



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTA DE CIENCIAS HUMANAS Y LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD: PRESENCIAL

**Informe final del trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención
del Título de Psicología industrial**

TEMA:

**“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DEL G.A.D SAN CRISTÓBAL DE PATATE.**

AUTORA: Lizeth Roció Cañar Chingo

TUTOR: Psc. Ind Freddy Jarrín, Mg.

AMBATO – ECUADOR

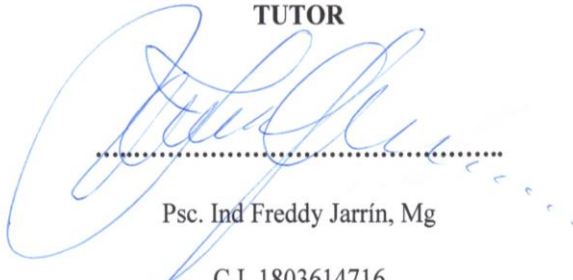
2019

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

CERTIFICA:

Yo, Psc. Ind Freddy Jarrín, Mg con C.I., en mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el tema: “LOS RIESGOS LABORALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL G.A.D SN CRISTÓBAL DE PATATE PROVINCIA DE TUNGURAHUA, CANTÓN PATATE.” De Lizeth Roció Cañar Chingo, estudiante de la Carrera de Psicología Industrial, considero que dicho informe Investigativo, reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación del jurado examinador designado por el H. Consejo Directivo.

TUTOR



Psc. Ind Freddy Jarrín, Mg
C.I. 1803614716

AUTORA DE LA INVESTIGACIÓN

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



.....
Lizeth Rocío Cañar Chingo

C.I. 1800500965-9

AUTORA

CESIÓN DE DERECHO DE AUTOR

Yo, Lizeth Rocío Cañar Chingo, cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Proyecto de Investigación sobre el tema: **“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL G.A.D SAN CRISTÓBAL DE PATATE PROVINCIA DE TUNGURAHUA, CANTÓN PATATE.”** autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.



.....

Lizeth Rocío Cañar Chingo

C.I. 1800500965-9

AUTORA

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

La comisión de estudio y calificación del informe del Proyecto de Investigación, sobre el tema: **“LOS RIESGOS LABORALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL G.A.D SN CRISTÓBAL DE PATATE PROVINCIA DE TUNGURAHUA, CANTÓN PATATE.”**, presentada por la Srta. Lizeth Rocío Cañar Chingo, estudiante de la Carrera de Psicología Industrial; Modalidad Presencial, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos científicos y reglamentarios.

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

LA COMISIÓN



Mg. Santiago Velastegui

1804469180-5

EVALUADOR



Doc. Verónica Llerena

EVALUADOR

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación refleja el esfuerzo, la constancia y sacrificio que es dedicado a mi padre y madre quienes supieron estar en mi lucha diaria por alcanzar mi objetivo, siendo ellos el pilar fundamental para que los resultados encontrados en este proyecto hayan sido los esperados, a la vez agradecer infinitamente a Dios quien logró hacer de mí una persona perseverante para lograr lo que me he proyectado.

Dedico a demás a toda mi familia y amigos que directa o indirectamente colaboraron para que esto sea posible.

Lizeth Roció Cañar Chingo

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica de Ambato, por haberme abierto sus puertas y formado profesionalmente.

Quiero agradecer a mi familia quienes supieron ser mi apoyo desinteresado durante todo el transcurso de mi carrera profesional, quienes además me han dejado el legado de quien no lucha por alcanzar su sueño simplemente no lo cumple, a mi tutor Psc. Ind Freddy Jarrín, Mg quien ha sabido guiarme paso a paso con paciencia para culminar mi trabajo de investigación.

Asimismo, al G.A.D Municipal San Cristóbal de Patate quienes muy cordialmente se dispusieron a abrirme las puertas de su institución para la investigación de mi tema.

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	¡Error! Marcador no definido.
APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
AUTORA DE LA INVESTIGACIÓN	iii
CESIÓN DE DERECHO DE AUTOR.....	iv
AL CONSEJO DE LA FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN EJECUTIVO	xvi
EXECUTIVE SUMMARY	xvii
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.2. Planteamiento del problema	2
1.2.1 Contextualización	2
1.2.1.1. Árbol de problemas.	4
1.2.3. Prognosis	6
1.2.4. Formulación del problema.....	6
1.2.5. Preguntas Directrices.....	6
1.2.6. Delimitación del problema	6
1.2.6.1. Delimitación de contenido.....	6
1.2.6.2. Delimitación espacial.....	7
1.2.6.3. Delimitación temporal	7

1.3. Justificación.....	7
1.3. Objetivos.....	8
1.3.1 Objetivo General.....	8
1.3.2. Objetivos Específicos.....	8
MARCO TEÓRICO.....	9
2.1 Antecedentes Investigativos.....	9
2.2 Fundamentación Filosófica.....	12
2.2.1 Fundamentación Epistemológica.....	13
2.2.2 Fundamentación Axiológica.....	14
2.3 Fundamentación Legal.....	14
2.4 Categoría fundamental.....	18
Constelación de ideas.....	19
2.4.1. Variable independiente.....	21
2.4.2 Fundamentación Teórica: Variable Dependiente.....	29
2.4.2.3.6.1 Propósitos de la evaluación de desempeño.....	33
2.4.2.3.6.2 Tipos de la evaluación desempeño.....	34
2.4.2.3.6.3 Métodos de la evaluación desempeño.....	34
2.4.2.3.6.4 Ventajas de la evaluación desempeño.....	35
2.4.2.2 Subsistema de aplicación de personas.....	35
2.4.2.2.1 Definición.....	35
2.4.2.2.2 Procesos que implica.....	36
2.4.2.2.2.1 Socialización empresarial.....	36
2.4.2.2.2.2 Diseño de cargos.....	37
2.4.2.2.3 Evaluación de los procesos de aplicación de personas.....	37
2.4.2.3 Desempeño laboral.....	38

2.4.2.3.1 Definición.....	38
2.4.2.3.2 Importancia	39
2.4.2.3.3 Factores que influyen en el desempeño	39
2.4.2.3.3 Criterios de desempeño	40
2.4.2.3.4 Administración de desempeño.....	40
2.4.2.3.5 Identificación de medidas de desempeño	41
2.5. Hipótesis	41
2.6. Señalamiento de variables.....	41
2.6.1. Variable independiente	41
2.6.2 Variable dependiente.....	41

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Enfoque de la investigación.....	42
3.1.1 Enfoque cualitativo.....	42
3.1.2. Enfoque cuantitativo	42
3.2 Modalidad básica de la investigación.....	42
3.2.1 Investigación de campo.....	42
3.2.2 Investigación Documental y bibliográfica	43
3.3 Nivel de investigación	43
3.3.1. Exploratorio.....	43
3.3.2 Descriptivo	43
3.3.3 Correlacional.....	43
3.4. Población	43
3.4.2 Muestra	44
3.5 Operacionalización de variables.....	45

3.5.1 Variable Independiente	45
3.5.2 Variable Independiente	46
3.6 Técnicas e instrumentos	47
3.6.1 Encuesta.....	47
3.6.2 Instrumento.....	47
3.6.3 Validez y confiabilidad	47
3.6 Recolección de la información	47
3.7 Procesamiento y Análisis	49
3.1.7 Procesamiento	49
3.7.2 Análisis	49

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.2 Verificación de la hipótesis.....	70
4.3 Modelo Lógico	70
4.4 Modelo Matemático.....	70
4.5 Modelo Estadístico	70
4.5.1 Nivel de Significación, grados de libertad, regla de decisión.....	71
4.6 Recolección de datos y Cálculos estadísticos	72
4.6.1 Frecuencias Observadas.....	72
4.6.2. Frecuencias Esperadas	73
4.6.3 Cálculo de X^2_c	73
4.6.4 Comprobación de la Hipótesis	74

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones.....	75
-----------------------	----

5.2 Recomendación.....	76
Artículo científico	78
INTRODUCCIÓN	80
METODOLOGÍA	82
Discusión de resultados	84
Conclusiones.....	85
Bibliografía	86
Anexos	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Categorías fundamentales.....	18
Tabla N° 2 Población Gráfico N° 1.....	44
Tabla N° 3: Resultado de pregunta N°1.....	50
Tabla N° 4: Resultado de pregunta N°2.....	51
Tabla N° 5: Resultado de pregunta N°3.....	52
Tabla N° 6: Resultado de pregunta N°4.....	53
Tabla N° 7: Resultado de pregunta N°5.....	54
Tabla N° 8: Resultado de pregunta N°6.....	55
Tabla N° 9: Resultado de pregunta N°7.....	56
Tabla N° 10: Resultado de pregunta N°8.....	57
Tabla N° 11: Resultado de pregunta N°9.....	58
Tabla N° 12: Resultado de pregunta N°10.....	59
Tabla N° 13: Resultado de pregunta N°11.....	60
Tabla N° 14: Resultado de pregunta N°12.....	61
Tabla N° 15: Resultado de pregunta N°13.....	62
Tabla N° 16: Resultado de pregunta N°14.....	63
Tabla N° 17: Resultado de pregunta N°15.....	64
Tabla N° 18: Resultado de pregunta N°16.....	65
Tabla N° 19: Resultado de pregunta N°17.....	66
Tabla N° 20: Resultado de pregunta N°18.....	67
Tabla N° 21: Resultado de pregunta N°19.....	68
Tabla N° 22: Resultado de pregunta N°20.....	69
Tabla N° 23: grados de libertad	71

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Poblacion	44
Gráfico N° 2: Porcentualización Pregunta N°1	50
Gráfico N° 3: Porcentualización Pregunta N°2	51
Gráfico N° 4: Porcentualización Pregunta N°3	52
Gráfico N° 5: Porcentualización Pregunta N°4	53
Gráfico N° 6: Porcentualización Pregunta N°5	54
Gráfico N° 7: Porcentualización Pregunta N°6	55
Gráfico N° 8: Porcentualización Pregunta N°7	56
Gráfico N° 9: Porcentualización Pregunta N°8	57
Gráfico N° 10: Porcentualización Pregunta N°9	58
Gráfico N° 11: Porcentualización Pregunta N°10	59
Gráfico N° 12: Porcentualización Pregunta N°11	60
Gráfico N° 13: Porcentualización Pregunta N°12	61
Gráfico N° 14: Porcentualización Pregunta N°13	62
Gráfico N° 15: Porcentualización Pregunta N°14	63
Gráfico N° 16: Porcentualización Pregunta N°15	64
Gráfico N° 17: Porcentualización Pregunta N°16	65
Gráfico N° 18: Porcentualización Pregunta N°17	66
Gráfico N° 19: Porcentualización Pregunta N°18	67
Gráfico N° 20: Porcentualización Pregunta N°19	68
Gráfico N° 21: Porcentualización Pregunta N°20	69

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1: Variable independiente	45
Cuadro N° 2 Variable dependiente.....	46
Cuadro N° 3 Recolección de información	48
Cuadro N° 4. Distribuciones del Chi²	71
Cuadro N° 5. Frecuencias Observadas	72
Cuadro N° 6.. Frecuencias Esperadas	73

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y LA EDUCACIÓN

CARRERA DE: PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

TEMA: “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL G.A.D SAN CRISTÓBAL DE PATATE PROVINCIA DE TUNGURAHUA, CANTÓN PATATE.”

AUTORA: Lizeth Rocío Cañar Chingo

TUTOR: Psc. Ind Freddy Jarrín, Mg

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación está relacionado con los riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los colaboradores del G.A.D. San Cristóbal de Patate que luego de un análisis de todos los factores relacionados con el problema en estudio, con la finalidad de exponer aspectos relevantes que se han encontrado en el tema investigado.

El presente estudio investigativo detalla objetivos y metodología del estudio de los riesgos psicosociales y los problemas que causa dentro de la institución en el cumplimiento de tareas.

Los riesgos psicosociales es un problema existente actualmente en la vida de los colaboradores, consecuentemente siempre estará presente en el ámbito laboral. Es importante que los trabajadores conozcan y tengan presente que dicha situación puede afectarles en las actividades laborales; por lo tanto, el conocimiento de la problemática y sus efectos ayudaran a conocer sobre la influencia que la misma tiene en los empleados. Para estudiar el escenario se tiene como finalidad ayudar a la disminución de los distintos riesgos psicosociales y los problemas que esto implica, teniendo como propósito el mejoramiento continuo en la institución.

Palabras claves: riesgos psicosociales, desempeño laboral, objetivos, metodología, responsabilidades, mejoramiento.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMAN AND EDUCATION
CAREER INDUSTRIAL PSYCHOLOGY
PRESENTLY MODALITY

EXECUTIVE SUMMARY

The present research work is related to the psychosocial risks and the work performance of the collaborators of the G.A.D. San Cristóbal de Patate that after an analysis of all the factors related to the problem under study, with the purpose of exposing relevant aspects that have been found in the subject investigated.

The present study investigates objectives and methodology of the study of the psychosocial risks and the problems that cause within the institution in the fulfillment of tasks.

Psychosocial risks are an existing problem in the life of employees, consequently always present in the workplace. It is important that workers know and be aware that this situation may affect them in their work activities; There fore the knowledge of the problem and its effects will help to know about the influence that it has on employees. To study the scenario, the purpose is to help reduce the different psychosocial risks and the problems that this implies, having as purpose the continuous improvement in the institution.

