamiento, conducta real de carácter profesional que los trabajadores presenten en su entorno laboral, la predisposición para llevar a cabo una actividad y poder concluirla de manera eficaz, también en las relaciones interpersonales que se va creando en el entorno que se presente el individuo por tal razón se puede decir que existe una relación entre el desempeño laboral y el medio donde se desenvuelva el trabajador (Perea, Hernández, & Hoz, 2012).

La correcta comunicación entre jefes y personal operativo, uso adecuado de herramientas de trabajo, la cooperación en equipo o individual, adecuado ambiente laboral y la unión de distintos factores externos como la familia directamente influyen en el desempeño laboral del individuo (Rodríguez & Martín, 2014).

Según (Robbins & Coulter, 2014), hace una comparación entre el desempeño y la organización, mediante el desempeño eficiente se define cuan exitosa y duradera será la organización en el entorno, se fija en el logro de sus actividades y metas laborales. En conclusión la medición del desempeño evalúa el cumplimiento de metas estratégicas de la organización.

2.4 Descripción del modelo de investigación

2.4.1 Operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES – VARIABLE INDEPENDIENTE				
Variable independiente: riesgos psicosociales				
Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
La Organización Internacional del Trabajo (OIT) precisa a los factores de riesgo psicosocial como “Aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés”, es decir los factores psicosociales se pueden definir como condiciones presentes en el	CARGA Y RITMO DE TRABAJO	Exceso de trabajo o insuficiente, Tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, La que puede ser constante o variable.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)?. 2. ¿Decido el ritmo de trabajo en mis actividades? 3. ¿Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés? 4. ¿Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral? 	Técnica: Entrevista Encuesta Instrumento: “Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales” Dirigida: a todos los Docentes
	DESARROLLO DE COMPETENCIAS	Oportunidades de desarrollar Competencias. Destrezas, Habilidades, Conocimientos, Actitudes.	<ol style="list-style-type: none"> 5. ¿Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado? 6. ¿En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo? 7. ¿En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas? 8. ¿En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo? 	

trabajo, concernientes con la organización, y la ejecución del trabajo asignado que pueden afectar el bienestar y la salud física, psíquica o social de los colaboradores como el desempeño o ejecución del trabajo, afectando su productividad.	LIDERAZGO	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	<p>9. ¿En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos?</p> <p>10. ¿Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo?</p> <p>11. ¿Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades ¿</p> <p>12. ¿Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar?</p> <p>13. ¿Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo?</p> <p>14. ¿Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos?</p>	
	MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	Participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo Métodos y ritmo de trabajo, Horarios, Entorno, Otros factores laborales.	<p>15. ¿En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión?</p> <p>16. ¿Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas?</p> <p>17. ¿Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones?</p> <p>18. ¿Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo?</p>	
	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Formas de comunicación, Tecnología, Modalidad de distribución Designación del trabajo, Demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.	<p>19. ¿Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión?</p> <p>20. ¿En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores?</p> <p>21. ¿En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas?</p> <p>22. ¿En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos?</p> <p>23. ¿Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables?</p> <p>24. ¿Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo?</p>	

	RECUPERACIÓN		Recreación, Distracción, Tiempo de vida familiar, Actividades sociales extra laborales.	<p>25. ¿Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades?</p> <p>26. ¿En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía?</p> <p>27. ¿En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo?</p> <p>28. ¿Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales?</p> <p>29. ¿Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo?</p>	
	SOPORTE Y APOYO		Acciones y recursos formales e informales para facilitar la solución de problemas laborales y extra laborales.	<p>30. ¿El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas?</p> <p>31. ¿En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas?</p> <p>32. ¿En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad?</p> <p>33. ¿En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero?</p> <p>34. ¿En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación?</p>	
	OTROS PUNTOS IMPORTANTES	Acoso discriminatorio:	<p>Trato desigual, Exclusión o preferencia hacia una persona basados en: La identidad de género, Orientación sexual, Edad, Discapacidad, Estado de salud, Enfermedad, Etnia, etc. Efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos.</p>	<p>35. ¿En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan?</p> <p>38. ¿Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades?</p> <p>53. ¿En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual?</p> <p>56. En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral</p>	

		Acoso laboral	<p>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.</p>	<p>41. ¿Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño?</p> <p>50. ¿Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona?</p>	
		Acoso sexual	<p>Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad: Física, Psicológica y Moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.</p>	<p>43. ¿En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral?</p> <p>48. ¿Mi trabajo está libre de acoso sexual?</p>	
		Adicción al trabajo	<p>Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, Necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial Se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso.</p>	<p>36. ¿Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo?</p> <p>45. ¿Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando?</p> <p>51. ¿Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal?</p> <p>55. ¿Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo?</p> <p>57. ¿Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)?</p>	
		Condiciones del Trabajo	<p>Son los factores de riesgo Condiciones de seguridad, Ergonómicas, Higiénico, Psicosocial Afectan negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.</p>	<p>40. ¿Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad?</p> <p>47. ¿Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?</p>	

		Doble presencia (laboral – familiar)	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar	46. ¿Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo? 49. ¿En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales?	
		Estabilidad laboral y emocional	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.	37. ¿En mi trabajo existe un buen ambiente laboral? 39. ¿En mi trabajo me siento aceptado y valorado? 42. ¿Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo? 52. ¿Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución? 54. ¿Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación?	
		Salud auto percibida	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.	44. ¿Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza? 58. ¿Considero que me encuentro física y mentalmente saludable?	

Tabla 2 Operacionalización de variable independiente – Riesgos psicosociales

Elaborado: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES – VARIABLE DEPENDIENTE				
VARIABLE INDEPENDIENTE: Desempeño Laboral				
Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
Al desempeño laboral se lo define como el comportamiento del colaborador en la indagación de objetivos, y que se caracteriza por tener habilidades, capacidades, necesidades y cualidades las mismas que interactúan dentro del contexto laboral y organizacional para influenciar en el comportamiento resultante (Queipo y Useche, 2002)	RESPONSABILIDAD	-Evaluación del puesto	¿Periódicamente me evalúan las actividades que realizo?	Cuestionario de Evaluación de Desempeño proporcionada por el Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del Cantón Saquisilí
		-Cumplimiento de objetivos	¿Se cumple con las actividades en el tiempo propuesto?	
	SENTIDO COMÚN E INICIATIVA	-Indicaciones deficientes	¿Se requiere de mayores indicaciones para realizar las actividades?	
		-iniciativa y pro actividad innata	¿Suelo usar el sentido común en mi trabajo?	

Tabla 3 Operacionalización de variable dependiente – Desempeño laboral

Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: Cuestionario de Evaluación de Desempeño proporcionada por el Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del Cantón Saquisilí

2.4.2 Población y Muestra

Población

La población de estudio está integrada por el personal operativo y administrativo con nombramiento del Gobierno Autónomo Descentralizado intercultural del Cantón Saquisilí. Desacuerdo con la nómina existente, la población estudiada es de 180 colaboradores.

Criterios de Exclusión

Se ha considerado para el siguiente estudio los siguientes criterios de exclusión:

- Colaboradores a nombramiento
- Colaboradores por medio de contratación del código de trabajo
- Colaboradores con contratación LOSEP que estén laborando más de dos años

A continuación se ha procedido a realizar el cálculo de la muestra.

Muestra

Para la obtención de la muestra se aplicará un muestreo aleatorio, pues todo elemento del universo tiene la misma probabilidad de ser parte de la muestra, donde los elementos se seleccionarán aleatoriamente de la tabla de base de datos.

Fórmula de la Muestra:

$$n = \frac{NZ^2(p * q)}{(N - 1)E^2 + Z^2(p * q)}$$

N= 180

Nivel de confianza= 95%

Z= 1.96 unidades estandarizadas

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 - p = 1 - 0,5 = 0,5

Desarrollo:

$$n = \frac{180(1,96)^2(0,5 * 0,5)}{(180 - 1)0,05^2 + 1,96(0,5 * 0,5)}$$

$$n = \frac{180(3,8416)(0,25)}{(179)0,0025 + 1,96^2(0,25)}$$

$$n = \frac{180(3,8416)(0,25)}{0,5325 + 3,8416(0,25)}$$

$$n = \frac{180(3,8416)(0,25)}{0,5325 + 0,96}$$

$$n = \frac{172,872}{1,4925}$$

$$n = 115$$

Cargo	Área	Frecuencia	Porcentaje
Concejales	Administrativa	5	4%
Contador	Financiera	5	4%
Secretaria General	Administrativa	1	1%
Director de RR HH	Administrativa	2	2%
Operarios	Operativa	102	89%
TOTAL		115	100%

Tabla 4: Unidad muestra por áreas

Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: Departamento de Recursos Humanos – GADMIC

2.4.3 Recolección de información

Según (Méndez, 1999) define a la recolección de información como las fuentes y técnicas a las que el investigador acude para obtener información, existen dos tipos de fuentes las cuales son: las primarias (información oral o escrita que es recopilada directamente por el investigador) y las secundarias (la información escrita que ha sido recopilada y reproducida por personas que han recibido dicha información a través de otras fuentes).

PREGUNTAS BÁSICAS	RECOLECCIÓN
¿Para qué?	Para analizar la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral.
¿De qué personas u objetos?	De los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del Cantón Saquisilí.
¿Sobre qué aspectos?	Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral.
¿Quién?	El investigador
¿A quiénes?	De los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del Cantón Saquisilí.
¿Cuándo?	Período académico Septiembre 2019 - Febrero 2020
¿Dónde?	En la Municipalidad del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del Cantón Saquisilí
¿Cuántas veces?	Una vez
¿Qué técnicas de recolección?	Instrumento de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador
¿Con que?	Cuestionario

Tabla 5 Plan de recolección de información

Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: Personal

2.4.4 Plan de procesamiento de información

Para el levantamiento de la información se usará la técnica de la encuesta, y se aplicará el instrumento de evaluación Psicosocial en Espacios Laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador a los 115 colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del Cantón Saquisilí.

Para Herrera Luis (2010), la técnica de la encuesta representa un método de recolección de información rápida y precisa mediante la cual las personas responden por escrito a las preguntas dadas, se centra en una estructura y su objetivo es indagar información que ayude al investigador con la información necesaria.

Para establecer el instrumento más apropiado para medir los riesgos psicosociales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí, se procedió a realizar un análisis de las características que presenta cada uno de los siguientes modelos de evaluación, además de una ponderación que ayudara con la escogencia del mejor:

Instrumentos	FPSICO 3.0	Calificación	ISTAS 21 v1.5	Calificación	Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales.	Calificación
Características						
Descripción	Es un método elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT) que se compone de 44 preguntas múltiples que llegan a los 89 ítems. Estas preguntas permiten valorar 9 importantes factores psicosociales: (COPM, 2014).		Es una herramienta metodológica elaborada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) que consta de 120 preguntas que se utilizan para evaluar 4 constructos psicosociales (ISTAS, 2014)		El cuestionario permite evaluar factores de riesgo psicosocial es decir condiciones que pueden afectar la salud del trabajador/servidor, brindando un diagnóstico inicial desde un punto de vista psicosocial y forma un punto de inicio para futuras evaluaciones mucho más específicas en aquellas áreas que muestren deficiencias., las respuestas se formularon en una escala de Likert	
Técnica	Cuestionario – validado internacionalmente		Cuestionario		Cuestionario	
Naturaleza	Cuantitativa		Cuantitativa		Cuantitativa	
N° de Ítems	89	0.5	120 (Versión 1.5)	0.3	58	1
N° de Factores	9 factores	0.5	20 dimensiones	0.3	8 dimensiones y 8 sub dimensiones	1
Tiempo	20-30 minutos para su aplicación.	0,5	45-60 minutos para su aplicación.	0.3	15-20 minutos para su aplicación.	1
Accesibilidad	Libre	1	Libre	1	Libre	1
Total	4	2.5	4	1.9	4	4

Tabla 6 Principales métodos de evaluación de riesgos psicosociales.

Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En el Trabajo, 2011)

Una vez analizadas las características diferenciales y la ponderación de cada uno de los modelos considerados que se procedió a la elección del instrumento que se va a utilizar para la evaluación de los riesgos psicosociales, en donde se consideraron los siguientes criterios:

- Número de ítems.
- N° de Factores
- Tiempo para la aplicación del instrumento
- Viabilidad para la aplicación por parte del investigador.

Después de haber aplicado los criterios de elección se decidió trabajar con el cuestionario de evaluación Psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo por las siguientes razones:

Primero se eligió el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador porque presenta un tiempo de aplicación de 15 a 20 minutos máximo, mientras que la aplicación del cuestionario FPSICO 3.0 puede durar hasta 30 minutos al igual de la aplicación del ISTAS 21 puede durar 60 minutos.

Segundo se eligió, el cuestionario de evaluación Psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador porque ya tiene incluido preguntas de tipo socio demográficas las cuales son necesarias y útiles para la elaboración de la investigación mientras que el ISTAS 21 no tiene ese tipo de preguntas.

Tercero los tres métodos analizados (Tabla 6) tienen la facilidad de obtención del software, debido a que es libre y de fácil uso por el investigador.

Finalmente se concluye según la calificación dado a cada uno de los instrumentos puestos a análisis (Tabla 6) que el mejor puntuado entre ellos es el cuestionario de evaluación Psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador. También se acepta este instrumento por la fácil aplicación, optimizando tiempo y recursos

Instrumento Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador

La evaluación de riesgos en espacios laborales mide la tamaño de los riesgos existentes en un espacio o lugar de trabajo, se trata de priorizar aquel riesgo que conlleve a situaciones inseguras dentro de las organizaciones para tomar medidas correctivas ante problemas dentro del lugar de trabajo (Fernández, Larrañaga, & Gómez, 2007).

El objetivo principal del cuestionario es evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los colaboradores y/o servidores generando acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial afectados. En Ecuador nace este instrumento para promover el cumplimiento del programa de prevención de riesgos psicosociales en entidades privadas y públicas debido a la despreocupación de la salud mental por parte de los gerentes o propietarios de las distintas organizaciones.

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. El cuestionario propuesto por el Ministerio del Trabajo no es de aplicación obligatoria para la evaluación del riesgo psicosocial, la empresa o institución puede seleccionar otro instrumento de evaluación que cuente con los estudios de validez y fiabilidad nacional o internacional (Ministerio del trabajo , 2018).

Respecto a la comprensión de las preguntas del cuestionario se da de una forma clara y concisa dejando a un lado la mala interpretación, las opciones de respuesta se formulan en una escala de 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 para la codificación al momento de ingresar los datos en la herramienta para hacer la tabulación.

Dimensiones	Definiciones
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.
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.
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.
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.)
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.
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.
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.
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, 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.
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.

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.
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 colaboradores y servidores en su actividad laboral.
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.

Tabla 7: Dimensiones del Cuestionario de factores de riesgo psicosocial

Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales. Ministerio de trabajo del Ecuador

Validez y confiabilidad del cuestionario

Este instrumento tiene validez y fiabilidad muy alta ya que cuenta con un Alfa de Cronbach del instrumentó del: 0,967 y un Alfa de Cronbach por dimensión: desde 0,806 a 0,904, esta conclusión nace debido a que mientras más se acerque a su valor máximo 1, mayor es la fiabilidad de la escala, si existe un valor mayor o igual a 0,7 se considera suficiente para garantizar la fiabilidad de la escala (Charria, 2011)

2.3.5 Análisis de resultados

Tabulación unidireccional

Es la manera más sencilla de presentar los datos obtenidos a través de una instrumento de evaluación, prácticamente es la técnica elemental de detallar los resultados, pregunta a pregunta, siguiendo el orden planteado mediante el cuestionario es decir la misma sirve para determinar el número real de encuestados (datos validos), datos perdidos o errores en el ingreso de datos.

Tabulación cruzada

Una tabla cruzada es una tabla de dos variables que consta de filas y columnas. También se conoce como tabla dinámica o tabla multidimensional. Es la técnica que permite realizar un análisis más profundo de acuerdo con las respuestas de los encuestados y que permite valorar si ciertas particularidades tienen un efecto en su perspectiva sobre el objeto de estudio, la selección de variables se basa en los objetivos, es decir permite estudiar las relaciones entre variables, partir de la comparación de la frecuencia de respuesta, en función de las categorías, con lo cual se pueden descubrir relaciones que permiten profundizar el análisis.

Medidas de tendencia central.

Las medidas de tendencia central son medidas estadísticas que pretenden resumir en un solo valor a un conjunto de valores. Representan un centro en torno al cual se encuentra ubicado el conjunto de los datos.

La media es el valor promedio de un conjunto de datos numéricos, que se calcula sumando un conjunto de valores y dividida entre el número total de valores.

La mediana es un estadístico de posición central que se distribuye en dos, es decir, los valores son los mismos a un lado que a otro.

La moda se la define como el valor de una variable que más se repite.

Muestras relacionadas y muestras independientes

Las muestras relacionadas se tratan del mismo número de sujetos observados en condiciones experimentales diferentes, o número de pares de sujetos semejantes en sí, decir los valores de una muestra afectan directamente los valores de la otra muestra.

Las muestras independientes son comprobaciones realizadas en dos conjuntos de elementos distintos, que se da de manera aleatoria es decir si los valores de una muestra no revelan información sobre los valores de la otra muestra, entonces las muestras son independientes.

Análisis de test estadísticos

Para (Pedroza, 2007) el análisis de resultados de los datos de las variables de estudio es una parte fundamental porque ya sean estos de escala nominal u ordinal, los mismos que son analizados por medio de análisis estadísticos, debido a que los mismos proporcionan numerosos resultados los cuales son adecuados para realizar el análisis descriptivo de la información. Por lo que se procede a realizar un matriz de análisis de test estadísticos con su respectivo puntaje valorativo, para realizar la escogencia del test que cumpla con los supuestos.

Test Supuestos	T de student		Correlación de Pearson		Chi Cuadrado		Correlación de Spearman	
Tamaño de muestra	Muestra menor de 30	0	Muestra mayor de 30	1	Muestra mayor de 30	1	Muestra mayor de 30	1
Tipo de escala	Escala de intervalo o de razón	0	Escala de intervalo o de razón	0	Variables nominales, de escala y de razón	0	Escala ordinal y a veces nominales	1
Bondad de ajuste	Pruebas de normalidad de datos	0	Pruebas de normalidad de datos	0	Se asume normalidad de datos	1	Se asume normalidad de datos	1
Tipo de pruebas	Pruebas paramétricas	0	Pruebas paramétricas	0	Pruebas no paramétricas	1	Pruebas no paramétricas	1
Total	4	0	4	1	4	3	4	4

Tabla 8 Matriz de análisis de test estadísticos

Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: Moore David (2005,) Estadística aplicada básica.

Para el procedimiento, análisis y verificación de la hipótesis se utilizará el método de correlación de Spearman (pruebas no paramétricas), se decide este método debido a que el mismo permite cruzar tablas con variables de tipo ordinales (escala de Likert) y escalar. Las variables que se manejan: variable independiente factores de riesgos psicosociales, respuesta tipo ordinal (escala de Likert) y la variable dependiente desempeño laboral, respuesta tipo escalar numérica. (1 - 20)

Según (Martínez Ortega, 2009) el coeficiente de correlación de Spearman se recomienda usarlo cuando los datos presentan valores extremos, debido a que dichos valores pueden afectar excesivamente otro tipo de coeficientes de correlación.

Software utilizado

Para el análisis de la base de datos se utilizó el programa SPSS 25, el mismo puede obtener datos de manera fácil, además de realizar comparaciones estadísticas descriptivas y análisis estadísticos complejos empleando test paramétricos y no paramétricos (Wahyono, 2013).

El uso de este software es libre.

CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis y discusión de resultados

Para evaluar la variable independiente se usó el Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales, cuenta con 8 dimensiones, 58 preguntas, las dimensiones analizadas fueron las siguientes: Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo de competencias, Liderazgo, Margen de acción y control, Organización del trabajo, Recuperación, Soporte y apoyo, y otros puntos importantes como Acoso discriminatorio, Acoso laboral, Acoso sexual, Adicción al trabajo, Condiciones del trabajo, Doble presencia (laboral – familiar), Estabilidad laboral y Emocional, Salud auto percibida.

Se analizó la evaluación de desempeño realizada por el Departamento de Recursos Humanos del GADMIC, consta de 5 Factores; producción, calidad, responsabilidad, cooperación y actitud, y por último y no menos importante el sentido común e iniciativa.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	R. BAJO	R. MEDIO	R. ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	95%	15%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	91%	9%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	92%	6%	2%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	92%	8%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	90%	10%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	83%	17%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	90%	10%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	95%	5%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	98%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	37%	57%	6%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	94%	5%	1%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	98%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	3%	24%	73%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	90%	9%	1%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	91%	9%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	52%	37%	11%

Tabla 9: Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial

Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: Herramienta para la tabulación de datos del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales

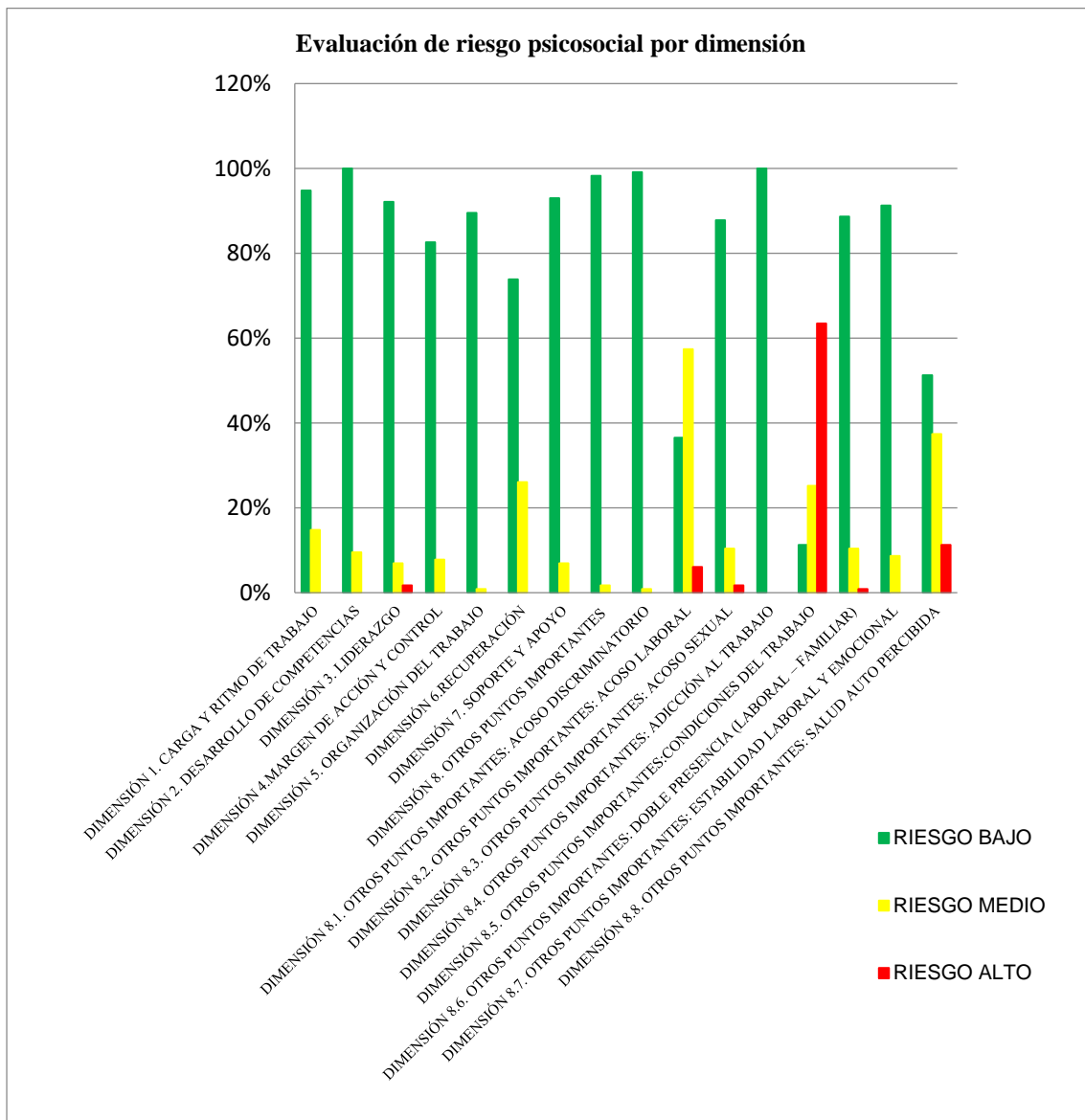


Gráfico N° 1: Análisis riesgos psicosociales

Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: Herramienta para la tabulación de datos del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales

Análisis

De las dimensiones y subdimensión analizadas existe riesgo alto en: 2% dimensión 3. (Liderazgo), 6% subdimensión 8.2 (Acoso laboral), 1% subdimensión 8.3 (Acoso sexual), 73% subdimensión 8.5 (Condiciones del trabajo), 1% subdimensión 8.6 (Doble presencia), 11% subdimensión 8.8 (salud auto percibida) y en las otras dimensiones no se presentan porcentajes de nivel de riesgo alto por tal razón no se las analiza.