Key words: psychosocial risks, work performance, objectives, methodology, responsibilities, improvement.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo abarca el tema “Los Riesgos Psicosociales en el Desempeño Laboral de los Colaboradores Del G.A.D. San Cristóbal de Patate, Provincia de Tungurahua, Cantón Patate.” El mismo que contiene dos variables que son: Variable Independiente Riesgos Psicosociales y Variable Dependiente desempeño laboral misma que se divide en seis capítulos

CAPITULO I: EL PROBLEMA, dentro del cual se encuentran: el tema, planteamiento del problema, contextualización, análisis crítico, prognosis, formulación del problema, preguntas directrices, delimitación del objetivo de investigación, justificación, objetivos, objetivos generales, objetivos específicos.

CAPITULO II EL MARCO TEÓRICO. Se muestran; antecedentes investigativos, fundamentación filosófica, fundamentación legal, categorías fundamentales, hipótesis, señalamiento de las variables de la hipótesis.

CAPITULO III METODOLOGÍA se expone; enfoque, modalidad de la investigación, nivel o tipo de investigación, población y muestra, Operacionalización de variables, recolección de información, procesamiento y análisis.

CAPITULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS. Se manifiesta; análisis de datos, interpretación de resultados, planteamiento de la hipótesis, selección del nivel de significación, descripción de la población, especificación del modelo estadístico, datos y cálculos estadísticos.

CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

CAPITULO VI ARTÍCULO ACADÉMICO Se presentan; Resumen, introducción, metodología, discusión de resultados, conclusiones,

La investigación concluye con la bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Tema

“LOS RIEGOS PSICOSOCIALES EN LE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL GAD, SAN CRISTOBÁL DE PATATE.”

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1 Contextualización

A nivel mundial los riesgos psicosociales es una de las principales causas que afecta a la organización en su productividad y especialmente al factor humano, porque las condiciones del trabajo son inseguras.

Los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales. En torno a la mitad de los trabajadores europeos consideran que el estrés es un elemento común en sus lugares de trabajo, y contribuye a cerca de la mitad de todas las jornadas laborales perdidas. Como muchas otras cuestiones relativas a la enfermedad mental, el estrés suele interpretarse mal o estigmatizarse. No obstante, si los riesgos psicosociales y el estrés se plantean como un problema de las organizaciones, y no como un defecto personal, se pueden gestionar como cualquier otro riesgo para la salud y la seguridad en el trabajo. (Hassard y Cox, 2014)

Las enfermedades ocupacionales que hoy en día provoca accidentes de trabajo en todas las empresas del mundo son provocadas por la presencia de factores de riesgos psicosociales, de no ser investigados tendrán en un futuro consecuencias desfavorables tanto personales como organizacionales.

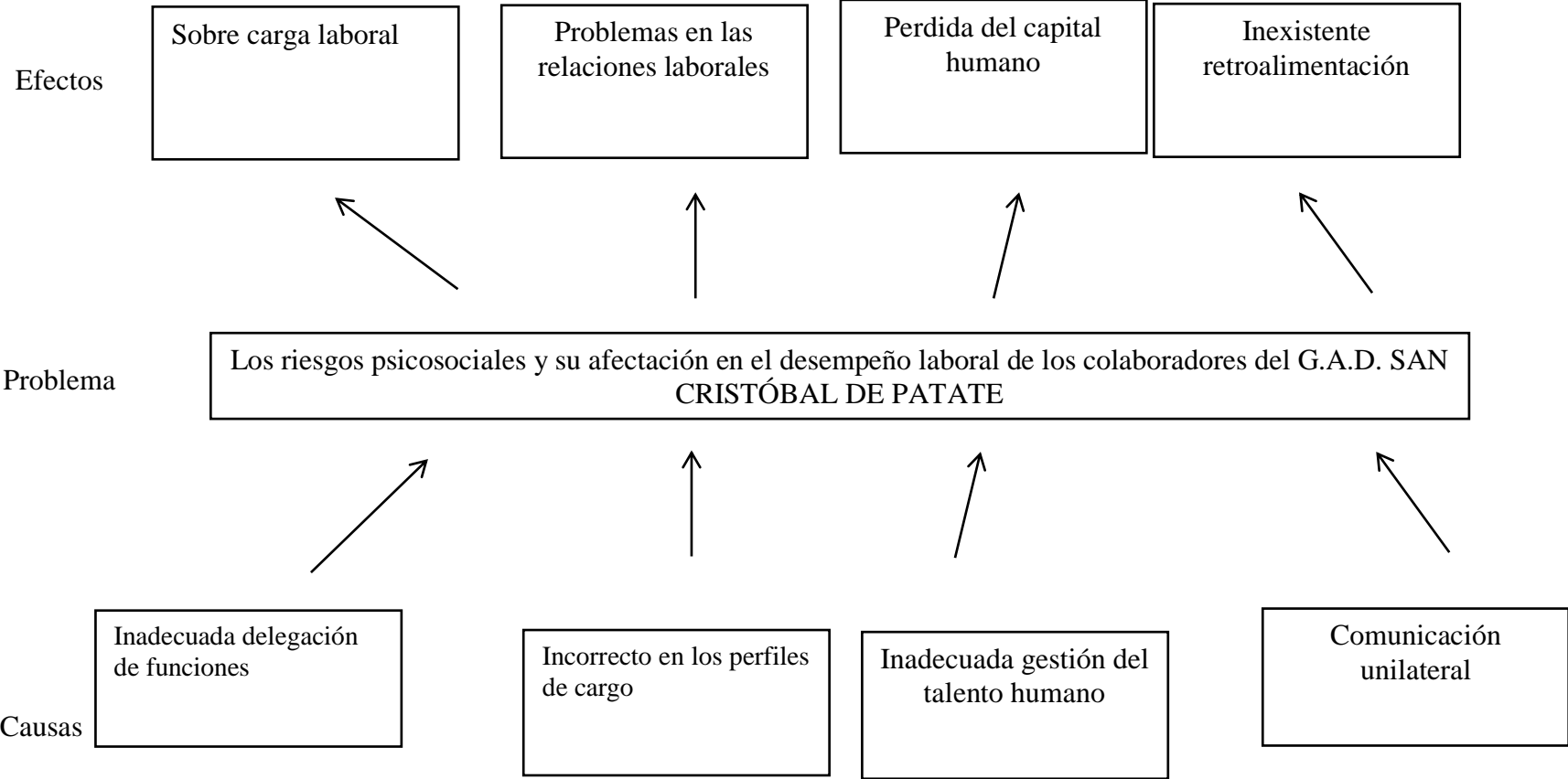
En el Ecuador se han realizado estudios de los riesgos psicosociales dentro del mundo organizacional pero aún siguen existiendo un desconocimiento de los mismos, por lo tanto, trabajadores y trabajadoras están expuestos a sufrir daños mentales y físicos que traen consigo.

La organización internacional del trabajo (OIT) considera que los trabajadores en general están expuestos a sufrir daños en salud debido a las inadecuadas condiciones con las que laboran aunado a ellos están todos los factores individuales externos a las áreas laborales a los que también se exponen de manera cotidiana. (MRL, 2013)

Dentro de las organizaciones los riesgos psicosociales afectan a los colaboradores en su lugar de trabajo. Es preciso añadir que no todas las personas perciben de la misma manera las condiciones en que desarrollan su función, respondiendo de manera individual y distinta según la situación a la que se exponga.

En el Gobierno Autónomo Descentralizado San Cristóbal de Patate existe muchos agentes de riesgo psicosociales que están expuesto día a día los colaboradores, estos son percibidos de una manera negativa por los individuos porque afecta su salud, bienestar y el desempeño en su puesto de trabajo para la organización los riesgos psicosociales producen efectos negativos que se traducen a un inadecuado rendimiento global de la empresa, en el incremento de absentismo, disminución de la eficiencia de los trabajadores, aumento de los índices de jubilados anticipados afectando de manera directa la productividad de la empresa.

1.2.1. Árbol de problemas.



Elaborado por: Lizeth Rocío Cañar Chingo

Análisis crítico

Uno de los problemas principales en la organización es el bajo desempeño que tiene los colaboradores, estos radican en las características de la actividad que se realizan diariamente, produciendo una sobrecarga laboral y fatiga como resultado a la exposición de muchas exigencias y riesgos psicosociales presente en su lugar de trabajo.

La incorrecta distribución de funciones genera sobre carga de trabajo porque no se encuentra establecidas las actividades a realizar durante su jornada laboral, repercutiendo su rendimiento provocando que las relaciones laborales generen conflictos entre compañeros y originen estrés, disminución de la eficacia, nocivo clima laboral y reducción el desempeño laboral.

La inadecuada gestión de talento humano provoca a la pérdida del capital humano porque no cuenta con el personal especializado en el área de recursos humanos, generando que los cargos no estén ocupados por personas que cuente con las competencias específicas que el puesto requiere ocasionando pérdidas en el recurso humano y monetario

El inadecuado manejo de perfiles de cargo ocasiona sobrecarga laboral originado inconvenientes entre compañeros, además si no existe un adecuado manejo de conflictos por parte de las autoridades pertinentes, se visualiza que los estilos de liderazgo presente en la organización son incorrectos provocando insatisfacción, desmotivación entre empleado y empleador.

La comunicación unilateral provoca inexistente retroalimentación porque no permite el intercambio de información y opiniones entre áreas administrativas y areas operativa, generando desinformación, criterios subjetivos de conflicto y problemas organizacionales.

c

1.2.3. Prognosis

En el caso que no se den un seguimiento al problema planteado referente a los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en un futuro puede generar una sobrecarga fatiga, monotonía e insatisfacción laboral, existiendo problemas en las relaciones laborales que genera que los canales de comunicación no contribuyan a la retroalimentación de jefe a empleado provocan pérdidas en el capital humano en la organización repercutiendo la estabilidad de la empresa, calidad de vida en el trabajo y el nivel de credibilidad en el G.A.D. SAN CRISTÓBAL DE PATATE.

1.2.4. Formulación del problema

¿De qué manera influye los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los colaboradores del G.A.D. SAN CRISTÓBAL DE PATATE?

1.2.5. Preguntas Directrices

¿Cuáles son los tipos riesgos Psicosociales existentes en el personal del G.A.D. SAN CRISTÓBAL DE PATATE?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal del G.A.D. SAN CRISTÓBAL DE PATATE?

¿Se puede exponer los resultados de la investigación en un artículo académico?

1.2.6. Delimitación del problema

1.2.6.1. Delimitación de contenido

Campo: Organizacional

Área: Psicología industrial

Aspecto: Seguridad y Salud Ocupacional

1.2.6.2. Delimitación espacial

El presente trabajo investigativo se efectuará en el Gobierno autónomo descentralizado G.A.D. SAN CRISTÓBAL DE PATATE con la siguiente ubicación:

Parroquia: La matriz

Cantón: Patate

Provincia: Tungurahua

1.2.6.3. Delimitación temporal

La investigación comprende el período octubre 2018 a marzo del 2019

1.3. Justificación

El trabajo investigativo es de interés al contribuir con la identificación y disminución de los riesgos psicosociales a los que están expuesto los colaboradores del G.A.D. SAN CRISTÓBAL DE PATATE con la finalidad de mejorar el desempeño laboral y brinden una buena imagen, confiabilidad a todo el cantón.

La investigación es de importancia teórica práctica, porque permitirá identificar los distintos riesgos psicosociales de los trabajadores y a su vez, su desempeño laboral, con el interés de analizar la situación actual del G.A.D. SAN CRISTÓBAL DE PATATE y elaborar informes de los acontecimientos investigativos para que con los resultados obtenidos la organización tomo medidas correctivas luego de terminar esta investigación.

El trabajo investigativo es novedoso porque en la institución no se ha realizado este tipo de investigación, además existe un desconocimiento de los riesgos psicosociales reflejándose en el trato al talento humano con el que cuenta la empresa

La investigación es de utilidad teórica al resaltar aspectos relevantes relacionados con los riesgos psicosociales que aporten a la comprensión de los mismos.

El trabajo es de utilidad práctica, al presentar actividades que sean relevantes para la erradicación de los riesgos a los cuales están expuestos a los colaboradores en su lugar de trabajo.

La investigación relacionada con riesgo psicosociales y el desempeño laboral es de impacto porque con los datos obtenidos de la investigación, las autoridades puedan generar planes de prevención de los riesgos psicosociales existentes, impidiendo que los trabajadores disminuyan su desempeño laboral.

El trabajo es factible, porque se cuenta con la autorización de los directivos del G.A.D. San Cristóbal de Patate; así como también con los recursos Financieros, materiales y humanos para llevar a cabo el presente proyecto.

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar cómo inciden los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los colaboradores del G.A.D. SAN CRISTÓBAL DE PATATE.

1.3.2. Objetivos Específicos

Diagnosticar los tipos de riesgos Psicosociales existentes en el personal del G.A.D. SAN CRISTÓBAL DE PATATE.

Analizar los niveles de desempeño laboral del personal del G.A.D. SAN CRISTÓBAL DE PATATE.

Exponer los resultados de la investigación en un artículo académico.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

El conductismo es un corriente de la psicología que se basa en el empleo de procedimiento estrictamente experimentales para estudiar el comportamiento observable (conducta), considerando al entorno como un conjunto de “estímulos - respuestas”. Este enfoque tiene sus raíces en el asociacionismo inglés, en el funcionalismo estadounidense y en la teoría evolucionista de Darwin.

En la Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica se encontró un estudio realizado por Gil-Monte (2012) con el tema “*Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*”; en el desarrollo de la investigación hace referencia al siguiente enunciado.

Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los términos “organización del trabajo” y “factores organizativos” son intercambiables en el contexto laboral con factores psicosociales” para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés. Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar.

Dentro de las organizaciones siempre se desarrollará situaciones que provoquen insatisfacción por partes de los trabajadores, estos pueden variar desde el clima y cultura organizacional bajo la cual se rige la empresa hasta la

distribución funciones y relaciones laborales, además, la exposición prolongada a condiciones que no satisfacen al trabajador tanto en su ámbito profesional como personal denominadas riesgos psicosociales que en futuro puede generar enfermedades profesionales a nivel psicológico y físico repercutiendo en la deficiente satisfacción laboral y baja productividad a nivel de toda la organización.

En la revista Ciencia & Trabajo se encontró un estudio realizado por Taub y Olivares (2009) con el tema “*Factores Psicosociales Desde Una Perspectiva Positiva*”; en el desarrollo de la investigación hace referencia al siguiente enunciado.

Los factores psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, su contenido y con la realización de la tarea, que se presentan con capacidad de afectar positiva o negativamente al desarrollo del trabajo, y la salud física, psíquica y/o social del trabajador. Cuando esos factores psicosociales son percibidos negativamente por los individuos se convierten en factores de riesgo, y pueden producir estrés laboral que, potencialmente, pueden causar daño psicológico, fisiológico o social en las personas. Este fenómeno se ha incrementado en las últimas décadas hasta el punto de constituir un problema laboral y social similar al de otro tipo de riesgos, como los físicos, químicos o biológicos.

Un trabajador está expuesto a muchas situaciones adversas dentro de su jornada laboral las mismas que se encuentran relacionadas con las acciones y condiciones que brinda la empresa a un colaborador para el desarrollo normal de sus actividades; en ocasiones se descuida la satisfacción del personal y se enfoca únicamente el rentabilidad de la empresa y alcance de objetivos , distribuyendo de manera superficial y subjetiva las actividades a realizar en cada puesto de trabajo, afectando de manera negativa el desarrollo a nivel laboral y productividad del

empleado como del empleador que en ocasiones puede desencadenar desde un estrés laboral hasta provocar daños psíquicos, biológicos y fisiológicos que afecten la calidad de vida de los individuos a corto, mediano y largo plazo dependiendo del tiempo de exposición al riesgo y reacciones del individuo frente a dicho factor.

En la revista CES Salud Pública se encontró un estudio realizado por Osorio (2011) con el tema “*El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan*”; en el desarrollo de la investigación hace referencia al siguiente enunciado.

Los factores de riesgo psicosociales consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente laboral, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización, y por otra parte, las características personales del trabajador, sus necesidades, su cultura, sus experiencias y su percepción del mundo. Tanto las cargas de trabajo físicas como mentales, están relacionadas con los factores individuales y extra laborales (por ejemplo, exigencias domésticas) y a aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo. Por lo tanto, estas condiciones siempre deben ser valoradas y ser incluidas para obtener una estimación de la carga de trabajo.

El ambiente de trabajo y la cultura organizacional son condiciones que influyen en el bienestar de los trabajadores y la satisfacción que sientan al desarrollar sus actividades, para la distribución adecuada de funciones y actividades es necesario tomar en consideración las habilidades, competencias y talentos que poseen las personas esto permitirá que las exigencias de las tareas estén acorde a las capacidades del personal, caso contrario se puede encaminar a la sobrecarga de trabajo y puede derivarse como consecuencia el estrés y a su vez generar enfermedades ocupacionales produciendo como consecuencia el incremento del índice de ausentismo y lo cual va a disminuir la productividad de la organización y la rotación del personal.

En la revista Scielo se encontró un estudio realizado por Juárez (2007) con el tema “Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México”; en la discusión que se realiza dentro de la investigación hace referencia al siguiente enunciado.

En general, los hallazgos del estudio permiten confirmar la relación entre las variables psicosociales de tensión laboral e inseguridad en el empleo con los indicadores cardiovasculares evaluados. En otras palabras, el estudio reflejó que las enfermeras que mencionaron tener más inseguridad de conservar su empleo y/o la combinación nociva de altas demandas y bajo control en el mismo, reportaron mayores síntomas cardiovasculares y mayores niveles de tensión arterial, aun considerando otros factores de riesgo cardiovascular tales como la edad, el Índice De Masa Corporal (IMC), el consumo de tabaco y alcohol.

En la actualidad la economía y el trabajo tiene adelanto tecnológicos y concepciones avanzadas donde los colaboradores buscan nuevas formas de adaptación en el lugar donde laboran, los cambios a nivel mundial representa retos que las empresas y los trabajadores deben superar para no quedar obsoletos ni fuera del mercado, pero superar los nuevos cambios presentes en el mundo laboral no es el verdadero reto este radica en saber aplicar estrategias que permitan disminuir el desarrollo de los riesgos psicosociales debido a que estos representan una gran desventaja porque aumenta el carácter psíquico por la actividad que se va realizando esto trae sobre carga laboral y esto va a disminuir la productividad de la organización y el rendimiento del empleado.

2.2 Fundamentación Filosófica

La presente investigación está enmarcada en el paradigma critico- prepositivo tomando en consideración el siguiente enunciado.

Crítico porque cuestiona los esquemas molde de hacer investigación que están comprometidas con la lógica instrumental del poder; porque impugnan las explicaciones reducidas a causalidad lineal. Propositivo en cuanto a la investigación no se detiene en la contemplación pasiva de los fenómenos, sino que además plantea alternativas de solución construidas en un clima de sinergia y proactividad. (Herrera, Medina, & Naranjo, 2004, pág. 20)

En la presente investigación a desarrollarse en la Gobierno Autónomo Descentralizado San Cristóbal De Patate, estará enmarcada en dos en el paradigma critico porque se analizará la variable independiente; los riesgos psicosociales y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la institución, permitiendo comprender el fenómeno de estudio para en base a este tomar acciones correctivas que favorecerán el bienestar de los trabajadores y en el paradigma propositivo debido a que se estructurarán un informe detallado de las averiguaciones correspondientes al objeto de estudio, con la finalidad de dar a conocer el problema existente y sirvan de ayuda para que los directivos tomen medidas correctivas.

La investigación también se desarrollará dentro de un enfoque humanista porque se trabajarán con personas, siendo estos la pieza fundamental en toda acción individual y colectiva, buscando el desarrollo integral de su vida social y laboral, respetando los valores institucionales que son: la discreción, transparencia y absoluta confidencialidad de la información emitida por los funcionarios del municipio con el propósito de salvaguardar la imagen institucional.

2.2.1 Fundamentación Epistemológica

Saal (2003) Cita a Piaget, quien considera que la epistemología es “*el estudio del paso de los estados de mínimo conocimiento a los estados de conocimientos más rigurosos*” pag 279.

La presente investigación se basará en una fundamentación epistemológica porque se realizará un estudio minucioso sobre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral con la finalidad de obtener una información pertinente que sustenten la interrelación de las variables objeto de estudio.

2.2.2 Fundamentación Axiológica

Según Pestaña (2004) *“El método de la axiología es el análisis que permite encontrar los principios que deciden o permiten decidir fundamentadamente si algo es o no valioso: es decir, emitir un juicio, pero analizando los principios que permiten considerarlo valioso.”*

La fundamentación axiológica servirá de base para el desarrollo del proceso investigativo porque se aplicarán valores tales como: sinceridad, responsabilidad, solidaridad, humildad y perseverancia, que permitirá recolectar información de manera veras y efectiva que den valides al problema plateado.

2.3 Fundamentación Legal

Según Herrera, Medina y Naranjo (2004) La fundamentación *legal* *“Cosiste en citar los artículos pertinentes en que se apoya la investigación; los mismo que podrían estar acompañados de las respectivas inferencias que aprueba la legalidad del estudio.”* Pag 75.

El Autónomo Descentralizado del Cantón Patate la ser una empresa pública se registrá en las siguientes normativas legales:

Constitución política del Ecuador

Sección octava Trabajo y seguridad social

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa,

remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

Capítulo sexto, Sección Tercera Formas de trabajo y su retribución, Art. 326 Numeral 5 manifiesta que *“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, de igual manera en el Numeral 6 del mismo artículo garantiza el derecho de todo trabajador a ser reintegrado a su trabajo y a mantener la relación laboral luego de haberse rehabilitado después de un accidente de trabajo. En el Art.332 de la sección anterior, se menciona la eliminación de riesgos laborales a los trabajadores a fin de no afectar su salud”*

Código de trabajo (2013)

Capítulo IV De las obligaciones del empleador y del trabajador

“Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador: ítem 13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;”

Plan nacional del buen vivir

Objetivo 9. Garantizar el Trabajo Digno en todas sus Formas

La Constitución establece de manera explícita que el régimen de desarrollo debe basarse en la generación de trabajo digno y estable, el mismo que debe desarrollarse en función del ejercicio de los derechos de los trabajadores (art. 276). Lo anterior exige que los esfuerzos de política pública, además de impulsar las actividades económicas que generen trabajo, garanticen remuneraciones justas, ambientes de trabajo saludables, estabilidad laboral y la total falta de discriminación. Una sociedad que busque la justicia y la dignidad como principios fundamentales no solamente debe ser evaluada por la cantidad de trabajo que genera, sino también por el grado de

cumplimiento de las garantías que se establezcan y las condiciones y cualidades en las que se efectúe. Asimismo, debe garantizar un principio de igualdad en las oportunidades al trabajo y debe buscar erradicar de la manera más enfática cualquier figura que precarice la condición laboral y la dignidad humana.

Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

Título III

Del Régimen Interno De Administración Del Talento Humano

Capítulo 1

De Los Deberes, Derechos Y Prohibiciones

Art. 22.- Deberes de las o los servidores públicos.- Son deberes de las y los servidores públicos:

l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

ñ) Ejercer el derecho de la potencialización integral de sus capacidades humanas e intelectuales;

En el Capítulo VIII relacionado a la Salud Ocupacional

Artículo 228.- De la Prestación de los Servicios. - Las instituciones “asegurarán a las y los servidores públicos el derecho a prestar sus servicios en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud ocupacional, comprendida ésta como la protección y el mejoramiento de la salud física, mental, social y espiritual, para lo cual el Estado a través de las máximas autoridades de las instituciones estatales, desarrollando programas integrales”.

Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento De Seguridad Y Salud De Los Trabajadores Y Mejoramiento Del Medio Ambiente De Trabajo.

Capítulo V Medio Ambiente Y Riesgos Laborales Por Factores Físicos, Químicos Y Biológicos Art. 53. *Condiciones Generales Ambientales: Ventilación, Temperatura Y Humedad. Ítem 1. En los locales de trabajo y sus anexos se procurará mantener, por medios naturales o artificiales, condiciones atmosféricas que aseguren un ambiente cómodo y saludable para los trabajadores.*

2.4 (MarcadorDePosición1).