Interpretación

En la dimensión 3 (Liderazgo) muestra que existe un 2% de riesgo alto indicando que existe carencia en los alineamientos por parte de los jefes departamentales es decir no existe una correcta dirección de liderazgo dentro de la Municipalidad.

En la subdimensión 8.2 (Acoso laboral), el nivel de riesgo alto está marcando el 6% lo que revela que existe acoso psicológico entre colaboradores quizá dado por la humillación jerárquica dentro de lo laboral.

En la subdimensión 8.3 (Acoso sexual), el nivel de riesgo alto es del 1% lo que significa que dentro de la municipalidad existe insinuaciones sexuales la misma que puede causar daños a la salud psicología y física de los colaboradores.

En la subdimensión 8.5 (Condiciones del trabajo) el nivel de riesgo alto es del 73% identificando que dentro de la municipalidad existe condiciones inseguras, que pueden afectar a la integridad de los colaboradores de la municipalidad, dada por la carencia de herramientas necesarias para la realización de sus actividades y condiciones de insalubridad en el taller municipal.

En la subdimensión 8.6 (Doble presencia) el nivel de riesgo alto es del 1%, muestra que existe demandas conflictivas entre el trabajo y la vida personal/familiar.

La subdimensión 8.8 (salud auto percibida) muestra que existe un 11% de riesgo alto por lo que la percepción de la salud física y mental de los colaboradores de la municipalidad no está completamente clara al trabajo que está realizando.

Las dimensiones que no presentan porcentajes en el nivel de riesgo alto no se van a interpretar.

Análisis de la Dimensión 8.5: Otros puntos importantes (Condiciones del trabajo)

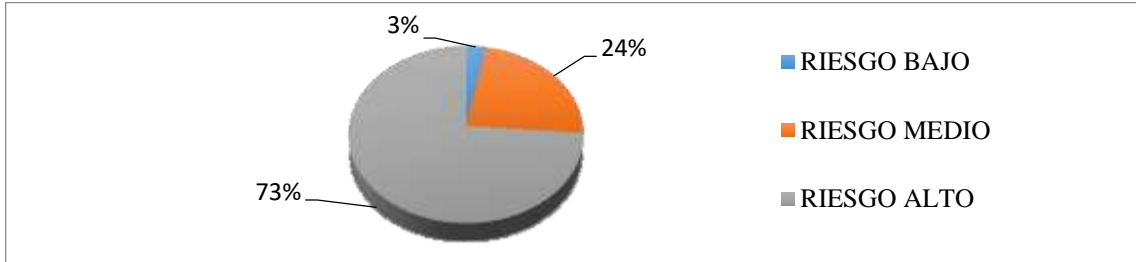
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo	3%	24%	73%

Tabla 10: Análisis de la subdimensión 8.5 condiciones del trabajo

Elaborador por: Cristian Pineda López

Fuente: Herramienta para la tabulación de datos del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales

Gráfico N° 2 Análisis de la subdimensión 8.5 condiciones del trabajo



Elaborador por: Cristian Pineda Lopez

Fuente: “Herramienta para la tabulación de datos del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales”

Análisis

La subdimensión 8.5 (condiciones del trabajo) presenta el 73% de riesgo alto, 24% de riesgo medio y 3% de riesgo bajo.

Interpretación

De acuerdo con los datos obtenidos se puede afirmar existe ciertas condiciones de inseguras, ergonomía e higiene que se presentan en el ambiente laboral de los colaboradores del GADMIC, un ejemplo puntual; Se evidencia oficinas improvisadas, infraestructura poca segura, insalubridad donde el doctor ocupacional se encuentra ubicado, una oficina improvisada la misma que es compartida con dos compañeras de trabajo de otros departamentos, sumado a la carencia de herramientas para la realización de actividades, lo que pueden afectar negativamente a la salud de los colaboradores en su actividad laboral. (Hernández, 2012)

Los ítems que serán objeto de análisis serán los siguientes: Ítem 40 “Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad” el ítem 47 “Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales” con sus respectivas graficas e interpretación.

Análisis Ítem 40 de la subdimensión 8.5. Condiciones del trabajo (Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad)

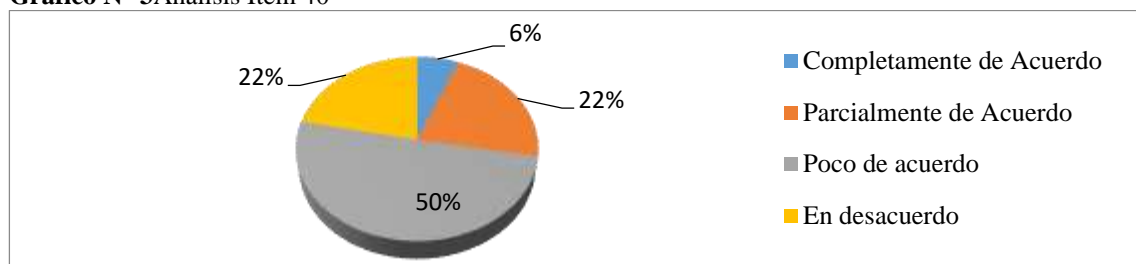
Respuesta	Escala de Likert	# Encuestados	Porcentaje
Completamente de Acuerdo		7	6 %
Parcialmente de Acuerdo		25	22 %
Poco de acuerdo		58	50 %
En desacuerdo		25	22 %

Tabla 11 Análisis Ítem 40

Elaborador por: Cristian Pineda López

Fuente: Herramienta para la tabulación de datos del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales

Gráfico N° 3 Análisis Ítem 40



Elaborador por: Cristian Pineda López

Fuente: Herramienta para la tabulación de datos del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales

Análisis

El análisis de resultados para el ítem 40 “Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad” es: del 100% (115), el 6%(7 colaboradores) están completamente de acuerdo, el 22%(25 colaboradores) están parcialmente de acuerdo, el 50%(58 colaboradores) están poco de acuerdo, y por último y no menos importante el 22%(25 colaboradores) están en desacuerdo con este ítem.

Interpretación

Con los datos obtenidos se puede afirmar que el 50%, los colaboradores están poco de acuerdo y el 22% se manifiestan en desacuerdo, donde los colaboradores creen que los espacios y ambientes físicos en el trabajo no brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad, razón por la cual las condiciones físicas dentro de la municipalidad son deficientes ya que no cuenta con el fácil acceso para las personas con discapacidad, en tal virtud se puede mencionar que la municipalidad presenta condiciones inseguras para sus colaboradores y para la colectividad en general que acude al entes mencionado para la realización de sus diligencias.

Análisis Ítem 47 de la subdimensión 8.5. Condiciones del trabajo (Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales)

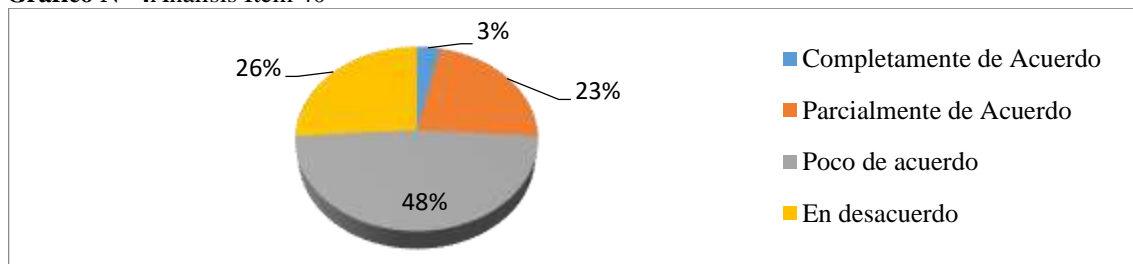
Respuesta Escala de Likert	# Encuestados	Porcentaje
Completamente de Acuerdo	4	3 %
Parcialmente de Acuerdo	26	23 %
Poco de acuerdo	55	48 %
En desacuerdo	30	26 %

Tabla 12 Análisis Ítem 47

Elaborador por: José Luis Zurita

Fuente: “Herramienta para la tabulación de datos del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales”

Gráfico N° 4 Análisis Ítem 40



Elaborador por: Cristian Pineda López

Fuente: Herramienta para la tabulación de datos del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales

Análisis

El análisis de resultados para el ítem 47 “Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales” es: del 100% (115), el 3%(4 colaboradores) están completamente de acuerdo, el 24%(26 colaboradores) están parcialmente de acuerdo, el 48%(55 colaboradores) están poco de acuerdo y por último y no menos importante el 26%(30 colaboradores) están en desacuerdo con este ítem.

Interpretación

Con los datos obtenidos se puede afirmar que el 48%, los colaboradores están poco de acuerdo y el 26% se manifiestan en desacuerdo, donde se menciona que las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que se utiliza para realizar su trabajo no son las adecuadas y se puede sufrir accidentes de trabajo y enfermedades, un ejemplo puntual; Se evidencia oficinas improvisadas, infraestructura poca segura, insalubridad donde el doctor ocupacional se encuentra ubicado en una oficina improvisada, sumado a la carencia de herramientas para la realización de actividades, lo que pueden afectar negativamente a la salud física de los colaboradores en su actividad laboral. (Hernández, 2012)

Análisis e interpretación de la evaluación del desempeño

En este proceso de análisis de la variable dependiente, participaron 115 colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del Cantón Saquisilí, se utilizó la encuesta propuesta por el Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad, la cual consta de los siguientes Factores: 1 Producción, 2 Calidad, 3 Responsabilidad, 4 Cooperación y actitud, 5. Sentido común e iniciativa. Dicha evaluación de desempeño fue aplicada en Noviembre del 2019, por parte del jefe del Departamento de Talento Humano. La que consta con el aval del Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí, capítulo 10 de la planificación, capacitación y evaluación del desempeño del talento humano del antes mencionado y la carta magna del Ecuador.

<u>Resultados General De La Evaluación De Desempeño GADMIC 219-2020</u>		
Nivel de desempeño	Colaboradores	Porcentaje
Excelente	106	92,20%
Satisfactorio	5	4,40%
Insuficiente	4	3,40%
TOTAL	115	100%

Tabla 13: Resultados General de la Evaluación de Desempeño GADMIC 219-2020

Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: Departamento de Recursos Humanos del GADMIC.

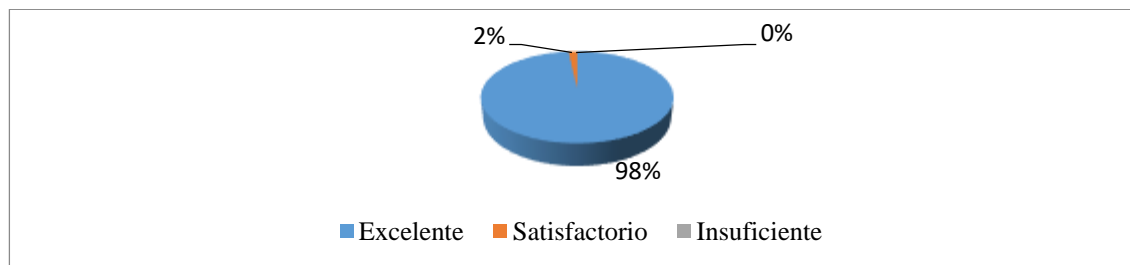
Nivel de desempeño	Numero de colaboradores	Porcentaje
Excelente	113	98%
Satisfactorio	2	2%
Insuficiente	0	0%
TOTAL	115	100%

Tabla 14: Resultados factor 1: Producción

Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: Departamento de Recursos Humanos del GADMIC.