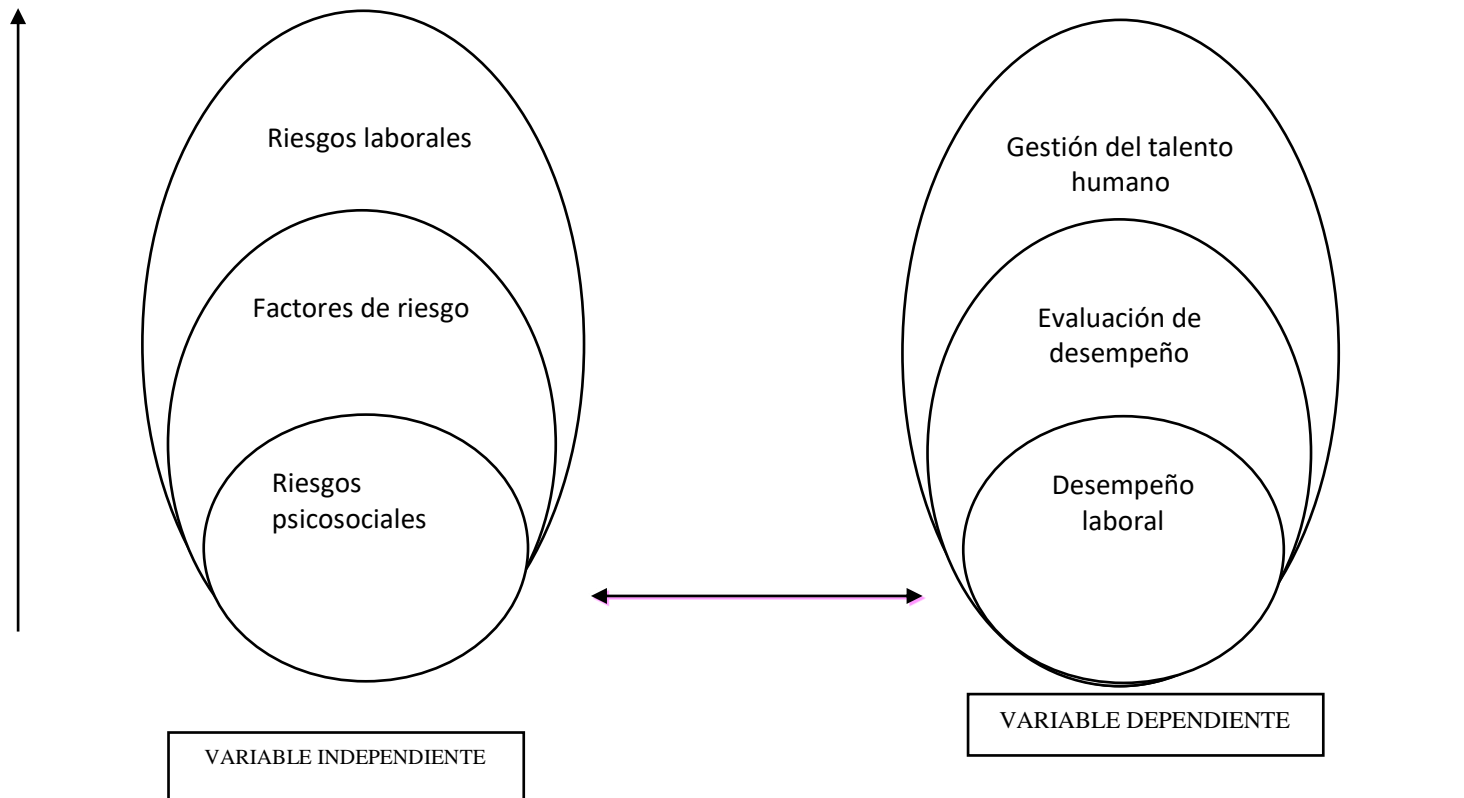


Tabla N° 1 Categorías fundamentales

Elaborado por: Lizeth Rocio Cañar Chingo

Constelación de ideas para profundizar el estudio de la variable independiente

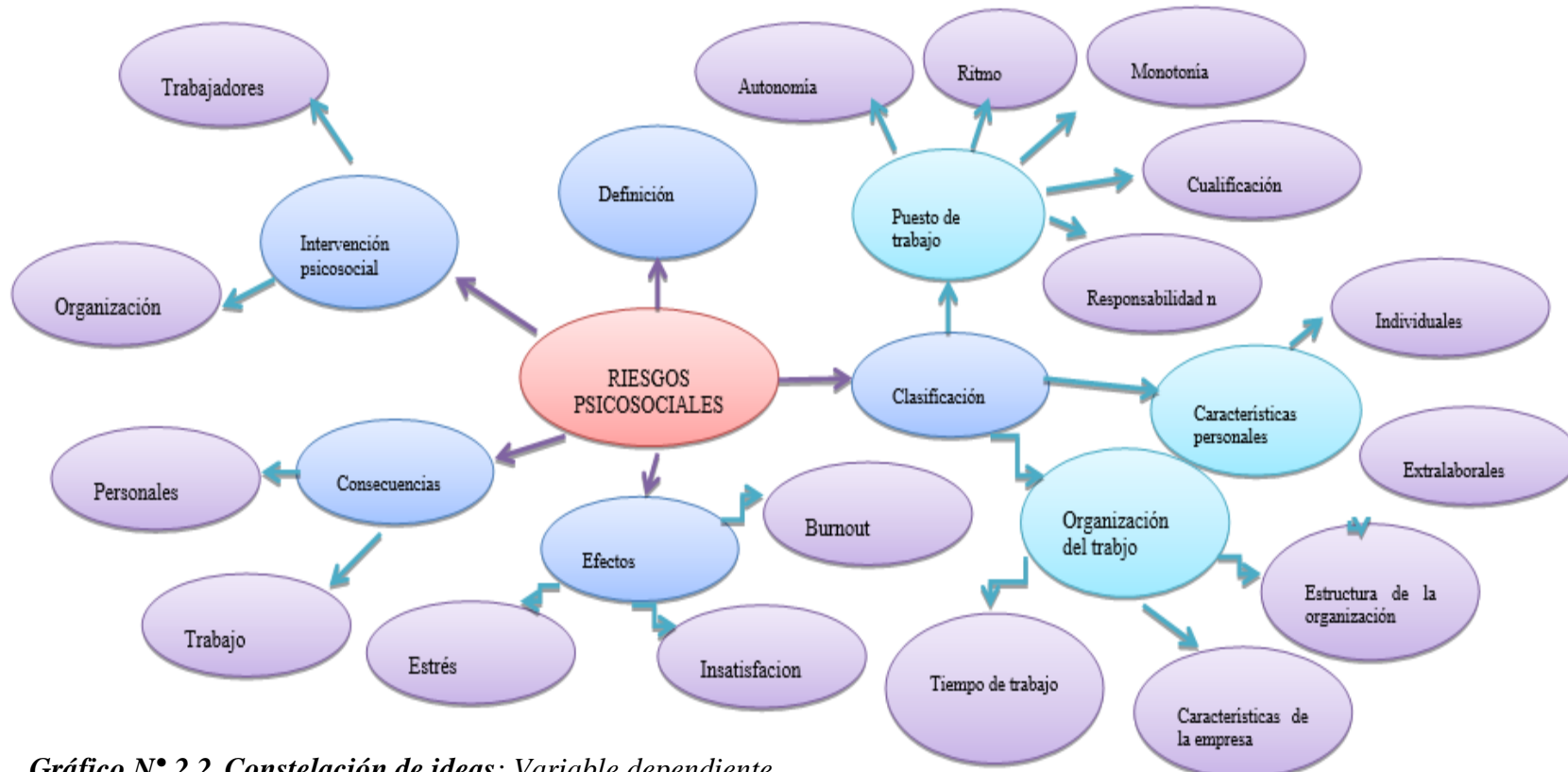


Gráfico N° 2.2 Constelación de ideas: Variable dependiente

Elaborado por: Lizeth Rocio Cañar Chingo

Constelación de ideas para profundizar el estudio de la variable independiente

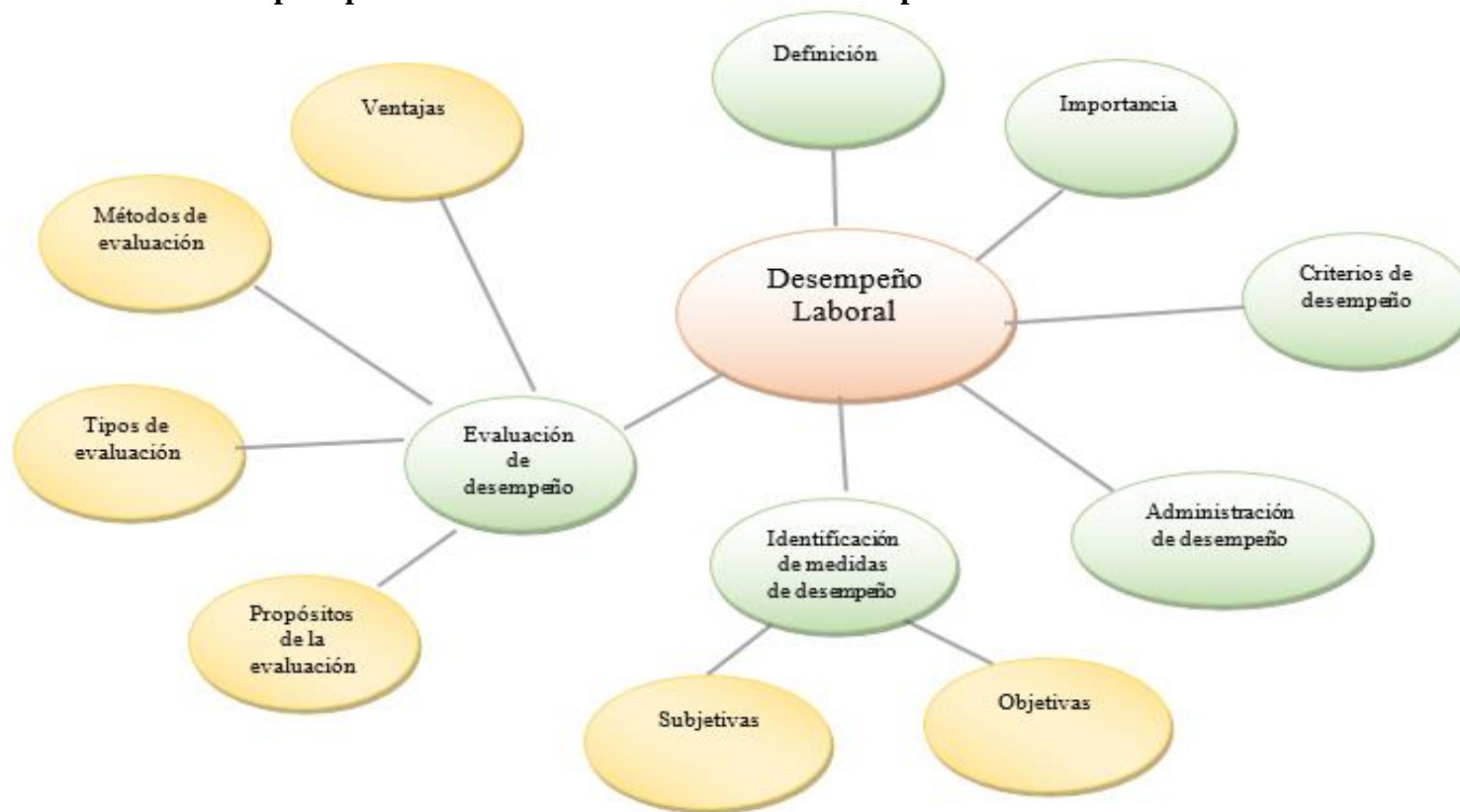


Gráfico N° 2.2 Constelación de ideas: Variable dependiente

Elaborado por: Lizeth Rocio Cañar Chingo

2.4.1. Variable independiente

Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales son factores que afectan de manera negativa al desempeño laboral porque desmotiva al personal a realizar las actividades diarias en su lugar de trabajo, impidiendo el cumplimiento de objetivos tanto personales como profesionales. Estas sobrecargas pueden llegar a causar enfermedades ocupacionales generando ausentismo en el trabajo.

Definición

Los riesgos psicosociales abarcan el conjunto de exigencias y características del trabajo y su organización y, al coincidir con las capacidades, necesidades y expectativas del trabajador, inciden la su salud con el resultado de un gran ausentismo laboral o su envejecimiento prematuro. (Creus y Mangosio, 2015, p. 389)

En la actualidad las organizaciones están expuestas a diferentes factores de riesgo entre los más relevantes, pero menos atendidos se encuentran los riesgos psicosociales, que se generan por un ambiente de trabajo inadecuado como: el espacio limitado para la realización de las funciones, las actividades que realizan no están acorde con su conocimientos, capacidades o competencias, existencia de relaciones interpersonales nocivas, inadecuada estructura organizacional, inestabilidad laboral, etc. repercutiendo en la calidad de vida personal y ocupacional a su vez generando enfermedades psicosomáticas, emocionales y físicas que contribuyen al desarrollo de accidentes laborales, incremento de la rotación y el bajo desempeño laboral.

Clasificación de los factores psicosociales

Según Cortes (2012, p.612) los factores psicosociales se pueden dar por tres motivos “*Las características del puesto de trabajo, la organización de trabajo y*

las características personales” dentro de estos factores están inmerso un sin número de cualidades que apoyan su desarrollo.

Características del puesto de trabajo

Son cinco los factores psicosociales que se analizan dentro de las características del **puesto de trabajo** siendo el primero la Iniciativa que se refiere a la posibilidad que tiene el trabajador de elegir como realizará cada una de las actividades durante su jornada normal, aplicando nuevas técnicas y conocimientos que le permita ser más eficiente optimizando tiempo y recursos, pero a su vez aplicar nuevas técnicas para desarrollar un determinada actividad implica un gran responsabilidad que muy pocos está dispuesto a asumirlo. El segundo se trata de un **alto nivel de dependencia**, afectando la autonomía que tiene un trabajador para desarrollar sus actividades generando, insatisfacción laboral, desmotivación e incluso desarrollar enfermedades como la ansiedad, depresión y estrés. El tercer factor se debe a los **ritmos de trabajo** impuestos por la organización sin considerar el nivel de dificultad de las actividades generando cansancio físico o mental que pueden dar paso al desarrollo de enfermedades psicosomáticas, psicológicas y fisiológicas. El cuarto es **la monotonía** y la repetitividad en el desarrollo de tareas que disminuyen la capacidad de actuar con libertad y aplicar nuevos métodos produciendo estancamiento y mecanicismos en los procesos. (Cortes, 2012)

Características personales

Las características propias de cada individuo influirán de manera diferente en la exposición y desarrollo de riesgos psicosociales, de esto dependerá su capacidad de tolerancia y adaptación a las diferentes situaciones que se presente en la organización que la laboran. Para tener un gran éxito en la adaptación, Según Cortes (2012,p.618) dependerá de *“Los factores endógenos o individuales y factores exógenos o Extralaborales”*.

Los factores endógenos o individuales son características propias de la persona como: personalidad, edad, motivación, formación, actitudes y aptitudes y los factores exógenos que se relacionan con el ámbito familiar social, tiempo libre y el ocio que tendrá una influencia en la satisfacción de trabajador. (Cortes 2012)

Organización del trabajo

Para analizar los factores de riesgo psicosociales en base a la organización se toman en consideración los siguientes ítems: La estructura de la organización que intenta conseguir al personal con las habilidades y aptitudes necesarias para realizar las actividades de un puesto de trabajo asegurando una exitosa satisfacción laboral. Dentro de esto se encuentra algunos factores psicosociales que ayudarán a mejorar el desempeño laboral como: la comunicación en el trabajo debió a que hombre por naturaleza es un ser social que necesita expresar sus ideales en la organización de forma bilateral; el estilo de mando o de liderazgo que influye de manera directa en el bienestar del personal y en la rentabilidad de una empresa y finalmente la asignación de tareas que consiste en distribuir de manera efectiva cada actividad acorde a las capacidades, competencia y puesto de trabajo (Cortes, 2012).

La organización del tiempo de trabajo es un factor fundamental que permitirá el máximo aprovechamiento de las herramientas y maquinarias que cuenta la empresa para realizar de manera adecuada sus productos e incrementar su productividad y rentabilidad en base a la competencias, para organizar de manera adecuada el tiempo de trabajo es necesario tomar en consideración algunos factores:, las jornadas laborales, horarios y descanso, que al ser distribuidos de manera adecuada permitirán un equilibrio físico, mental y social evitando la generación de sobrecarga de trabajo y otros riesgos. (Cortes, 2012).

Dentro de las características de la empresa que influyen en el desarrollo organizacional encontramos: actividad, localización, morfología, dimensión e imagen. (Cortes, 2012).

Efectos de los factores psicosociales sobre los trabajadores.

Según Metáfora, Gonzales y González (2012) los factores de riesgo psicosociales contribuyen al desarrollo de sobrecarga mental de trabajo en un colaborador y estas pueden producir: “*estrés, insatisfacción laboral, agotamiento psíquico (burnout)*” (p.227). El primer efecto podemos considerar que es el estrés en el trabajo afectando de manera cognitiva, fisiológica y conductual a un colaborador, la generación de un estrés crónico desarrollará respuestas fisiológicas que son: Fase de alarma producen una *aceleración de la respiración, el latido del corazón, la tensión muscular aumenta y se agudizan la vista y el oído* (Metáfora, Gonzales y González, 2012, p.227) que sirven para defenderse de cualquier amenaza; en la fase de agotamiento se produce las enfermedades en los distintos órganos del cuerpo derivando enfermedades ocupacionales. Dentro de los efectos crónicos del estrés que pueden ser nocivos para la salud puede ser: dolores de cabeza, pesadillas, insomnio, asma, dolores de pecho, etc. Por otro lado, los efectos subjetivos son: la ansiedad, apatía, aburrimiento irritabilidad bloqueos mentales, entre otros. Y por último encontramos efectos en el comportamiento que incluyen el consumo de alcohol y el tabaco, desarrollando comportamientos impulsivos si no se logra controlar.

La insatisfacción laboral según Metáfora, Gonzales y González (2012) abarca diversas características como: “*el contenido del trabajo, la organización del trabajo, el salario, la promoción, las relaciones humanas, los reconocimientos y el estilo de mando*” (p.231). El grado de satisfacción dependerá del manejo de las características mencionadas, debido a que el trabajador tendrá una actitud correcta o incorrecta de acuerdo al comportamiento de sus compañeros y el clima laboral en cual desarrolle sus actividades.

Consecuencias

Las consecuencias que se originan en las organizaciones debido a la presencia de los riesgos psicosociales a nivel personal son: ansiedad, depresión, agresividad, alcoholismo, tabaquismo, fatiga física o mental, envejecimiento prematuro,

trastorno cardiovasculares e insomnio y las consecuencias en el trabajo pueden derivarse en ausentismo, accidentes, incidentes, conflictos, defectos en la calidad del producto o la realización de las tareas todo esto llevara a un desempeño laboral ineficiente afectado su eficiencia y rentabilidad. (Cortes, 2012).

Intervención Psicosocial

La intervención psicosocial plantea medidas de prevención en el momento de diagnosticar la presencia de riesgos psicosociales en los trabajadores y en la organización. La intervención sobre la organización se dirigirá a la autonomía y la satisfacción del trabajo, con esto previniendo toda clase de accidente e incidente laborales, fomentando la iniciativa, compañerismo, reestructuración del tiempo libre en trabajo y desarrollo de actividades que fomenten la mejora del clima laboral. (Cortes, 2012).

La intervención sobre el trabajador habla del cambio en las actitudes en el desarrollo de cada actividad, tomando como estrategia la superación personal basada en las capacitaciones que contribuyan a la mejora del desempeño laboral. (Cortes, 2012).

- **Factores de riesgo**

Son las probabilidades que exista un riesgo de trabajo en la empresa y estos sean dañina para la salud e integridad física, psicológica de todos los empleadores de la organización, y esto implicara que en un futuro exista accidentes de trabajo que perjudicaran al bienestar de la empresa.

Definición

Según Álvarez y Faizal menciona *“Factores de riesgo laboral son todos aquellos factores que incrementa el riesgo o están asociados en ellos”*

“El factor de riesgo son aquellas condiciones de trabajo que puedan provocar un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.”

Todas las organizaciones deben estar pendientes en identificar si sus trabajadores están expuesto a algunos factores de riesgo que puedes ser invisibles y estos afectar las condiciones de salud y bienestar de los trabajadores, afectando en un futuro el rendimiento de las actividades que realiza lo que producirá un nivel muy bajo de desempeño laboral.

Según Álvarez y Faizal *“Para el estudio de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, existen varias calcificaciones de los factores de riesgo según grupos en función de los efectos para la salud e integridad de los trabajadores. (p.41)*

Factores de riesgo físico.

Es un cambio de energía que sufre el trabajador debido a la presidencia de agentes físicos y este tendrá una probabilidad de sufrir daños corporales cuando existe algunas actividades o tareas que se realice por lo que puede desarrollar lecciones en diferentes parte del cuerpo o incluso terminar en accidente laboral por la presidencia del ruido, vibraciones, temperatura, humedad, ventilación, presión, iluminación, presencia de rayos x. estos no le permitirán desempeñar normalmente su labor diaria por esto su desempeño será deficiente. (Álvarez y Faizal 2012)

Factores de riesgo químico

Son sustancias orgánicas, inorgánicas o naturales que se encuentra en su lugar de trabajo que pueden producir efectos irritables, crónicos y tóxicos si no se manipula con responsabilidad. Estos materiales o sustancias pueden ser gases, vapores, aerosoles y polvo que no le permitirán tener un rendimiento adecuado el trabajador si está expuesto a estos factores. (Álvarez y Faizal 2012).

Factor de riesgo biológico

Hace referencia a los microorganismos vivos que se encuentran en los distintos lugares o ambiente de trabajo, al momento que los empleados tengan contacto con

fluidos animales y humanos puede tener consecuencias de infectarse con las distintas enfermedades ocasionadas por la presencia de estos agentes que son bacterias virus, hongos, paracitos, piojos garrapatas. Etc. esto desmotivara al trabajador desarrollo sus actividades diarias. (Álvarez y Faizal 2012)

Factor de riesgo mecánico

Es el conjunto de factores físicos que pueden dar lugar a tener lecciones debido al lugar o espacio donde se realiza la actividad o la manipulación, manejo de maquinaria, herramientas entre otros objetos que conllevaran a tener cortes, atropellamiento, proyección de partículas hacia los ojos en el empleador. Las lecciones existentes por la presencia de estos factores llevaran a caer en incidentes o accidentes laborales. Lo que esto perjudica directamente a la empresa porque la producción o las tareas disminuirán notablemente. (Álvarez y Faizal 2012)

Factores ergonómicos

Es la probabilidad de sufrir daños corporales debido a la carga de trabaja, el peso excesivo, esfuerzo físico, duración de la jornada de trabajo, ritmo de trabajo, comodidad del puesto entre otros, sus efectos relacionado con las posiciones, sobrecarga de los músculos y hombros determinadas lesiones, fatiga física puede llegar a caer en enfermedades profesionales con las que el trabajador disminuirá su ritmo de trabajo que será perjudicial para la organización. (Álvarez y Faizal 2012)

Factores de riegos psicosociales

Son aquellos factores de riegos que se pueden originar en la organización y afectar directamente o indirectamente al individuo generando respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas, conductuales que llevará a tener daños masivos en el bienestar del trabajador y la organización. Los trabajadores no se identificarán con la empresa si existe la presencia de estos factores.

Factores de riesgo organizativos.

Es relacionado con la organización y estructura empresarial. Pueden tener consecuencias a nivel físico, pero también afectaciones al bienestar mental y social de los trabajadores.

Riesgos laborales

Definición

La seguridad industrial es una actividad más analizada en los últimos años, porque ayuda a la prevención de accidentes laborales, aplicando un control sistemático en todas las áreas de la organización, controlando la disminución de accidentes de trabajo, teniendo una respuesta eficaz frente a la existencia de algunos incidentes que es provocado con la máquina, el hombre o el ambiente interno o externo de la organización.

Riesgo laboral son los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico. (isotols,2015)

La Prevención de Riesgos Laborales consiste en un conjunto de medidas y actividades que se realizan en las empresas para detectar las situaciones de riesgos e implementar las medidas necesarias para eliminarlas o minimizar sus efectos. Se trata también de un conjunto de técnicas orientadas a reconocer, evaluar y controlar los riesgos ambientales que pueden ocasionar accidentes o enfermedades profesionales. Estas medidas pueden ser de muchos tipos: información y concienciación de los trabajadores, dotación de Equipos de Protección Individual, mejora de las infraestructuras y entornos de trabajo o medidas para evitar el estrés o el acoso laboral (mobbing).La prevención laboral requiere también analizar y

evaluar, mediante un conjunto de técnicas, las modificaciones mecánicas, físicas, químicas, biológicas, psíquicas, sociales, etc. que se producen en el medio laboral, con el fin de determinar en qué grado, positivo o negativo, afectan a la salud del trabajador.

2.4.2 Fundamentación Teórica: Variable Dependiente

Gestión de talento humano

La gestión del talento humano es una de las herramientas más importantes que tiene una organización para administrar el trabajo de las personas y aprovechar al máximo el potencial de cada uno de sus colaboradores, velando por su bienestar y el de la empresa.

Definición

Según Chiavenato (2009.p.15) la gestión de talento humano o administración de recursos humanos consiste en *“crear todas las condiciones para aumentar el capital humano, así como el capital intelectual, sea de las personas o de la organización.”*

Gestionar el talento humano consiste en la aplicación de varios procesos que aseguren el aprovechamiento adecuado del talento humano entre los cuales están: dotar de personal talentoso a las organizaciones, orientar a los colaboradores para que desarrollen una actitud de emprendimiento, participativa y motivacional que hagan de su trabajo un placer no una obligación, recompensar al trabajador en base a su eficiencia, evaluar su desempeño y retroalimentarlo, fomentar la comunicación, formar talentos corporativos, proporcionar ambientes apropiados de trabajo, generar relaciones laborales adecuadas, incrementar la competitividad del personal desarrollando al máximo su capital intelectual promoviendo así el desarrollo organizacional (Chiavenato,2012).

Objetivos de la gestión de talento humano

Tomando en consideración que las personas son el recurso más importante con el que cuenta una organización para alcanzar los objetivos deseados y mantenerse dentro del mundo empresarial; las empresas de éxito son aquellas que logran comprender la importancia real de sus colaboradores fomentando su participación efectiva en cada una de las actividades de la empresa; el trato al personal es la principal influyente en sus comportamientos, desempeño y productividad. El objetivo principal de la gestión del talento humano es aprovechar de manera efectiva el capital humano e intelectual de sus trabajadores fomentando el crecimiento y cumplimientos de objetivos mutuos.

Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión, proporcionar competitividad a la organización, suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados, permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo, desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo, administrar el cambio y establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables. (Chiavenato,2007,p.7)

La Gestión de Talento Humano vela los intereses tanto de los trabajadores como de la organización, es una de las herramientas organizativas más completas con las que cuenta una organización y sirven para guiar los procesos organizativos y crear una mutua satisfacción.

Estructura de la gestión de talento humano

La gestión de talento humano se ve influenciada por dos factores principales que se debe tomar en consideración para la realización de los procesos y acciones: los factores externos, es decir, aquellos que no se pueden controlar como las disposiciones gubernamentales, cambios tecnológicos, condiciones culturales, económicas y sociales; y los factores internos como la misión, cultura y clima

organizacional, políticas de la empresa, estilos de liderazgo, distribución de funciones, ideologías, entre otros. (Chiavenato,2002,p.8)

Características de la gestión de talento humano

Las características más relevantes de la gestión de talento humano son: se orienta de manera estratégica basada en la misión y la visión de empresa; las principales acciones de la dirección consisten en definir los valores bajo los cuales están regidos los comportamientos de los jefes y trabajadores; las funciones de la gerencia media son la asesoría y apoyo los gerentes, mientras que la gerencia inferior es la encargada de asumir el papel de líder y guiar los procesos de manera efectiva; los sistemas de remuneración son flexibles y varían de acuerdo a los resultados y metas alcanzadas, la función principal de la GTH consiste en asesorar a los gerentes para otorgar un valor agregados a sus colaboradores y empresa; y finalmente el enfoque principal de la GTH son los clientes, cumplimiento de objetivos estratégicos y organizacionales y brindar asesorías. (Chiavenato,2002,p.24)

Procesos de la gestión de talento humano

La gestión de talento humano consta de cinco procesos fundamentales: la admisión de personas que implica el reclutamiento y selección de personal, planeación de recursos humanos e investigaciones de mercado en cuanto al personal disponible para cada área o cargo; la aplicación de personas que implica la inducción, análisis y descripción de cargos, evaluaciones de desempeño, enriquecimientos de los cargos; mantenimiento de personas que comprende las compensaciones salariales y de estima, control del personal en cuanto a relaciones laborales, condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, planes de beneficios sociales; desarrollo de personas que implica las capacitaciones y planes de carrera; y finalmente el control de personas que implica las auditorías realizadas al personal y la base de datos bajo la cual se rige la organización (Chiavenato,1997).

Retos de la gestión de talento humano

Cada año debido a los diferentes cambios en la sociedad, el país y el mundo, las empresas requieren innovarse constantemente, motivo por el cual es necesario que las organizaciones cuenten con las herramientas y el personal capacitado para poder adaptarse positivamente a las transformaciones. Gestionar de manera adecuada el personal es la clave para llevar una empresa al éxito y mirar los cambios como oportunidades de crecimiento y mejora mutua.

El primer reto implica que una organización debe contar con los recursos adecuados, es decir, dotarse de verdaderos talentos humanos en puestos adecuados de trabajo, permitiendo el crecimiento de la empresa y su estabilidad frente a los diferentes cambios, esto permitirá disminuir la rotación del personal y evitar gastos innecesarios en adquisición de nuevo recurso humano. Estar preparado para los futuros inciertos se convierte en el segundo reto que hace énfasis en proyectarse a situaciones a mediano y largo plazo que podrían pasar como aquellas que no podrían, con la finalidad de tener un plan de acción frente a las dificultades y transformaciones procurando mantener el statu quo en la organización; y finalmente el tercer reto implica demostrar el valor real de la GTH, es decir, crear conciencia dentro del mundo corporativo sobre la importancia del recurso humano y los beneficios de aprovechar al máximo cada una de sus competencias, habilidades, conocimientos, procurando incrementar su satisfacción laboral y forjar un plan de carrera en el trabajador lo que representará un crecimiento tanto para el trabajador como para la empresa misma (Jiménez, 2011).