Gráfico N° 5: Factor 1: Producción



Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: Departamento de Recursos Humanos del GADMIC.

Análisis.

De 115 colaboradores evaluados, 113 colaborador que representa el 98% de la población total evaluada presenta una evaluación de desempeño **Excelente**, 2 colaboradores que representa el 2% presenta una evaluación de desempeño **Satisfactorio**, finalmente no se evidencia resultados **Insuficiente**.

Interpretación:

Con los datos obtenidos se puede afirmar que los colaboradores del GADMIC presentan una excelente producción en cuanto a la parte administrativa, donde se cumplen procesos de gestión correctamente, conocimientos técnicos adecuados, sin embargo en la parte operativa existen ciertas falencias debido a personal poco capacitado para las funciones que realiza.

Factor 2: Calidad

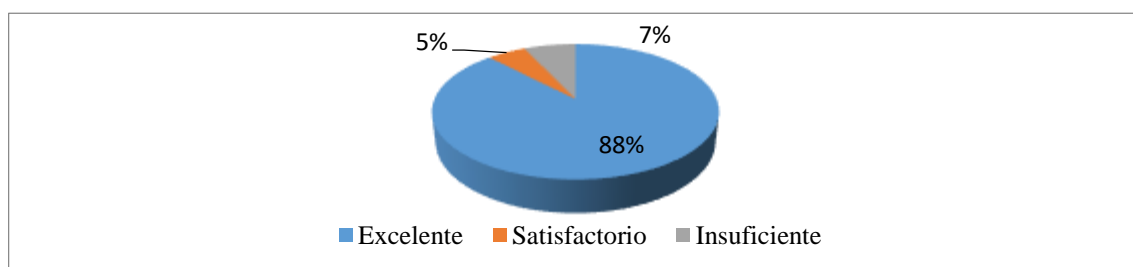
Nivel de desempeño	Numero de colaboradores	Porcentaje
Excelente	101	88%
Satisfactorio	6	5%
Insuficiente	8	7%
TOTAL	115	100%

Tabla 15: Resultados de la evaluación de desempeño de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del Cantón Saquisilí 2019

Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: Departamento de Recursos Humanos del GADMIC.

Gráfico N° 6: Resultados de la evaluación de desempeño



Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: Departamento de Recursos Humanos del GADMIC.

Análisis.

De 115 colaboradores evaluados, 101 colaborador que representa el 88% de la población total evaluada presenta una evaluación de desempeño **Excelente**, 6 colaboradores que representa el 5% presenta una evaluación de desempeño **Satisfactorio**, mientras que 8 colaboradores que representa el 7% se encuentra con una evaluación de desempeño **Insuficiente**.

Interpretación:

Con los datos obtenidos se puede afirmar que los colaboradores del GADMIC presentan complicaciones en cuanto a la calidad, debido a que no existe una normativa o certificaciones que avale la municipalidad tales como las ISSO – OSHA; por tal razón existe un déficit.

Factor 3: Responsabilidad

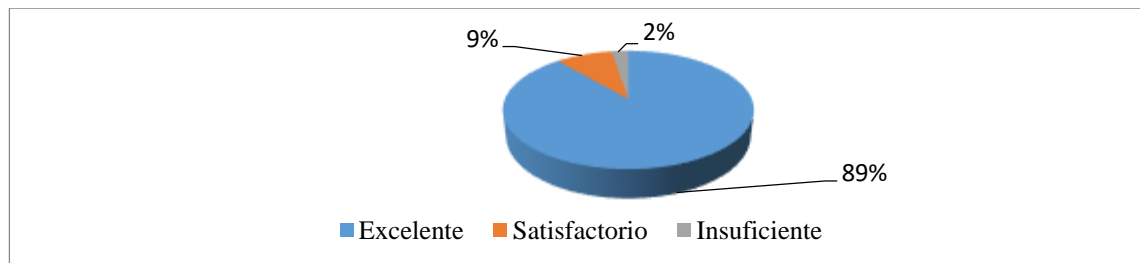
Nivel de desempeño	Numero de colaboradores	Porcentaje
Excelente	102	88%
Satisfactorio	10	9%
Insuficiente	3	3%
TOTAL	115	100%

Tabla 16: Resultados factor 3: Responsabilidad

Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: Departamento de Recursos Humanos del GADMIC.

Gráfico N° 7: Factor 3: Responsabilidad



Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: Departamento de Recursos Humanos del GADMIC.

Análisis.

De 115 colaboradores evaluados, 102 colaborador que representa el 88% de la población total evaluada presenta una evaluación de desempeño **Excelente**, 10 colaboradores que representa el 9% presenta una evaluación de desempeño **Satisfactorio**, mientras que 3 colaboradores que representa el 3%, arroja una evaluación de desempeño **Insuficiente**.

Interpretación:

Con los datos obtenidos se puede afirmar que los colaboradores del GADMIC, se encuentran con problemas de responsabilidad, debido a que no cumplen con el horario de trabajo acordado, los registros del biométrico demuestra que los colaboradores llegan atrasados con al menos 10 minutos en los mejores casos y en otros con media hora de retraso.

Factor 4: Cooperación y actitud

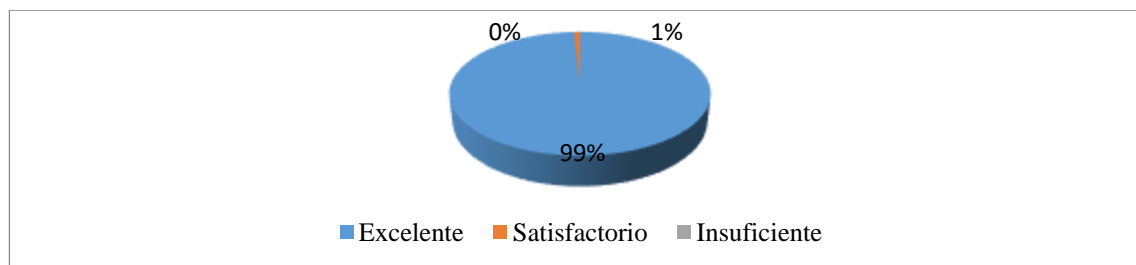
Nivel de desempeño	Numero de colaboradores	Porcentaje
Excelente	114	99%
Satisfactorio	1	1%
Insuficiente	0	0%
TOTAL	115	100%

Tabla 17: Resultados factor 4: Cooperación y actitud

Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: Departamento de Recursos Humanos del GADMIC.

Gráfico N° 8: Factor 4: Cooperación y actitud



Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: Departamento de Recursos Humanos del GADMIC.

Análisis.

De 115 colaboradores evaluados, 114 colaborador que representa el 99% de la población total evaluada presenta una evaluación de desempeño **Excelente**, 1 colaboradores que representa el 1% presenta una evaluación de desempeño **Satisfactorio**, finalmente no se evidencia resultados **Insuficiente**.

Interpretación:

Con los datos obtenidos se puede afirmar que los colaboradores del GADMIC, no presentan mayores complicaciones, ya que si existe una buena relación y actitud positiva en cuanto a los roles laborales y las buenas relaciones interpersonales que se presentan dentro de la municipalidad, generando un buen clima y ambiente laboral.

Factor 5: Sentido común e iniciativa

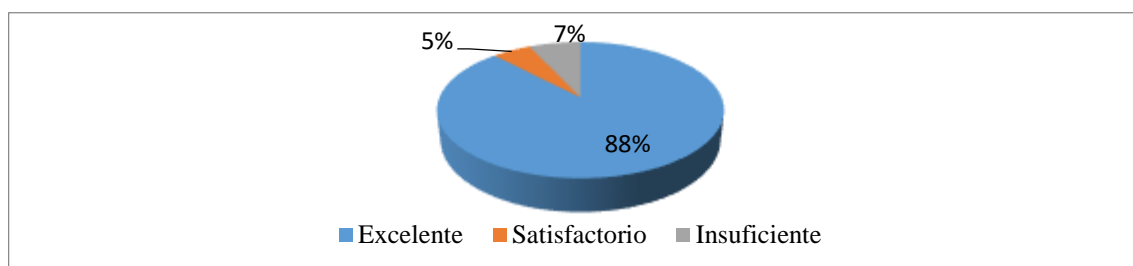
Nivel de desempeño	Numero de colaboradores	Porcentaje
Excelente	101	88%
Satisfactorio	6	5%
Insuficiente	8	7%
TOTAL	115	100%

Tabla 18: Resultados factor 5: Sentido común e iniciativa

Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: Departamento de Recursos Humanos del GADMIC.

Gráfico N° 9: Resultados de la evaluación de desempeño



Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: Departamento de Recursos Humanos del GADMIC.

Análisis.

De 115 colaboradores evaluados, 101 colaborador que representa el 88% de la población total evaluada presenta una evaluación de desempeño **Excelente**, 6 colaboradores que representa el 5% presenta una evaluación de desempeño **Satisfactorio**, mientras que 8 colaboradores que representa el 7% se encuentra con una evaluación de desempeño **Insuficiente**.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos se afirma que en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí, presenta una evaluación de desempeño en la que no se evidencia problemas claramente, se puede decir que surge como resultado de la administración paternalista y autocrática que se presenta al momento del proceso de reclutamiento y selección de personal, a la vez influye al momento de calificar por la afinidad o relación que se presenta entre colaboradores y jefe inmediato (Vega & Neira, 2015).

Análisis unidireccional de datos

Estadísticos			
		Ítem 40 Condiciones del trabajo "Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad"	Ítem 47 Condiciones del trabajo "Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales"
N	Válido	115	115
	Perdidos	0	0
Media		2,12	2,03
Asimetría		,455	,366
Error estándar de asimetría		,226	,226
Curtosis		-,158	-,367
Error estándar de curtosis		,447	,447

Tabla 19: Análisis unidireccional variable riesgos psicosociales

Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: IBM SPSS Statistics

Análisis

La media en el ítem 40 es igual a 2,12 y en el ítem 47 es igual a 2,03, la asimetría es menor que 0, la curtosis es negativa en los dos ítems.

Interpretación

En la Tabla 19 se puede observar que los datos validos son 115 y no existen valores perdidos, la media de los ítems 40 y 47; el primer ítem 40 es del 2.12 (en desacuerdo), en el ítem 47 es igual a 2.03 (poco de acuerdo).

La asimetría es menor que 0 por lo que se determina que la curva es asimétricamente negativa o con cola hacía la izquierda.

La curtosis en todos los ítems es negativa y se lo conoce como platicúrtica, es decir hay una menor concentración de los datos en torno a la media.

		Estadísticos				
		Desempeño Laboral Factor Producción	Desempeño Laboral Factor Calidad	Desempeño Laboral Factor Responsabilidad	Desempeño Laboral Factor Cooperación y actitud	Desempeño Laboral Factor Sentido común e iniciativa
N	Válido	115	115	115	115	115
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		2,98	2,81	2,87	2,99	2,79
Asimetría		-7,482	-2,755	-3,307	-10,724	-2,598
Error estándar de asimetría		,226	,226	,226	,226	,226
Curtosis		54,929	6,213	10,778	115,000	5,280
Error estándar de curtosis		,447	,447	,447	,447	,447

Tabla 20: Análisis unidireccional variable desempeño laboral

Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: IBM SPSS Statistics

Análisis

La media en los cinco ítems analizados es mayor a 2; donde el Factor Producción la Media es 2,98; Factor Calidad es 2,81; Factor Responsabilidad es 2,87; Factor Cooperación y Actitud es 2,99; Factor Sentido común e iniciativa es 2,79; la asimetría es menor que 0, la curtosis es positiva en todos los factores de la evaluación de desempeño.

Interpretación

En la Tabla 20 se puede observar que los datos validos son 115 y no existen valores perdidos, la asimetría es menor que 0 por lo que se determina que la curva es asimétricamente negativa o con cola hacia la izquierda.