Dificultades de la gestión de talento humano

Según Chiavenato (1997) las dificultades básicas de la gestión de talento humano son: la GTH tiene a su cargo medio no fines, es decir, brinda asesorías y ayuda pero no tiene la autonomía para tomar las decisiones sobre que se debe hacer; maneja el recursos más difícil que es el recurso humano que está en constante cambio, la GTH cumple dos funciones complejas como responsable de staff y de línea, además se preocupa por la eficiencia pero no tiene el poder de controlar

todos los factores que influyen en ella, la forma de evaluar el nivel de GTH es muy complejo debido a que se ve influenciada por muchos factores.

- **Evaluación de desempeño**

Tomando en consideración lo expuesto por Mondy (2010,p.239) la evaluación de desempeño es “*un sistema formal de revisión y evaluación sobre la manera en que un individuo o un grupo ejecutan las tareas.*” Dependiendo de los cargos y los intereses de la empresa el desempeño será evaluado en términos de calidad o cantidad.

Según Werther, Davis (2008,p.302) la evaluación de desempeño “*constituye el proceso por el cual se estimula el rendimiento global del empleado*”; se estimula el rendimiento porque se busca las debilidades y se las corrige mientras que las fortalezas se las recompensa y estimula para la mejora continua.

Definición

Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante varios enfoques, que reciben denominaciones como evaluación de desempeño. (Chiavenato,1997, p 230)

La evaluación de desempeño consiste en determinar el rendimiento laboral de un colaborador en base a la cantidad o calidad de trabajo, dependiendo de cuales sean los intereses de la organización. Evaluar el desempeño puede ser la clave para medir falencias, retroalimentar y fomentar la eficiencia siempre y cuando se lo realice de manera objetiva y en términos reales de evaluación.

2.4.2.3.6.1 Propósitos de la evaluación de desempeño

Según Delgado, Gómez, Romero & Vázquez (2006) la evaluación del desempeño tiene los siguientes propósitos: despedir o ascender a un colaborador tomando

como base el resultado de su evaluación, dar una retribución monetaria y de estima justa, comprobar el nivel de cumplimiento de las tareas asignadas, identificar problemas de rendimiento, permite conocer si las capacitaciones y retroalimentaciones otorgadas al personal están dando los resultados esperados y finalmente tiene como propósito sustentar las decisiones de recursos humanos en cuanto al manejo del talento humano.

2.4.2.3.6.2 Tipos de la evaluación desempeño

Según Corral (2007,p.14) la evaluación de desempeño puede ser de tres tipos: *“Evaluación de resultados (podrían etiquetarse como sistemas de evaluación de rendimiento) Evaluación de factores de comportamiento (sistemas de valoración de la actuación) y Sistemas mixtos (sistemas de evaluación de desempeño).”*

2.4.2.3.6.3 Métodos de la evaluación desempeño

Las empresas tienen diferentes intereses al igual que sus ideologías, evaluar el desempeño para unas empresas puede ser la clave para incrementar la eficiencia y productividad en los empleados, mientras que para otros puede ser una simple regla a cumplir dentro del mundo organizacional, un simple protocolo de rutina.

Según Corral (2007) los métodos de evaluación de desempeño son : método de escalas gráficas que consiste en un formulario de doble entrada y pueden ser de tres tipos continuas, semicontinuas y discontinuas; el método de elección forzosa consiste es elegir la frase que mejor describa como es el desempeño de un colaborador; el método de frases descriptivas consiste en elegir las frases que caracterizan el rendimiento de un colaborador y aquellas que demuestran lo contrario; el método de investigación de campo que implica realizar entrevistas a los superiores o pares sobre el desempeño de un colaborador; el método de incidentes críticos que se encarga de evaluar el desempeño basado en los comportamientos de un trabajador durante su jornada laboral; método de comparación por pares que consiste en evaluar a dos colaboradores que desempeñen una misma función o se mantenga en el mismo rango jerárquico y

comparar cual es el mejor; método de superposición de perfiles, consiste en una autoevaluación, evaluación realizada por los jefes y por los pares; método de clasificación que consiste en ordenar a los trabajadores en base a la calidad de su trabajo; el método de autoevaluación implica una un análisis del colaborador sobre su propio desempeño; y el método de evaluación por resultados que consiste en evaluar de manera numérica el desempeño generalmente se lo aplica para el área de producción, personas que ganan por comisión, etc;

2.4.2.3.6.4 Ventajas de la evaluación desempeño

Evaluar el desempeño de manera real y objetiva genera grandes beneficios para la empresa y el colaborador. Según Werther y Davis (2008) las ventajas que trae consigo una evaluación de desempeño son: permite la mejora del desempeño, debido a que en base a los resultados se realiza la retroalimentación de los procesos que requieren mejoras; permite plantear políticas de compensaciones, es decir, las recompensas tanto monetarias como de estima serán proporcionales al nivel de desempeño, facilita los enriquecimientos de cargos y ascensos, permiten medir en nivel de necesidades de capacitación y desarrollo del personal, permite conocer si existen errores en los diseños de cargos y la distribución de funciones.

2.4.2.2 Subsistema de aplicación de personas

Para la administración y gestión adecuada del recurso humano en una organización, es necesario que se cumpla con ciertos parámetros que aseguren el crecimiento tanto para el personal como para la empresa, una vez que el personal ha sido reclutado y seleccionado para un puesto específico de trabajo, es decir, ha cumplido con el proceso de admisión de personal, se procede a la aplicación de personas enfocada en tres áreas: socialización de la empresa, análisis y descripción de cargos y evaluación del desempeño.

2.4.2.2.1 Definición

El subsistema de aplicación de personas implica los procesos para diseñar actividades que las personas realizan en la empresa, para orientar y acompañar su

desempeño. Incluye el diseño organizacional y de puestos, análisis y descripción de los mismos, la colocación de personas y la evaluación del desempeño (Chiavenato,2009).

El proceso de organización de recursos humanos incluye la integración a la organización de los nuevos miembros, el diseño del puesto y la evaluación del desempeño en el puesto. Ya se vio cómo los procesos de integración de personal se encargan de obtener en el mercado las personas necesarias, colocarlas e integrarlas a la organización para que ésta pueda conservar su continuidad. (Chiavenato,2009, p.199).

2.4.2.2.2 Procesos que implica

El subsistema de aplicación de recursos humanos implica tres procesos fundamentales que intentan mejorar el rendimiento de un colaborador mediante el diseño de cargos respectivos y socialización adecuada de las políticas y normas de una organización.

2.4.2.2.2.1 Socialización empresarial

La socialización organizacional trata de exponerle al nuevo integrante las bases y premisas con las cuales funciona la organización y cómo podrá él colaborar en este aspecto. Con la socialización, esto es con su ingreso a la organización, el nuevo empleado renuncia a una parte de su libertad de acción, ya que acepta un horario de trabajo, va a desempeñar determinadas actividades, seguir la dirección de su superior, acatar reglas y regulaciones internas precisas, etcétera. (Chiavenato, 2009, p 2002)

Cuando los trabajadores ingresan a una organización es necesario que comiencen a aportar para el crecimiento de la empresa, para lo cual es indispensable que los directivos informen a los trabajadores sobre los objetivos de la organización y de su puesto de trabajo, los medios a utilizar para alcanzar las metas, las

responsabilidades de su cargo, los parámetros bajo los cuales se evaluará su rendimiento laboral, las leyes, principios y filosofías que guían las acciones de la empresa, no basta con informar, es necesario que el trabajador asuma las responsabilidades que le competen dentro de la institución tanto en funciones como cumplimientos de las normativas.

2.4.2.2.2 Diseño de cargos

Según Chiavenato (1997,p.225) el diseño de cargos es “la manera como los administradores proyectan los cargos individuales y los combinan en unidades, departamentos y organizaciones”, es decir, el diseño de cargos consiste en asignar funciones y actividades a cada puesto de trabajo

El análisis y descripción de puestos de trabajo es la metodología básica y fundamental que contribuye a hacer realidad cualquier proyecto de organización, es una herramienta metodológica que diseña y ordena el proceso de la actividad organizativa de la empresa; es el procedimiento metodológico que nos permite obtener toda la información relativa a un puesto de trabajo. (Carrasco,2009,p.5)

Toda empresa debe saber hacia dónde quiere ir y sobretodo como quiere hacerlo, tener el personal talentoso no sirve de nada si no se conoce con exactitud que funciones se requieren desempeñar en cada puesto de trabajo; el diseño y análisis de cargos permite conocer que implica cada uno de los puestos de trabajo con la finalidad de que los procesos sean realizados de manera efectiva y respondiendo a las necesidades y objetivos planteados por la organización.

2.4.2.2.3 Evaluación de los procesos de aplicación de personas

La evaluación de estos procesos puede variar acorde a las ideologías de cada empresa, puede ser desde un proceso precario hasta la configuración más compleja y completa.

Según Chiavenato (2009) los procesos de aplicación de personas pueden ser de dos tipos: por un lado en donde se pueden aplicar dos modelos: el modelo mecánico que se basa en la visión de que cada acción implica una sola reacción, las improvisaciones e innovaciones no son válidas para la realización de las actividades, la eficiencia se basa en la cantidad de veces que un trabajador es capaz de seguir los procedimientos, métodos de trabajo, rutinas y protocolos establecidos por la empresa; y el modelo basado en la teoría de los factores higiénicos, es decir, le dan demasiada importancia a las prestaciones, el tipo supervisiones, las políticas organizacionales; mientras que por otro lado hay organizaciones que utilizan el modelo orgánico, es decir, la eficiencia se basa en la innovación, creatividad y los factores motivacionales, toman en consideración a la organización como una entidad que sufre cambios constantes para producir mejoras en sus procesos y en el personal.

2.4.2.3 Desempeño laboral

El desempeño laboral hace referencia a la calidad y cantidad de trabajo que realiza un colaborador durante su jornada laboral, la misma que se puede ver influenciada por factores internos y externos, que afectan la productividad tanto de la empresa como de trabajador.

2.4.2.3.1 Definición

Según Guzmán (2013, pág.52) el desempeño laboral consiste en *“una técnica de la gestión del talento humano, en el cual se relaciona el empleado y la empresa, con el fin de obtener un beneficio mutuo, que posibilita un adecuado rendimiento para que la empresa realice las actividades económicas.”* Del nivel de rendimiento que tenga un colaborador en su puesto de trabajo dependerá el alcance de objetivos organizacionales y el éxito de una empresa dentro del mundo empresarial.

Según Cuesta (2010) el desempeño laboral es considerado como la base para el alcance de objetivos, mediante la aplicación de normas y reglamentos establecidos

por la organización. Es decir, el número de objetivos alcanzados será directamente proporcional al nivel de desempeño de sus colaboradores.

2.4.2.3.2 Importancia

Según Paspuel (2014,p.51) el desempeño laboral es importante porque *“ayuda a desarrollar la efectividad y el éxito de la empresa, en la actualidad las empresas se enfocan a capacitar a los empleados para el mejoramiento continuo del desempeño laboral, para obtener un éxito empresarial”*

El desempeño laboral adecuado permite alcanzar las metas de la empresa, lograr un crecimiento mutuo y sobre todo actuar de manera efectiva para lograr empresas de éxito, capacitar y retroalimentar al personal mejorara su desempeño y compromiso con la empresa generando oportunidades de crecimiento y mejoras notables para el personal y las organizaciones.

2.4.2.3.3 Factores que influyen en el desempeño

Según Chiavenato (2009) el desempeño de un colaborador se ve influenciado por varios motivos: la discrepancia de la expectativa que significa que el trabajador no comprende perfectamente las exigencias de su superior y viceversa el superior no logra comprender a su subordinado; discrepancia en la función que significa que el trabajador realizo una actividad al nivel que entiendo no al nivel que espera la empresa; retroalimentación a la discrepancia se da cuando lo que el trabajador hace no es evaluado adecuadamente por su superior o jefe; discrepancia de desempeño es decir, una cosa es lo que hace el trabajador y otra muy diferente lo que la organización espera que haga.

2.4.2.3.3 Criterios de desempeño

Dependiendo de la organización y sus ideologías el desempeño de un colaborador puede ser visto desde diferentes perspectivas al igual que los criterios de desempeño, estos pueden estar basados en diferentes aspectos como: los rasgos de la personalidad, las competencias que posee, el nivel de metas alcanzadas, mejoramiento continuo de su trabajo, el tiempo que implica para la realización de sus funciones, la calidad de su trabajo, entre otros factores dependido de los intereses de la organización y su definición de desempeño (Mondy,2010).

2.4.2.3.4 Administración de desempeño

Mondy (2010,p.238) define a la administración del desempeño como “ *un proceso orientado hacia las metas y encaminado al aseguramiento de que los procesos organizacionales se realicen oportunamente para maximizar la productividad de los empleados, de los equipos, y, en última instancia de la organización.* ” , es decir, participa como la parte fundamental para alcanzar las estrategias organizacionales mediante la valoración de la calidad y cantidad del trabajo realizado por el colaborador buscando maneras de mejorar la forma de realización de su trabajo y su desempeño como tal.

La administración del desempeño debe ser un proceso continuo y dinámico, debido a que esta influencia por diferentes factores tanto internos como externos que deben tomarse en consideración al momento de evaluar el trabajo realizado y proceder a la retroalimentación y capacitaciones respectiva buscando la eficiencia continua del personal, los procesos y la organización.