La curtosis es positiva en los cinco factores del desempeño laboral por lo que se le denomina platicúrtica, es decir hay una menor concentración de datos en torno a la media y en el ítem 28 positivo y se lo conoce como leptocúrtica, es decir hay una menor concentración de los datos en torno a la media.

		Desempeño Laboral Factor Sentido común e iniciativa				
		Insuficiente	Satisfactorio	Excelente	Total	
Genero de los Colaboradores	Femenino	Recuento	0	0	4	4
		Recuento esperado	,3	,2	3,5	4,0
		% del total	0,0%	0,0%	3,5%	3,5%
	Masculino	Recuento	9	6	96	111
		Recuento esperado	8,7	5,8	96,5	111,0
		% del total	7,8%	5,2%	83,5%	96,5%
Total	Recuento	9	6	100	115	
	Recuento esperado	9,0	6,0	100,0	115,0	
	% del total	7,8%	5,2%	87,0%	100,0%	

Tabla 21: Análisis de tabla cruzada

Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: IBM SPSS Statistics

Análisis

El resultado obtenido en el cruce del factor Sentido común e iniciativa de la evaluación del Desempeño Laboral, con el género de los colaboradores es que: el 3.5%(4 colaboradores) de la población femenina tiene una respuesta de “Excelente” mientras que el 7.8%(9 colaboradores) tiene una respuesta de insuficiente, el 5.2%(6 colaboradores) tiene una respuesta de satisfactorio y por último el 83,5%(96 colaboradores) de la población masculino respondió como excelente en su evaluación de desempeño.

Interpretación

La mayor parte de la población masculina y femenina tienen una evaluación de desempeño Excelente y tan solo un porcentaje de los colaboradores del sexo masculino presentan una evaluación de desempeño insuficiente, por lo cual se puede decir que los colaboradores que presentan un déficit en la evaluación de desempeño se verá reflejado en la subdimensión 8.5 condiciones del trabajo en donde los cálculos serán realizados con muestras independientes ya que es el que más incide en los colaboradores del GADMIC.

Análisis de Medidas de tendencia central.

Estadísticos		Ítem 40 CONDICIONES DEL TRABAJO "Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad"	Ítem 47 CONDICIONES DEL TRABAJO "Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales"
N	Válido	115	115
	Perdidos	0	0
Media		2,12	2,03

Tabla 22: Análisis media riesgos psicosociales

Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: IBM SPSS Statistics

Análisis

La media en los dos ítems es pasado de 2; donde el Ítem 40 CONDICIONES DEL TRABAJO "Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad" es de 2,12 y Ítem 47 CONDICIONES DEL TRABAJO "Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales" es de 2,03

Interpretación

La media es decir es el valor promedio de un conjunto de datos numéricos, se calcula sumando un conjunto de valores y dividida entre el número total de valores donde en el ítem 40 es de 2,12 y el ítem 47 es de 2,03

Estadísticos						
N	Válido	Desempeño	Desempeño	Desempeño	Desempeño	Desempeño
		Laboral Factor Producción	Laboral Factor Calidad	Laboral Factor Responsabilidad	Laboral Factor Cooperación y actitud	Laboral Factor Sentido común e iniciativa
		115	115	115	115	115
	Perdidos	0	0	0	0	0
	Media	2,98	2,81	2,87	2,99	2,79

Tabla 23: Análisis media desempeño laboral

Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: IBM SPSS Statistics.

Análisis

La media en los cinco factores de la evaluación de desempeño es mayor a 2 donde el factor Producción es del 2,98, factor Calidad 2,81, factor Responsabilidad, factor cooperación y actitud es del 2,99 y por último el factor Iniciativa es 2,79.

Interpretación

La media es de 2.88 de los 5 factores analizados, la media es el valor que se utilizara para el análisis de los resultados de las variables en este trabajo de investigación.

3.2 Verificación de hipótesis

Formulación de hipótesis de investigación

¿Existe relación entre los Factores de Riesgos Psicosociales y el Desempeño Laboral en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí?

H0 = Los factores de riesgos psicosociales No existe relación con el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí.

H1 = Los factores de riesgos psicosociales Si existe relación con el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí.

Cálculo

Para realizar la relación jerárquica de las variables se aplica la prueba de correlación de Spearman.

Resultados del método de Correlación de Spearman

Resultados entre los ítems 40 de la Subdimensión 8.5 Condiciones del trabajo y el factor calidad de la evaluación del desempeño laboral.

Correlaciones				
		Ítem 40 CONDICIONES DEL TRABAJO "Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad"		
Rho de Spearman	Ítem 40 CONDICIONES DEL TRABAJO "Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad"	Coefficiente de correlación	1,000	,248**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	115	115
	Desempeño Laboral Factor Calidad	Coefficiente de correlación	,248**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	115	115

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 24: Resultados del método de Correlación de Spearman entre el ítem 40 y el factor calidad del desempeño laboral

Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: IBM SPSS Statistics.

Regla de decisión

Se valida H_0 si el valor de prueba (sig. Bilateral) es mayor al nivel de significancia.

$$H_0: P_{valor} > \alpha$$

Se valida H_1 si el valor de prueba (sig. Bilateral) es menor o igual al nivel de significancia.

$$H_0: P_{valor} \leq \alpha$$

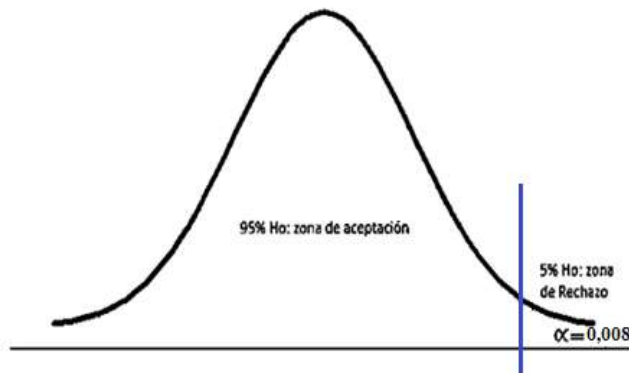


Gráfico N° 10: Distribución de Gauss - Correlación de Spearman entre el ítem 40 y el factor calidad del desempeño laboral

Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Una vez realizado el cálculo, los resultados manifiestan que el valor de prueba de Correlación de Spearman (Sig. Bilateral = 0,008), es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), por lo tanto: “Si existe relación entre los Riesgos Psicosociales y el Desempeño Laboral en los colaboradores del GADMIC.

Correlaciones				
			Ítem 47 CONDICIONES DEL TRABAJO "Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales"	Desempeño Laboral Factor Responsabilidad ad
Rho de Spearman	Ítem 47 CONDICIONES DEL TRABAJO "Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales"	Coeficiente de correlación	1,000	,394**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
		Desempeño Laboral Factor Responsabilidad	Coeficiente de correlación	,394**
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 25: Resultados del método de Correlación de Spearman entre el ítem 40 y el factor Responsabilidad del desempeño laboral

Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Fuente: IBM SPSS Statistics.

Regla de decisión

Se valida H_0 si el valor de prueba (sig. Bilateral) es mayor al nivel de significancia.

$$H_0: P_{valor} > \alpha$$

Se valida H_1 si el valor de prueba (sig. Bilateral) es menor o igual al nivel de significancia.

$$H_0: P_{valor} \leq \alpha$$

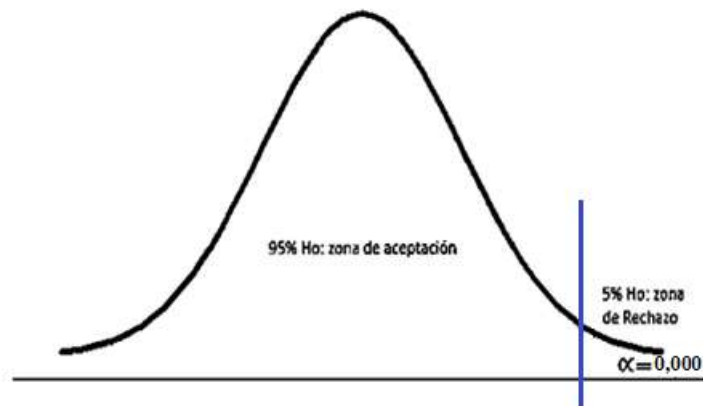


Gráfico N° 11: Distribución de Gauss - Correlación de Spearman entre el ítem 40 y el factor responsabilidad del desempeño laboral

Elaborado por: Cristian Jhony Pineda López

Una vez realizado el cálculo, los resultados manifiestan que el valor de prueba de Correlación de Spearman (Sig. Bilateral = 0,000), es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), por lo tanto: “Si existe relación entre los Riesgos Psicosociales y el Desempeño Laboral

Análisis de resultados de variables evaluadas

En base a los datos obtenidos damos como resultado a lo largo de la presente investigación que se puede determinar que los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí, presentan altos niveles de riesgos psicosociales en el desenvolvimiento de sus actividades diarias, es de vital importancia detallar que la investigación ha sido direccionada únicamente en las dimensiones y subdimensión que se han afectado directamente con el más alto nivel de riesgo, donde las demás dimensiones que no han sido tomadas en cuenta se centrara a los expertos y analistas de Seguridad e Higiene en el trabajo para aplicar medidas preventivas.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Por medio del uso del test estadístico, correlación de Spearman, se llegó a determinar que existe una correlación positiva moderada, porque en el ítem 40 de las condiciones del trabajo presenta un 0,248 mientras que en el ítem 47 de las condiciones del trabajo un 0,394, con lo que se puede decir que si existe relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral, además al realizar las tablas cruzadas, el mismo arrojo como resultado que si hay una relación existente entre las variables de estudio, validando de esta manera la hipótesis alternativa H1= “Los factores de riesgos psicosociales Si existe relación con el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí”
- En base a la aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales propuesto por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, se ha evaluado los riesgos psicosociales en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del Cantón Saquisilí lo que hay permitido identificar que presenta niveles de riesgo alto en las siguientes dimensiones, Liderazgo 2%, Acoso laboral 6%, Acoso sexual 1%, condiciones del trabajo 73% doble presencia 1%, salud auto percibida 11%. aunque la subdimensión 8.5 condiciones del trabajo fue la que se utilizó para realizar todas las correlaciones y métodos estadísticos necesarios en esta investigación.
- A través de los datos concedidos por parte del Departamento de Recursos Humanos del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del Cantón Saquisilí se ha analizado los resultados del desempeño laboral de los colaboradores y se pudo identificar que el 92,20% de los colaboradores presenta una evaluación de desempeño excelente, un 4,40% de los colaboradores presenta una evaluación de desempeño Satisfactoria, por último y no menos importante el 3,40% de los colaboradores presentan una evaluación de desempeño insuficiente.

- Con los datos obtenidos y su respectivo análisis se ha propuesto hacer un plan de prevención de los factores de riesgos psicosociales para los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí.

4.2 Recomendaciones

Se recomienda:

- Se aconseja mantener y mejorar las dimensiones que no se encuentran afectadas las mismas que presentan niveles de riesgo bajo elevado, mientras que las dimensiones afectadas se recomienda tomar medidas correctivas inmediatas, puesto que pueden causar enfermedades profesionales en los colaboradores del GADMIC lo que afectará negativamente a la salud y posteriormente podría influir directamente en el desempeño, productividad generando déficit en los procesos de la municipalidad.
- Se recomienda concientizar periódicamente sobre los riesgos psicosociales, sus características, consecuencias y las correctas medidas de prevención por medio del plan de prevención de riesgos. Para un adecuado procedimiento se debería ir concientizando desde los jefes departamentales y colaboradores, en tal virtud todos tengan conocimiento sobre la importancia de un adecuado ambiente laboral y fomentando una buena relación entre colaboradores de la municipalidad.
- Se recomienda mantener un ambiente laboral donde se conserve condiciones favorables para incentivar a un correcto desempeño de los colaboradores, por lo cual se debe brindar capacitaciones y charlas motivacionales lo que favorecerá tanto al éxito personal como municipal.
- Se recomienda aplicar el plan de intervención de riesgos psicosociales, ya que será de beneficio para reducir el estrés y así mejorar el desempeño de los colaboradores del GADMIC.