Mondy (2010,p.239) cita a Green (s.f) quien asegura que “*la administración del desempeño es el mayor contribuyente individual a la eficacia organizacional. Si se ignora la administración del desempeño, se iría al fracaso*”

2.4.2.3.5 Identificación de medidas de desempeño

Según Delgado, Gómez, Romero & Vázquez (2006) las medidas de desempeño pueden ser de dos tipos: medidas objetivas que son aquellas que utilizan métodos estadísticos para medir el rendimiento de un colaborador mientras que las medidas subjetivas el jefe inmediato superior es quien evalúa el desempeño del colaborador y lo cataloga como bueno o malo en base a lo que ha podido observar.

2.5. Hipótesis

2.6. Señalamiento de variables

2.6.1. Variable independiente

Riesgos psicosociales

2.6.2 Variable dependiente

Desempeño laboral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Enfoque de la investigación

Para efectos de la investigación respecto a los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado San Cristóbal de Patate se enmarcó en un estudio que englobó los enfoques: cualitativo, cuantitativo.

3.1.1 Enfoque cualitativo

La información obtenida servirá de base para elaborar el marco teórico, considerándose la variable independiente riesgos psicosociales y la variable dependiente desempeño laboral.

3.1.2. Enfoque cuantitativo

Los datos obtenidos de la encuesta realizada al personal del G. A. D. San Cristóbal, se tabularán y analizarán, mediante un análisis estadístico para obtener la comprobación de la hipótesis con el χ^2 .

3.2 Modalidad básica de la investigación

Para desarrollar, sustentar y profundizar el presente estudio de investigación se acudió a las siguientes fuentes de información:

3.2.1 Investigación de campo

El presente trabajo de investigación es de campo porque se realizará en el lugar de los hechos, donde se ejecutan las actividades del personal del GAD San Cristóbal de Patate, para recabar información, utilizando técnicas de investigación como la observación directa y encuestas dirigidas a cada uno de los miembros, dando a conocer la realidad del problema de estudio.

3.2.2 Investigación Documental y bibliográfica

Para llevar a cabo la investigación se utilizará fuentes de investigación tales como: libros de diferentes autores, tesis de grado y artículos científicos destacándose los criterios de autores: Idalberto Chiavenato, Cortes y la OIT que fueron de gran utilidad en la investigación para luego aplicar el conocimiento y desarrollar con claridad el estudio de la problemática.

3.3 Nivel de investigación

3.3.1. Exploratorio

Dar a conocer cuál es la realidad del caso y explorar la situación actual que está atravesando el GAD, mediante la detección de los riesgos Psicosociales que influyen los colaboradores en su desempeño Laboral.

3.3.2 Descriptivo

La investigación tiene un enfoque descriptivo porque se analizó detalladamente, se interpretó y analizo el problema de estudio, identificando los factores de riesgos psicosociales que afectan el desempeño laboral del GAD. San Cristóbal de Patate.

3.3.3 Correlacional

El presente trabajo de investigación se analizó la relación existente entre las dos variables de estudio, los riesgos psicosociales y el desempeño laboral existente en la organización, y determinar si una variable incide en la otra.

3.4. Población

La población a investigar está conformada por 118 trabajadores del gobierno autónomo descentralizado San Cristóbal del Cantón Patate.

Tabla N° 2 **Población** Gráfico N° 1

Personal	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	45	45%
Hombres	73	55 %
Total	118	100%

Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Rocio Cañar Chingo

3.4.2 Muestra

Debido a que la población es conocida, la muestra se calcula con la siguiente formula.

$$n = \frac{N}{E^2(N-1)+1} \quad \text{ECUA. N°1}$$

Donde:

n=Tamaño de la muestra.

E= Error de muestreo (5%)

N=Población o universo

$$n = \frac{118}{(0,05)^2(118-1)+1}$$

$$n = \frac{118}{(0,0025) * (117) + 1}$$

$$n = \frac{118}{0,2925 + 1}$$

$$n = \frac{118}{1,2925}$$

$$n = 91$$

3.5 Operacionalización de variables

3.5.1 Variable Independiente

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítem básico	Técnicas e instrumentos
Los riesgos psicosociales es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización, violaciones de las expectativas laborales básicas, por lo que generan alteraciones en la salud de los trabajadores, en el sistema de procesos, llevando a trastornos mentales de importancia. (Álvarez 2013)	Expectativas laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Exigencias psicológicas - Trabajo activo y desarrollo de habilidades - Apoyo social - Compensaciones 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿La organización le brinda el tiempo necesario para la realización sus funciones? - ¿La distribución de las tareas es irregular y provoca que se acumule su trabajo? - ¿Su esfuerzo en el trabajo es reconocido por sus superiores? - ¿En las situaciones difíciles en el trabajo recibe el apoyo necesario? 	<ul style="list-style-type: none"> - Observación - Encuesta - Charla - Computadora - Hojas de la encuesta
	Salud	<ul style="list-style-type: none"> - Física - Mental 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Existe tensiones en el trabajo por la culpa de otros compañeros de equipo? - ¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad? 	
	Procesos	<ul style="list-style-type: none"> - Cognitivos - Emocionales - Conductuales 		

Cuadro N° 1: Variable independiente

Elaborado por: Lizeth Rocío Cañar Chingo

3.5.2 Variable Independiente

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítem básico	Técnicas e instrumentos
Desempeño Laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir. (Rodríguez 2004)	Nivel de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Alto - Medio - Bajo 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Considera que su desempeño laboral está acorde con las expectativas de la empresa? - ¿Dispone de un tiempo suficiente para realizar las actividades asignadas? 	<ul style="list-style-type: none"> - Observación - Encuesta - Charla - Computadora - Hojas de la encuesta
	Logro de metas	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción laboral - Rendimiento 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cree usted que la empresa se siente satisfecha con el resultado de su trabajo? - ¿La empresa se sienta satisfecha con su trabajo realizado? - ¿Con que frecuencia la organización evalúa su desempeño? 	
	Actividades tangibles	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿La organización brindan capacitaciones para el mejorar desempeño en sus distintas áreas? 	

Cuadro N° 2 Variable dependiente

Elaborado por: Lizeth Rocío Cañar Chingo

3.6 Técnicas e instrumentos

La encuesta con el instrumento cuestionario estructurado, se utilizó como una técnica de recolección de información, respondiendo a preguntas cerradas porque nos enfocamos en los hechos o aspectos relacionados con los riesgos psicosociales que será una causal del inadecuado desempeño laboral impidiendo hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

3.6.1 Encuesta

La encuesta es un instrumento que permitió analizar los causales del problema, obtuvimos un análisis de la situación actual de los colaboradores del G.A.D SAN CRISTÓBAL DE PATATE

3.6.2 Instrumento

Se realizó pregunta cerradas que tiene varias opciones donde el encuestado podrá seleccionar una respuesta que según su perspectiva crea que está en lo correcta.

Los datos que recolectaron a través de la técnica de encuesta son debidamente validados.

3.6.3 Validez y confiabilidad

La valides y confiabilidad de la técnica y los instrumentos que se aplicó son Factibles.

Los instrumentos como la encuesta fueros examinados antes de su aplicación teniendo un conocimiento adecuado al caso de estudio, existiendo un juicio de valores sobre la validación para su correcta aplicación a los trabajadores de la organización.

3.6 Recolección de la información

Para realizar una correcta descripción del plan de recolección se contestó las siguientes preguntas:

Cuadro N° 3 Recolección de información

PREGUNTAS BÁSICA	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	<p>Determinar cómo inciden los riesgos Psicosociales en el desempeño laboral de los colaboradores del G.A.D SAN CRISTÓBAL DE PATATE</p> <p>Diagnosticar los tipos riesgos Psicosociales existentes en el personal del G.A.D SAN CRISTÓBAL DE PATATE</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral del personal del G.A.D SAN CRISTÓBAL DE PATATE.</p> <p>Exponer los resultados de la investigación en un artículo académico.</p>
¿A qué personas?	A noventa y un Colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado San Cristóbal de Patate
¿Sobre qué aspectos?	Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral.
¿Quién?	El Investigadora: Lizeth Roció Cañar Chingo
¿Cuándo?	Periodo octubre 2018 – Marzo2019
¿Dónde?	Gobierno Autónomo Descentralizado San Cristóbal de Patate
¿Cuántas veces?	Una sola vez
¿Qué técnicas de recolección?	Cuestionario estructurado
¿Con qué?	Cuestionario

Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

3.7 Procesamiento y Análisis

3.1.7 Procesamiento

- Revisión crítica de la información corregida; limpieza de información defectuosa, contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis.
- Estudio estadístico de datos para representación de resultados

3.7.2 Análisis

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico.
- Comprobación de hipótesis
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Análisis e interpretación de los resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado San Cristóbal de Patate.

Pregunta N°1 ¿La organización le brinda el tiempo necesario para la realización sus funciones?

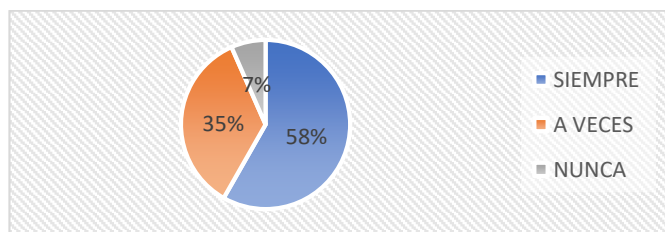
Tabla N° 3: Resultado de pregunta N°1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	52	57%
A VECES	30	33%
NUNCA	9	10%
TOTAL	91	100%

Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Gráfico N° 2: Porcentualización Pregunta N°1



Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Análisis: De una población de 91 colaboradores encuestados del G.A.D. San Cristóbal Patate, 52 personas respondieron con la alternativa Siempre, lo que corresponde al 57% de su población, por otro lado 30 empleados contestaron la opción A veces lo que equivale al 33%, mientras tanto que 9 integrantes marcaron la opción Nunca equivalente al 10%.

Interpretación: Los resultados evidencian que la mitad de la población si recibe el tiempo necesario para realizar actividades diarias ocasionando independencia

en el cumplimiento de sus funciones obteniendo un bienestar en él trabajo, mientras tanto un porcentaje considerable describió no contar con el tiempo suficiente para ejecutar sus tareas, siendo esto un factor causal de la fatiga laboral, debido a la acumulación de las mismas.

Pregunta N°2 ¿La distribución de las tareas es irregular y provoca que se acumule su trabajo?

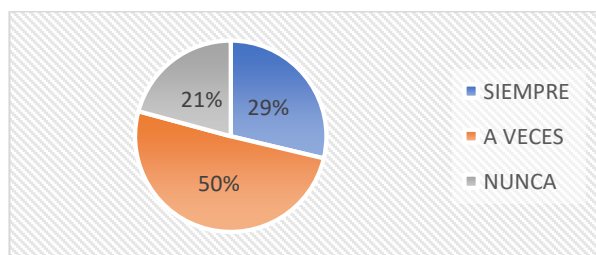
Tabla N° 4: Resultado de pregunta N°2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	26	29%
A VECES	46	51%
NUNCA	19	21%
TOTAL	91	100%

Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Gráfico N° 3: Porcentualización Pregunta N°2



Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Análisis: Se puede evidenciar que 26 trabajadores que corresponden al 29% de las personas encuestadas responden la alternativa Siempre, mientras que 46 colaboradores marcaron A veces, que corresponde al 51% de la población y por último 19 empleados argumentaron que Nunca, alcanzado un porcentaje de 21%.

Interpretación: Con un porcentaje significativo los trabajadores determinan que a veces, existe una distribución irregular de tareas provocando la acumulación de trabajo e insatisfacción laboral debido a una inadecuada planificación, con esto los colaboradores a acumulan un agotamiento psíquico constantemente que

dificulta el cumplimiento de los objetivos, así mismo una cantidad considerable de los encuestados indican que siempre existe acumulación de trabajo, desatando el principio del síndrome de burnout en los mismos.

Pregunta N°3; Su trabajo le resulta agradable?

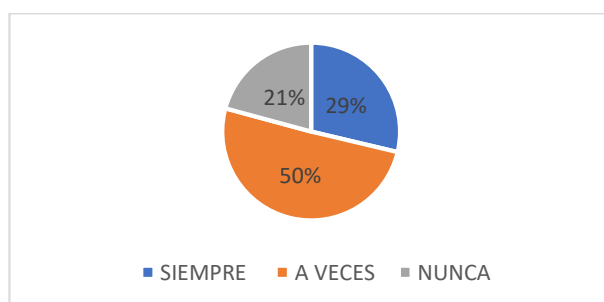
Tabla N° 5: Resultado de pregunta N°3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	64	70%
A VECES	22	24%
NUNCA	5	5%
TOTAL	91	100%

Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Gráfico N° 4: Porcentualización Pregunta N°3



Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Análisis: De un total de 91 trabajadores, 64 afirman con la opción Siempre que representa a un 70% mientras tanto que 22 personas optaron por la opción A veces el cual simboliza un 24% y por ultimo 5 colaboradores responde Nunca equivalente al 5% de la población que su trabajo no es agradable realizarlo.

Interpretación: Una cantidad considerable de los colaboradores responden que el trabajo Siempre les resulta agradable porque le brinda la oportunidad de fortalecer, desarrollar e impartir sus conocimientos existiendo una autonomía en gNo es agradable su trabajo por la actividad que desarrolla, cayendo en efectos

negativos como la fatiga física, la ansiedad y la depresión al no poder llegar al cumplimiento de sus objetivos.

Pregunta N°4 ¿Existe momentos en los que necesita estar en la casa y en la empresa a la vez?