Referencias – Bibliográficas

- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial / organizacional: un enfoque aplicado* . . Cengage Learning Editores.
- Alcover de la Hera Carlos María, D. M. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Aravaca, España: McGraw Hill Interamericana de España.
- Arenas, F. O., & Jaramillo, v. A. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Scielo*.
- Baez, L. C. (Noviembre de 2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas. Madrid.
- Blasco, M. J., & Pérez, T. J. (2007). *eumed.net*.
- Boada-Grau, J. a.-C. (2012). *Salud y trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*.
- Briones, S. B. (2017). Antecedentes de la evaluación del desempeño docente en el Ecuador. 468-484.
- Cabrera, D. (2013). La encuesta como herramienta de investigación.
- Castillo, C. R. (18 de 1 de 2014). Las transformaciones del concepto de empresa. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702014000100133
- Charria, V. H. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación., . *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 380-391.
- Chiang, M., Neira, G. R., & Escobar, P. R. (2018). Relacion entre Satisfaccion laboral, estres laboral y sus resultados en trabajadores de una institucion de beneficencia de la provincia de Concepción . *Scielo* .
- Chiavenato. (1999). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill. Obtenido de [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión de Talento Humano* (Tercera Edición ed.). Distrito Federal, México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*.

- Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores . (s.f.). *Organización de los Estados Americanos*. Obtenido de Organización de los Estados Americanos: <http://www.sice.oas.org/trade/JUNAC/Decisiones/DEC584s.asp>
- Corporation, C. S. (2007). *The health benefits of volunteering: A review of recent research*. Corporation for National & Community Service,[Office of Research and Policy Development. Corporation for National & Community Service,[Office of Research and Policy Development.
- Coulter, S. P. (2014). *Administración* (Decimosegunda ed.). Distrito Federal, México: Pearson Educación de México.
- Cuevas, S. S., & Leal, A. C. (2 de 6 de 2014). Estandarizacion de los procesos asociados al desarrollo de proyectos informaticos. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-55462014000200011
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos* (Decimocuarta ed.). Delegación Álvaro Obregón, México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Esperanza, P., Glenys, A., & Mayrene, C. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*.
- Fernández García, R. (2008). *Manual de prevención de riesgos laborales para no iniciados: Conceptos para la formación de técnicos de prevención de nivel básico y los recursos preventivos*. Editorial Club Universitario.
- Fernández, M. D., Larrañaga, E. G., & Gómez, E. F. (2007). Implicación de las personas en la evaluación de riesgos laborales. *Scielo* .
- Guerrero Pupo, J. C. (2006). Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina. *Acimed*, 14(4), 0-0.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigacion* . Mexico: Interamericana.
- Hernández, J. R. (2012). Gestion de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo. El modelo español . *Scielo* .
- Herrera, L. E., Medina, F. A., & Naranjo, L. G. (2010). *Tutoria de la investigacion científica*. Ambato: Maxtudio.
- Herrera, L., Medina, A., & Naranjo, G. (2010). *Teoría de la investigación científica*. Quito : Graficas Coronas .
- Herrera, L., Medina, A., & Naranjo, G. (2010). *Tutoria de la investigacion científica* . Quito: Graficas Corona.

- Ho, R. (2013). *Manual de análisis de datos univariados y multivariados con IBM SPSS*. Chapman y Hall / CRC.
- Huchim Aguilar, D. &. (2013). La investigación biográfico-narrativa, una alternativa para el estudio de los docentes. . *Actualidades investigativas en Educación*, 92-419.
- Instituto Navarro de Salud Laboral. (2014). Obtenido de <http://www.navarra.es/NR/ronlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>
- Jiménez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Scielo*.
- Jiménez, B. M. (2019). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Scielo* .
- Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas consecuencias, medida y buenas practicas. Madrid, España.
- Jimenez, C. A., Orozco, M. M., & Caliz, N. E. (2017). Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de bogotá, colombia. *Scielo*, 2-3.
- Kalimo, R., A., M., & Cooper, C. (2000). *Los factores psicosociales en el trabajo*.
- La Organización Internacional del Trabajo & la Organización Mundial de la Salud. (1984).
- Laborales, M. d. (2013).
- López, L. M. (2012). *Repositorio UTA* . Obtenido de http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/4175/1/tse_2012_14.pdf
- Luis Gomez Mejía, D. B. (2015). *Dirección de Recursos Humanos*. Madrid, España: PEARSON EDUCACIÓN S.A.
- Martínez Ortega, R. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*,.
- MCClelland, D. (2006). *Modelo de gestión por competencias*.
- Méndez, Á. C. (1999). *Metodología guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas*. 2da. Edición, . Santafé de Bogotá Colombia.: Mc Graw Hill interamericana.
- Mesén Fonseca, R. (2016). *Calidad de Vida Laboral*. Obtenido de BINASS: <https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v24n551999/art3.pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2016).

- Ministerio de relaciones laborales . (27 de Septiembre de 2013). Factores y riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Ministerio de Relaciones Laborales . (27 de Septiembre de 2013). Factores y riesgos laborales psicosociles. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013).
- Ministerio de Relaciones Laborales. (27 de Septiembre de 2013). *Ministerio de Trabajo del Ecuador*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (Octubre de 2018). *trabajo.gob.ec*.
- Ministerio Laboral . (26 de Septiembre de 2012). *CODIGO DE TRABAJO*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Moore David S. (2005). *Estadística aplicada básica 2da edición*. Antoni Bosch editor.
- Muse, L. A. (2003). ¿Ha tenido una prueba justa la teoría del estrés invertido y el rendimiento laboral en U? 349--364.
- Naranjo, G. H. (2010). *Tutoría de la Investigación*. Quito: Dimerino Ediciones.
- Ochoa, M. P., & Palacio, N. M. (6 de 2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad . *Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad* . Medellín , Colombia .
- OIT, O. i. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo*.
- Ortiz Rosa, A. G. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Scielo*.
- Ortiz, F. A., & Jaramillo, V. A. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de cali, colombia. *Scielo*.
- Pedro, A. H., Luis, T. C., & Nancy, P. R. (2018). Estudio sobre riesgos psicosociales en la empresa. A propósito de una norma y un instrumento para evaluarlos. *Convención Internacional de Salud, Cuba Salud* . Méxio .
- Pedroza, H. &. (2007). *Sistema de Análisis estadísticos con SPSS*. IICA INTA.
- Perea, D. c., Hernández, M. L., & Hoz, L. G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el sistema nacional de salud. *Scielo* .
- Pérez, B. J., & Nogareda, C. C. (2012). *Factores psicosociales metodología de evaluación*.

- PEREZ, M. (2014). Factores que inciden en el desempeño laboral y la competitividad. 15.
- Pozo, R. M., & Martín, P. G. (2012). Los criterios de clasificación de la materia . *Revista Eureka*.
- Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos* (Séptima ed.). España: Díaz de Santos.
- Randall, J. A. (2012). *Psicología del Trabajo. Comportamiento Humano en el ámbito laboral* (Quinta ed.). Neucalpan de Juárez, México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Administración*.
- Rodríguez Villaseñor, I. (2008). Metodología para la elaboración de guías de fuentes de información. *Scielo*.
- Rodríguez Villaseñor, I. (2008). Metodología para la elaboración de guías de fuentes de información. *Scielo*.
- Rodriguez, C. C., & Martín, A. J. (6 de 2014). Diseño e implementación de un plan de evaluación y desarrollo del desempeño laboral para el mejoramiento o crecimiento profesional del talento humano de la empresa Compuhelp s.a. *Tesis* . Guayaquil , Ecuador .
- Ruiz, S., Hall, V., & Muñoz, M. (2013). Medicina y seguridad del trabajo. *Scielo*. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v59n232/revision01.pdf>
- Sacristan, F. R. (2005). *Las 5S. Orden y limpieza en el puesto de trabajo*. Madrid : fundacion confemetal .
- Sacristan, F. R. (14 de 3 de 2013). *enplanta excelencia y produccion en crecimiento*. Obtenido de <http://www.enplanta.com/significado-y-proposito-de-las-6s-parte-1/>
- Sampieri, D. R. (s.f.). *Metodología de la investigación 6ta edición* .
- Sampieri, H., Fernandez Callado, C., & Baptista Lucio. (2014). *Metodología de la investigación* . Mexico: Interoamericana.
- Sánchez-Anguita, A. C. (2008). ANSIEDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORAS SANITARIAS. *Ansiedad y Estrés*, 14(1).
- Santos, A. C. (2010). *Gestión de talento humano y del conocimiento*. Ecoe ediciones.
- Toledo, R. F. (2015). El poder disciplinario del empleador: configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Scielo*.
- Tovar, L. A. (2002). Nuevas formas de organización . *Scielo* .
- Trabajo, M. d. (2018). *Ministerio del trabajo* .

- Universidad Central del Ecuador. (2017). *Informe técnico Análisis estadístico de las variables del CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES*. Quito.
- Vargas Juan, A. T. (2012). Organización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la industria del calzado. *Scielo* .
- Vega, M. M., & Neira, N. S. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Scielo*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001
- Vergel, A. I. (2011). Medicina y seguridad del trabajo . *Scielo* .
- Villalobos, L. J., & Carrasquero, E. C. (2011). Comportamiento funcional y seguridad industrial en el sector de la construcción en el estado de Zulia, Venezuela. *Scielo* .
- Wahyono, T. (2013). *25 Model Analisis Statistik dengan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- William Werther, K. D. (2008). *Administración de recursos Humanos.El capital humano de las empresas* (Sexta ed.). Delegación Álvaro Obregón, México: McGraw Hill Interamericana.
- Yepes, V., Ramos, Y. M., & Villarraga, N. C. (2018). IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL. *Teckne*, 46-56.

ANEXO 1

"CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES"

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES					
<p>Instrucciones para completar el cuestionario:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante. 2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida. 3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos. 4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral. 5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta. 6. No existen respuestas correctas o incorrectas. 7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador. 8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones. 9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes. <p>Muchas gracias por su colaboración</p>					
DATOS GENERALES					
ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
LIDERAZGO					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
RECUPERACIÓN					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos
OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

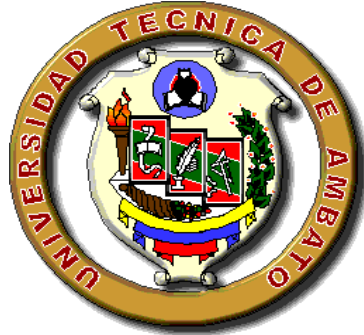
Anexo 2

Evaluación de desempeño

GADMICS - Subsistema de Evaluación del Desempeño				
Nombre del Servidor:		Fecha:		
Dirección de Área:		Puesto:		
Período de Evaluación: Desde:		Hasta:		
Cada Factor está dividido en el número de calificaciones aplicadas. Considere cada uno por separado, asignando una calificación a cada factor. Indique el valor de los puntos en la columna de la derecha, del 1 al 20				
Factores de Evaluación en relación con la funciones del servidor municipal	Grados de Variación de los Factores			Puntos
	Insuficiente	Satisfactorio	Excelente	
1. <u>Producción</u> Evalúe el trabajo producido o la cantidad de servicios realizados, en concordancia con sus funciones	1-2-3-4-5-6-7 Producción inadecuada	8-9-10-11-12-13 Producción satisfactoria pero, nada especial	14-15-16-17-18-19-20 Siempre tiene un volumen excelente de servicio	
2. <u>Calidad</u> Evalúe la exactitud, la frecuencia de errores, la presentación, el orden y el esmero que caracterizan a las funciones del servidor	1-2-3-4-5-6-7 Comete demasiados errores y falta de cuidado en la entrega de servicios	8-9-10-11-12-13 En general trabaja con cuidado	14-15-16-17-18-19-20 Su trabajo demuestra un cuidado excepcional	
3. <u>Responsabilidad</u> Evalúe la dedicación al trabajo y si brinda el servicio dentro del plazo estipulado. Considere si necesita supervisión para realizar el trabajo	1-2-3-4-5-6-7 Es imposible depender de sus servicios, necesita vigilancia constante	8-9-10-11-12-13 Se puede depender de él o ella aplicándole supervisión normal	14-15-16-17-18-19-20 Merece el máximo de confianza. No necesita supervisión alguna	
4. <u>Cooperación y Actitud</u> Pondere la voluntad para cooperar, la ayuda que presta a los compañeros, la manera de acatar órdenes	1-2-3-4-5-6-7 Poco dispuesto a cooperar y demuestra falta de capacidad	8-9-10-11-12-13 Casi siempre cumple lo que se le encomienda	14-15-16-17-18-19-20 Coopera al máximo. Se esfuerza por ayudar a sus compañeros	
5. <u>Sentido Común e Iniciativa</u> Considere el sentido común de las decisiones, la ausencia de instrucciones detalladas, o las situaciones fuera de lo común en el cumplimiento de sus funciones	1-2-3-4-5-6-7 Siempre toma la decisión equivocada	8-9-10-11-12-13 Demuestra razonable sentido común en condiciones normales	14-15-16-17-18-19-20 En todas las situaciones piensa con velocidad y lógica. Se puede confiar en sus decisiones	
TOTAL PUNTOS				
Firma Director de Área		Firma Servidor Evaluado		Firma Jefe Departamento Talento Humano

PROPUESTA

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

TEMA:

PLAN DE PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PARA LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL INTERCULTURAL DEL CANTÓN SAQUISILÍ.

Autor: Cristian Jhony Pineda López

Tutor: Ing. Mg. Rommel Santiago Velasteguí Hernández

Ambato — Ecuador

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Datos Informativos

Título: Plan de Prevención de Factores de Riesgo Psicosocial para los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del cantón Saquisilí

Institución: Universidad Técnica de Ambato

Beneficiarios: Investigador, colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del cantón Saquisilí.

Ubicación: Ecuador; Provincia de Cotopaxi; Cantón Saquisilí; Centro de Saquisilí

Tiempo estimado para la ejecución: Inicio: septiembre 2019 a Fin: Marzo 2020

Equipo técnico responsable: Universidad Técnica de Ambato, investigador, Ing. Rommel Santiago Velasteguí Hernández.

1. Antecedentes de la Propuesta

Una vez realizada la investigación se constató que el Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del Cantón Saquisilí. No cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales, lo que es mas no ha existido un análisis detallado de los factores de riesgos psicosociales dentro de la municipalidad.

2. Justificación

El Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales es de vital importancia porque ayuda a identificar los riesgos laborales existentes, además brinda pautas para el control de los accidentes y enfermedades laborales

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales para los colaboradores del GADMIC, está en función de los requisitos legales del ministerio de trabajo del Ecuador.

Según el Acuerdo Ministerial 82, expedido el 16 de junio de 2017 establece la Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, Art. 9.- Del programa de prevención de riesgos psicosociales.- En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el

programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

El Código Penal, en la Sección 5 Delitos Contra el Derecho a la Igualdad, Art. 177.- La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

En la Constitución Política del Ecuador en el Art.393 de la Sección Undécima, Seguridad Humana, menciona lo siguiente; El Estado garantizará la seguridad humana a través de políticas y acciones integradas, para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación y la comisión de infracciones y delitos. La planificación y aplicación de estas políticas se encargará a órganos especializados en los diferentes niveles de gobierno.

3. Objetivo General

- Aplicar técnicas para mejorar las condiciones de trabajo en base, a orden, limpieza e implementación de cultura organizacional GADMI.
- Realizar un plan de capacitaciones para que estén informados los colaboradores sobre los tipos de liderazgo y factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos el personal del GADMI.
- Realizar un procedimiento de trabajo que permita llevar el control de la salud auto percibida de los colaboradores del GADMIC.

4. Análisis de factibilidad

Legal

Es factible el proyecto, ya que esta propuesta de investigación está amparada en artículos, leyes y requerimientos solicitados por El Ministerio de Trabajo del Ecuador.

Tecnología

Los factores de riesgo psicosocial van al a par con la tecnología debido a que la tabulación de datos se hace mediante una matriz estandarizada en Excel.

Organizacional

La organización avanza gracias al análisis de los factores de riesgos psicosociales existentes en el ambiente laboral, los mismos que al momento de intervenirlos y reducirlos tendremos beneficios como mejora en los proceso, mejora la salud de los trabajadores tanto física como mental y también un ambiente laboral adecuado para el correcto desenvolvimiento de los colaboradores del GADMIC.

5. Fundamentación Científica

Plan de Prevención de Factores de Riesgos Psicosociales

El Plan de Prevención de los Factores de Riesgos Laborales es la documentación encargada de minimizar o eliminar los riesgos existentes en los puestos de trabajo del GADMIC.

El Plan de Prevención de Factores de Riesgos Psicosociales, está respaldado en documentos como el Acuerdo Ministerial 82, el Código Penal y en la Constitución Política del Ecuador.

6. Modelo Operativo

El siguiente modelo operativo está relacionado con el desarrollo de un Plan de Prevención de Factores de Riesgos Psicosociales, con la finalidad de mejorar las condiciones laborales el GADMIC, el mismo va ayudar a identificar claramente los riesgos presentes en los puestos de trabajo, para luego dar una alternativa de intervención de los factores de riesgos psicosociales.



PLAN DE PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PARA “LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL INTERCULTURAL DEL CANTÓN SAQUISILÍ”.

Autor: Cristian Jhony Pineda López

Tutor: Ing. Mg. Rommel Santiago Velasteguí Hernández

Ambato — Ecuador

2019

Introducción

El plan de prevención de riesgos psicosociales que se presenta a continuación, fue desarrollado en base a actividades del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales propuesta por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, así como también actividades relacionadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo que pudieran estar afectando la salud de los trabajadores.

Objetivo del plan

El objetivo del Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales, es intervenir los factores de riesgo psicosocial, para prevenir problemas en la salud, mejorar el ambiente laboral de los colaboradores del GADMIC.

Método Japonés 6 S como herramienta para mejorar el orden y limpieza en las áreas de trabajo

Definición de las 6 S

Las 6 S una de las herramientas utilizada en el puesto de trabajo, esta filosofía permite sostener el orden y la limpieza en los sitios de trabajo en municipalidades, empresas, fabricas, talleres, hogares etc. Para lograr un medio ambiente de trabajo adecuado efectivo seguro e higiénico, incrementando estándares de productividad disminuyendo la inversión de recursos como; tiempo y dinero. (Sacristan, enplanta excelencia y produccion en crecimiento, 2013)

Proveniente de los términos Japoneses:

SEIRI (apartar lo innecesario). - Separar lo que sirve y lo que no con la finalidad de eliminar lo que no es útil.

SEITON (ordenar los necesarios). - Ubicar ordenadamente lo que es necesario en lugares de fácil y rápido optimizando tiempo.

SEISO (limpiar). – Desasearse de la suciedad de las herramientas, máquinas y lugar de trabajo.

SEIKETSU (estandarizar). - Conservar el orden y la limpieza en base a normas y estándares para todos los puestos de trabajo.

SHITSUKE (disciplina). - Constante mejora a través de un control rutinario siguiendo las normas y procedimientos establecidos.

SAFETY (seguridad). - Se logra un ambiente de trabajo con el cumplimiento de normas internas para conservar el buen espacio laboral libre de amenazas.

Beneficios al aplicar las 6 S en el personal operativo y administrativo del GADMIC

SEIRE (Clasificación)

Distinguir entre lo necesario que debe mantenerse en el puesto de trabajo y lo que es innecesario debe retirarse. (Pozo & Martín, 2012)

PERSONAL OPERATIVO	PERSONAL ADMINISTRATIVO
• Mayor espacio libre para laborar	• Mayor espacio libre para laborar
• Eliminar los materiales innecesarios en los puestos de trabajo	• Eliminar documentación que ya haya pasado auditoria
• Reducir materiales de las bodegas que se deterioren al tenerlos guardados.	• Reducir objetos fuera de lo laboral en el puesto de trabajo
• Reducción de accidentes laborales	• Reducción de accidentes laborales

SEITON (orden)

Situar y mantener las cosas necesarias de modo que cualquiera pueda encontrarlas y usarlas fácilmente. (Tovar, 2002)

Colocar el inventario por orden según criterios de: seguridad/calidad/eficacia.

- Seguridad: Que no se puedan caer, que no se puedan mover, que no estorben.
- Calidad: Que no se oxiden, que no se golpeen, que no se puedan mezclar, que no se deterioren.
- Eficacia: Minimizar el tiempo perdido

Beneficio:

PERSONAL OPERATIVO	PERSONAL ADMINISTRATIVO
<ul style="list-style-type: none"> • Facilidad para encontrar objetos, herramientas con la finalidad de optimizar tiempo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Facilidad para encontrar objetos de oficina, documentación.
<ul style="list-style-type: none"> • Espacios libres para los materiales y herramientas de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios libres para archivar documentos
<ul style="list-style-type: none"> • Espacios para materiales o herramientas pocas usadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio para archivos antiguos
<ul style="list-style-type: none"> • Fácil acceso a los puestos de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fácil acceso a las oficinas aledañas

SEISO (Limpieza)

Significa asear suelos y mantener las cosas en orden, saber identificar las fuentes de suciedad e inspeccionar el equipo durante el proceso de limpieza con el fin de identificar problemas de problemas. (Castillo, 2014)

Beneficios:

PERSONAL OPERATIVO	PERSONAL ADMINISTRATIVO
<ul style="list-style-type: none"> • Dar mayor vida útil a máquinas y herramientas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor vida útil de computadoras.
<ul style="list-style-type: none"> • Menos contaminación en el taller. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menos contaminación en oficinas
<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de accidentes laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de accidentes y enfermedades laborales
<ul style="list-style-type: none"> • Comodidad al omento de trabajar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comodidad al momento de realizar sus funciones

SEIKETSU (Estandarización)

Orden y limpieza mediante un estándar o patrón para todos los lugares de trabajo tanto operativo como administrativo. Esto implica elaborar estándares de limpieza y de inspección para realizar acciones de autocontrol permanente. (Cuevas & Leal, 2014)

Beneficios:

PERSONAL OPERATIVO	PERSONAL ADMINISTRATIVO
<ul style="list-style-type: none"> • Afirmar estándares de orden y limpieza de un taller. 	<ul style="list-style-type: none"> • Afirmar estándares de orden y limpieza de una oficina
<ul style="list-style-type: none"> • Mantener en orden los puestos de trabajo continuamente de acuerdo a los planes de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener en orden los puestos de trabajo continuamente de acuerdo a los planes de trabajo
<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar continuamente a los colaboradores para que tengan conocimiento de los procesos dentro de la municipalidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar continuamente a los colaboradores para que tengan conocimiento de los procesos dentro de la municipalidad
<ul style="list-style-type: none"> • Memorar los riesgos laborales al seguir correctamente los controles de estandarización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Memorar los riesgos laborales al seguir correctamente los controles de estandarización.

SHITSUKE (Disciplina)

Mejora continua y progresiva, siguiendo procedimientos de trabajo especificado y estandarizado. (Toledo, 2015)

Beneficios:

PERSONAL OPERATIVO	PERSONAL ADMINISTRATIVO
<ul style="list-style-type: none"> • Disminuirá las sanciones al cumplir las normas y reglamentos del puesto de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Disminuir sanciones al momento de cumplir las normas y reglamentos del puesto de trabajo
<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la organización de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la organización de trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Reducir el desorden dentro y fuera del taller. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir el desorden dentro y fuera de la oficina
<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la presencia del taller 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la presencia de la oficina

SAFETY (Seguridad)

Situación de seguridad física, situación de bienestar personal, un ambiente de trabajo idóneo una economía de costos importantes y una imagen de modernización y filosofías de vida humana en el marco de la actividad laboral contemporánea. (Villalobos & Carrasquero, 2011)

Beneficios:

PERSONAL OPERATIVO	PERSONAL ADMINISTRATIVO
<ul style="list-style-type: none"> • Prevenir los riesgos de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prevenir los riesgos de trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Protección al personal que se encuentre en el taller. 	<ul style="list-style-type: none"> • Protección al personal que se encuentre en la oficina.
<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad al momento de caminar por el taller 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad al momento de caminar por las oficinas
<ul style="list-style-type: none"> • Protección de las personas que visiten la municipalidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Protección de las personas que visiten la municipalidad

Grafico ilustrativo

Correcto proceso de las 6 S en espacios laborales

El presente gráfico indica los pasos a seguir según las 6 S, dentro de la organización. Las 6 S proviene de términos japoneses que se usa en la vida diaria y en el ambiente laboral, es una herramienta utilizada últimamente por el grado de eficacia que presenta en las organizaciones, esta filosofía permite mantener el orden y la limpieza en los sitios de trabajo en municipalidades, empresas, fabricas, talleres y hogares. Con la finalidad de propiciar un ambiente laboral donde prevalezca la seguridad e higiene laboral y a la vez facilitando los procesos de gestión en la organización, optimizando recursos monetarios como materiales y el tiempo.



Plan de capacitaciones Liderazgo, Acoso Laboral, Acoso Sexual dentro del GADMIC

Objetivo de las capacitaciones

Este plan de capacitación tiene por objetivo capacitar a los colaboradores del GADMIC con la finalidad que estén informados los colaboradores sobre de que comprende el liderazgo y los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los colaboradores.

A quien va dirigido

La capacitación se realizará en conjunto con los jefes departamentales y colaboradores del GADMIC, con el propósito que puedan ayudar a los subordinados que están a cargo de los antes mencionados, para facilitar el logro de objetivos y cumplimiento de actividades encomendadas. Los capacitados serán evaluados una vez acabada la capacitación donde se sancionará a aquellos colaboradores que:

No hayan asistido a la capacitación

Presenten una evaluación deficiente de la conferencia

De acuerdo a las políticas internas

Liderazgo

DIMENSIÓN	CONTENIDOS	RESPONSABLE	A QUIEN VA DIRIGIDO	OBJETIVO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> -¿Qué es el liderazgo? -Tipos de liderazgo -Un líder nace o se hace -Características del liderazgo -Beneficios de un buen liderazgo -Cómo influye el liderazgo en la actitud de los colaboradores 	<ul style="list-style-type: none"> -Departamento de Recursos Humanos del GADMIC 	<ul style="list-style-type: none"> -Jefes departamentales del GADMIC -Jefes de grupos de trabajo 	<p>Tener un personal que guie a sus compañeros de trabajo para el logro de objetivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Salón de actos del GADMIC -Infocus -Laptop -Parlantes 	<p>Se aplicará una prueba con la finalidad de comprometer a los capacitados</p>

Acoso laboral

DIMENSIÓN	CONTENIDOS	RESPONSABLE	A QUIEN VA DIRIGIDO	OBJETIVO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Acoso Laboral	<ul style="list-style-type: none">-¿Qué es el acoso laboral?-Como identificar el acoso laboral-Cómo influye el acoso laboral en la gestión de procesos-Consecuencias del acoso laboral según la ley del Ecuador	<ul style="list-style-type: none">-Departamento de Recursos Humanos del GADMIC	<ul style="list-style-type: none">Colaboradores del GADMIC-Operativo Administrativo	<p>Propiciar un ambiente laboral libre de acoso laboral</p>	<ul style="list-style-type: none">-Salón de actos del GADMIC-Infocus-Laptop-Parlantes	<p>Se aplicará una prueba con la finalidad de comprometer a los capacitados</p>

Acoso sexual

DIMENSIÓN	CONTENIDOS	RESPONSABLE	A QUIEN VA DIRIGIDO	OBJETIVO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Acoso Sexual	<ul style="list-style-type: none">-¿Qué es el acoso sexual?-Como identificar el acoso sexual-Cómo influye el acoso sexual en la gestión de procesos-Consecuencias del acoso sexual según la ley del Ecuador	<ul style="list-style-type: none">-Departamento de Recursos Humanos del GADMIC	<ul style="list-style-type: none">Colaboradores del GADMIC-Operativo Administrativo	<p>Propiciar un espacio laboral donde se respete a las colaboradoras y colaboradores de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none">-Salón de actos del GADMIC-Infocus-Laptop-Parlantes	<p>Se aplicará una prueba con la finalidad de comprometer a los capacitados</p>

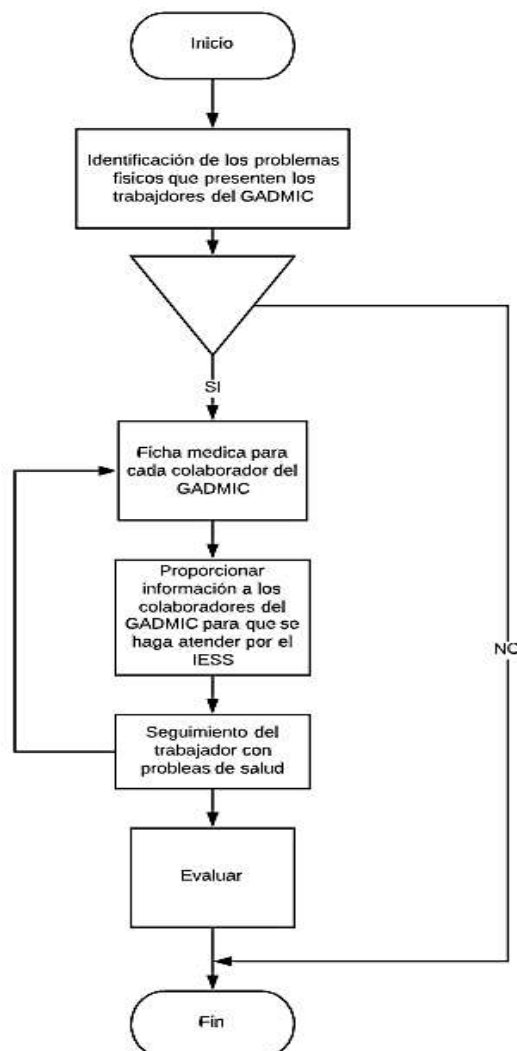
Procedimiento de trabajo para llevar el control de la salud auto percibida de los colaboradores del GADMIC.

La salud auto percibida es la percepción de los problemas a la salud física y mental del trabajador en relación al trabajo que realiza. (Ministerio de Relaciones Laborales , 2013)

Aplicación del proceso de la Salud física y mental (Salud auto percibida)

Salud Física.- Se llevará una gestión desde el Departamento de Recursos Humanos con el medico ocupacional del GADMIC.

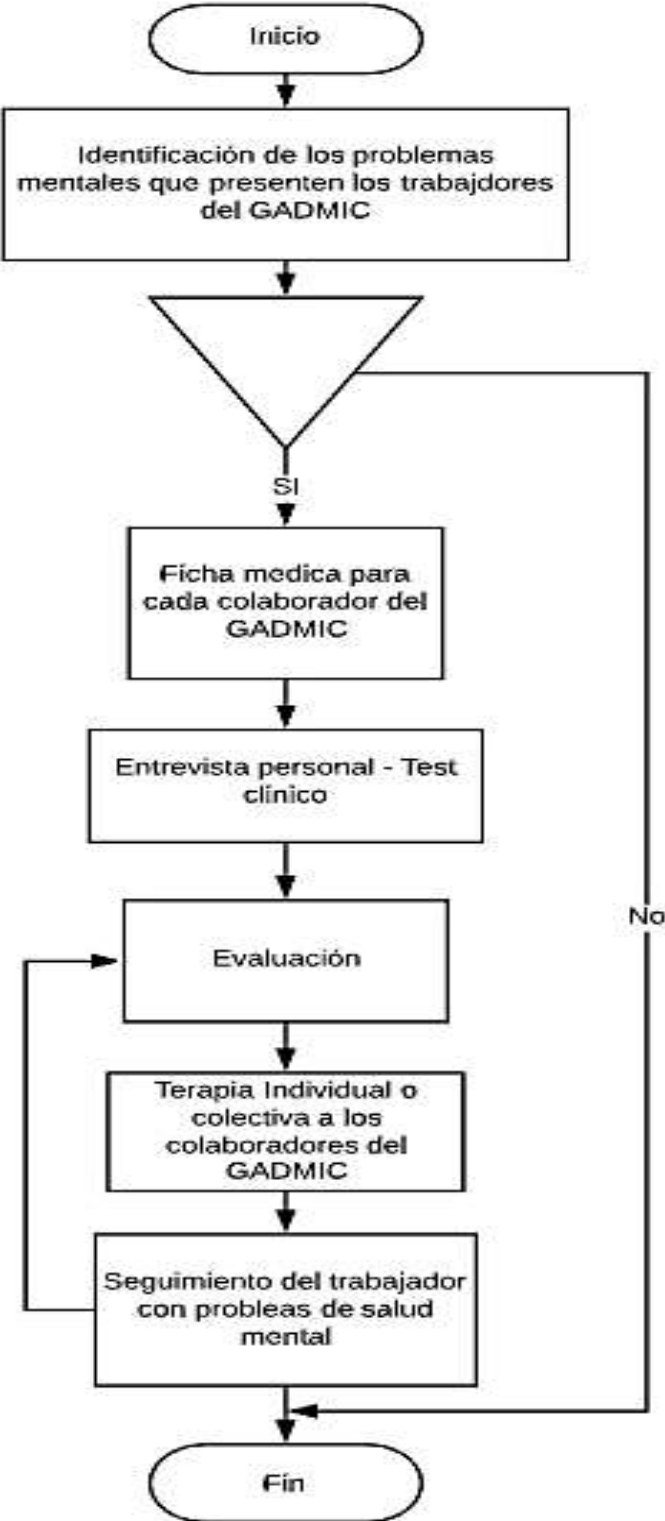
Salud Mental.- Se llevara a cabo este proceso mediante el departamento de psicología presente en el GADMIC, estará encargada de evaluar y ayudar de manera directa a los colaboradores con las enfermedades mentales tales como; Ansiedad, estrés, fatiga ocular, fatiga muscular, hipertensión arterial.



Ficha médica, a utilizar en el proceso de la salud auto percibida para los colaboradores del GADMIC

Nombre _____		Fecha de nacimiento _____	
Cédula de Identidad: _____			
Domicilio _____		Teléfono: _____	
En caso de emergencia notificar a:			
1) Nombre: _____		Relación: _____	
2) Nombre: _____		Relación: _____	
Teléfono: _____			
Fecha del último examen médico completo: _____			
¿Se encuentra actualmente bajo tratamiento médico o tomando medicamentos? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			
¿Ha tenido alguna cirugía, enfermedad o cambio en su estado de salud desde el último examen médico? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			
Explique: _____			
Tiene enfermedades (o historia) de:			
Lumbalgias	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
Musco esqueléticos	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
Tendinitis	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
Síndrome del túnel carpiano	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
Gastritis	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
Hemofilia	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
Epilepsia	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
Afecciones pulmonares	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
Afecciones cardiovasculares	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
Afecciones neurológicas	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
Afecciones psiquiátricas	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
Afecciones a los oídos	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
Afecciones a los ojos	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
Otras: _____			

Salud mental de los colaboradores del GADMIC



Bibliografía

- Castillo, C. R. (18 de 1 de 2014). Las transformaciones del concepto de empresa. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702014000100133
- Cuevas, S. S., & Leal, A. C. (2 de 6 de 2014). Estandarización de los procesos asociados al desarrollo de proyectos informáticos. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-55462014000200011
- Ministerio de Relaciones Laborales . (27 de Septiembre de 2013). Factores y riesgos laborales psicosociales. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Pozo, R. M., & Martín, P. G. (2012). Los criterios de clasificación de la materia . *Revista Eureka*.
- Sacristan, F. R. (2005). *Las 5S. Orden y limpieza en el puesto de trabajo*. Madrid : fundación confemetal .
- Sacristan, F. R. (14 de 3 de 2013). *enplanta excelencia y producción en crecimiento*. Obtenido de <http://www.enplanta.com/significado-y-proposito-de-las-6s-parte-1/>
- Toledo, R. F. (2015). El poder disciplinario del empleador: configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Scielo*.
- Tovar, L. A. (2002). Nuevas formas de organización . *Scielo* .
- Villalobos, L. J., & Carrasquero, E. C. (2011). Comportamiento funcional y seguridad industrial en el sector de la construcción en el estado de Zulia, Venezuela. *Scielo*