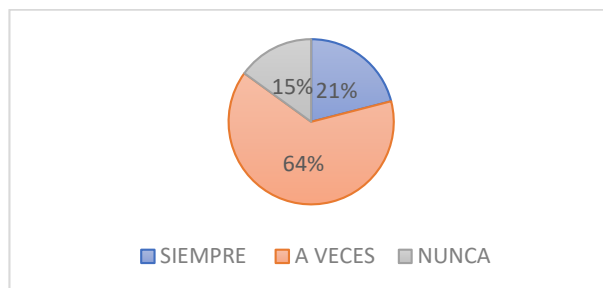
Tabla N° 6: Resultado de pregunta N°4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	19	21%
A VECES	58	64%
NUNCA	14	15%
TOTAL	91	100%

Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Gráfico N° 5: Porcentualización Pregunta N°4



Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Análisis: De las 91 personas encuestadas se puede analizar qué, 19 personas equivalente al 21% se manifestaron con la alternativa Siempre, mientras que 58 trabajadores que representan al 64% respondieron A veces, y por último 14 empleados representado al 15% optaron por la opción Nunca.

Interpretación: La mayor parte de los colaboradores mencionan que A veces necesitan estar en su lugar de trabajo y hogar al mismo tiempo, porque el empleado necesita responder demandas en la empresa y doméstico familiar, produciendo un aumento de carga total de trabajo, lo que repercute directamente con su salud y bienestar del mismo. Por otro lado, una mínima cantidad de

subordinados otorga que Nunca tiene la necesidad de estar pensando en los dos, ellos tienen autonomía que constituye a una satisfacción laboral esperada por sus jefes de trabajo.

Pregunta N°5 ¿Su esfuerzo en el trabajo es reconocido por sus superiores?

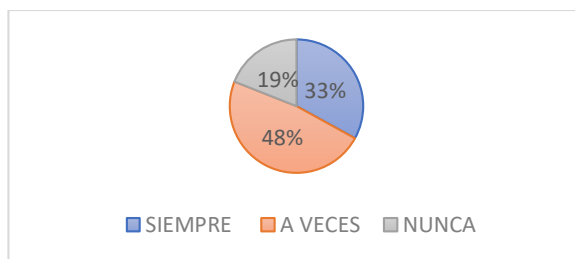
Tabla N° 7: Resultado de pregunta N°5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	30	33%
A VECES	44	48%
NUNCA	17	19%
TOTAL	91	100%

Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Gráfico N° 6: Porcentualización Pregunta N°5



Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Análisis: De las 91 personas encuestadas 30 marcaron la opción Siempre, que representa al 33%, 44 marcaron la alternativa A veces equivalente al 48%, por último 17 trabajadores señalan que Nunca sus superiores reconocen sus esfuerzos cuando culminan las actividades, correspondiente al 19% de los trabajadores.

Interpretación: Una parte considerable de los empleados señalan que siempre sus jefes reconocen sus esfuerzos existiendo un estilo de mando acorde con las exigencias de cada puesto, por otro lado, una mínima cantidad de empleado mencionan que Nunca son reconocidos su esfuerzo llegando a tener una desmotivación laboral que este recaerá en depresión, desmotivación y estrés al ver que los demás departamentos tienen un líder de les brinda toda la ayuda necesaria.

Pregunta N°6: ¿Sus emociones le dejan cumplir en su trabajo?

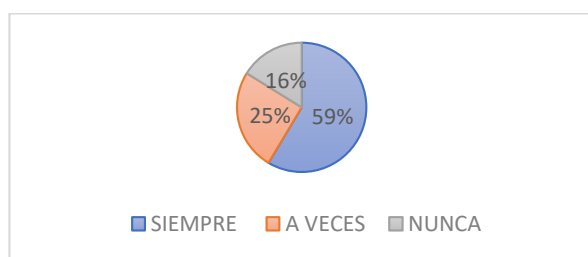
Tabla N° 8: Resultado de pregunta N°6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	53	58%
A VECES	23	25%
NUNCA	15	16%
TOTAL	91	100%

Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Gráfico N° 7: Porcentualización Pregunta N°6



Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Análisis: Se puede evidenciar que 53 persona que equivale al 58% de la población macaron la alternativa Siempre, mientras que 23 colaboradores marcaron A veces otorgando a un 25% y por último 15 personas indican que Nunca sus emociones le dejan cumplir su trabajo que realiza diariamente, proporcionando a un 16% de la población encuestada.

Interpretación: Como se puede evidenciar en la gráfica más de la mitad de los colaboradores del GAD. Municipal de Patate Siempre pueden realizar su trabajo sin tomar en cuenta las emociones porque poseen un equilibrio mental que ayuda a cumplir sus metas, mientras tanto una mínima cantidad de empleados corroboran que es muy difícil cumplir con el trabajo, porque en experiencias pasadas sufrieron trastornos que no puede superar y siempre caerán en depresión laboral, provocando la prolongación de absentismo en el trabajo y el incumplimiento de tareas.

Pregunta N°7 ¿Puede hacer las tareas a un ritmo adecuado?

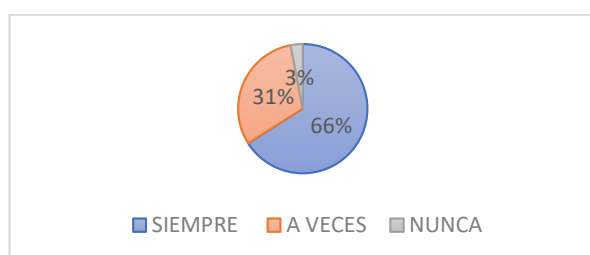
Tabla N° 9: Resultado de pregunta N°7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	60	66%
A VECES	28	31%
NUNCA	3	3%
TOTAL	91	100%

Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Gráfico N° 8: Porcentualización Pregunta N°7



Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Análisis: Como podemos evidenciar en la gráfica 66% encuestados se manifestaron con la alternativa Siempre equivalente a las 60 personas, un 31% marcaron A veces que sería de 28 trabajadores y por último un 3% que se sería 3 personas que Nunca o pueden hacer las tareas en un ritmo adecuado.

Interpretación: Mas de la mitad de los encuestados Si pueden realizar las tareas en ritmo adecuado porque exigen rapidez en su labor llegado a tener una competitividad entre compañeros, satisfaciendo las exigencias del exterior de la organización, otro lado una mínima cantidad le cuesta laborar en un ritmo adecuado, porque las circunstancias de trabajo tanto física, sociales y organizacionales provocan una acumulación de tareas que caen en sobrecarga mental provocando que las exigencias cognitivas no se adaptan a la capacidad de respuesta en el trabajo impidiendo el cumplimiento de objetivos.

Pregunta N°8 ¿Puede decidir cómo realizar sus tareas en el trabajo?

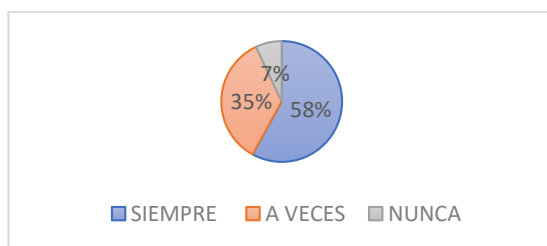
Tabla N° 10: Resultado de pregunta N°8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	53	58%
A VECES	32	35%
NUNCA	6	7%
TOTAL	91	100%

Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Gráfico N° 9: Porcentualización Pregunta N°8



Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Análisis: Se puede evidenciar que 53 trabajadores que corresponden al 58% de las personas encuestadas responden la alternativa Siempre, mientras que 32 colaboradores marcaron A veces, que corresponde al 35% de la población y por último 6 empleados argumentaron que Nunca, alcanzado un porcentaje de 7%.

Interpretación: La mayoría de los empleados encuestado manifiestan que siempre pueden decidir en cómo hacer sus tareas en el trabajo facilitando la autonomía, el desarrollo, promoviendo actitudes que ayudaran al enriquecimiento personal, mientras tanto que una porción mínima no puede decidir cómo hacer su actividad, existe una inadecuada gestión de mando por parte de las posiciones de poder en el momento del reparto y la toma de decisiones en la organización todo esto conlleva a un estrés laboral.

Pregunta N°9 ¿En las situaciones difíciles en el trabajo recibe el apoyo necesario?

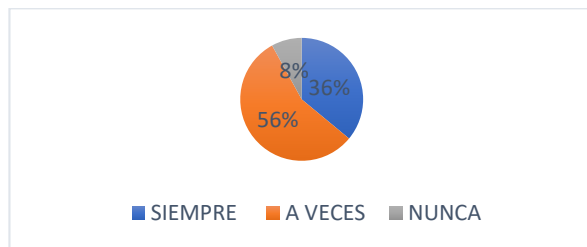
Tabla N° 11: Resultado de pregunta N°9

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	33	36%
A VECES	51	56%
NUNCA	7	8%
TOTAL	91	100%

Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Gráfico N° 10: Porcentualización Pregunta N°9



Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Análisis: De un total de 91 trabajadores, 33 afirman con la opción Siempre que representa a un 36% mientras tanto que 51 personas optaron por la opción A veces el cual simboliza un 56% y por último 7 colaboradores responde Nunca equivalente al 8% de la población.

Interpretación: Mas de la mitad de los empleados corroboran que A veces existe el apoyo necesario de sus compañeros, mientras una mínima cantidad de trabajadores mencionan que nunca poseen ayuda en estas situaciones que hace despertar emociones diferentes en cada trabajador y que se dificulte el control de las nuestras que al final va a caer en conflictos laborales por las tensiones existentes en el lugar de trabajo.

Pregunta N°10 ¿Considera que las condiciones de trabajo son seguras?

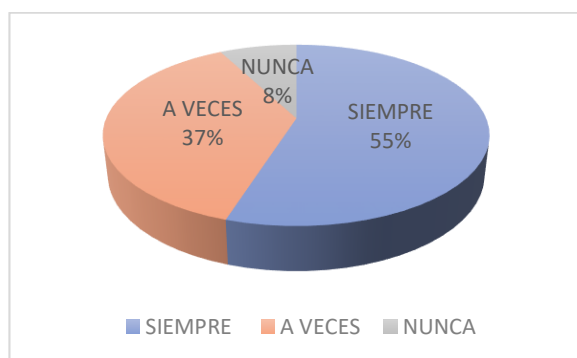
Tabla N° 12: Resultado de pregunta N°10

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	50	55%
A VECES	34	37%
NUNCA	7	8%
TOTAL	91	100%

Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Gráfico N° 11: Porcentualización Pregunta N°10



Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Análisis: De las 91 personas encuestadas se puede analizar que, 50 personas equivalente al 55% se manifestaron con la alternativa Siempre, mientras que 34 trabajadores que representan al 37% respondieron A veces, y por último 7 empleados representado al 8% optaron por la opción Nunca.

Interpretación: La mayor parte de la población responden Siempre son seguras las condiciones donde realiza sus actividades, debido a que la accesibilidad a lugar de trabajo es el adecuado, también la estructura con la que cuenta la organización idóneas para que el trabajador pueda conseguir el máximo logro de satisfacción laboral, mientras una mínima cantidad mencionan que A veces están expuestos a tener riesgos laborales por la movilidad geográfica del trabajo llegando a tener una insatisfacción laboral en el momento de realizar la actividad diaria lo que repercute el cumplimiento de los objetivos.

Pregunta N°11 ¿Existe tensiones en el trabajo por la culpa de otros compañeros de equipo?

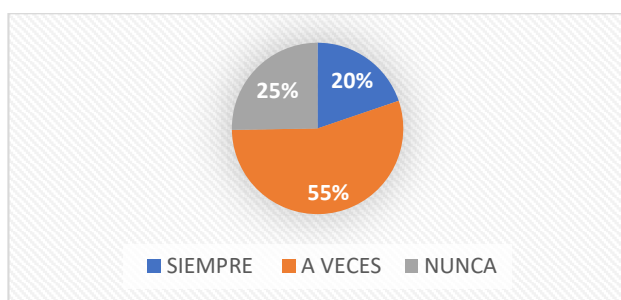
Tabla N° 13: Resultado de pregunta N°11

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	18	20%
A VECES	50	55%
NUNCA	23	25%
TOTAL	91	100%

Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Gráfico N° 12: Porcentualización Pregunta N°11



Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Análisis: De las 91 personas encuestadas 18 marcaron la opción Siempre, que representa al 20%, 50 marcaron la alternativa A veces equivalente al 55%, por último 23 trabajadores señalan que Nunca sus superiores reconocen sus esfuerzos cuando culminan las actividades, correspondiente al 25% de los trabajadores.

Interpretación: Se puede observar que la mayor partes de la población mencionan que siempre existe tenciones entre compañeros por la inadecuada asignación de tareas, por parte de los superiores aumenta la presencia de tenciones, individualismo ocasionando conflictos por competencias, llegando a tener un fatiga metal en la persona, una mínima cantidad de trabajadores dan a conocer que no puede haber tenciones entre compañeros porque tiene una comunicación bilateral y existen espacios de trabajo adecuado para realizar sus actividades sin interrupciones de agentes internos y extremos.

Pregunta N°12 ¿Sabes exactamente que tareas son de su responsabilidad?

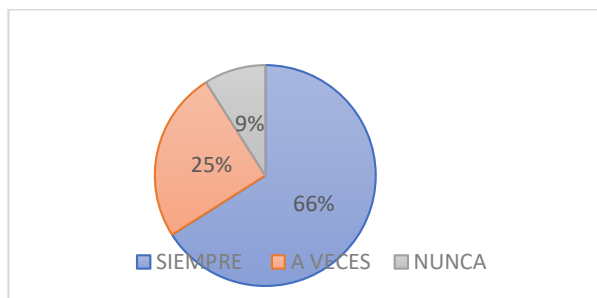
Tabla N° 14: Resultado de pregunta N°12

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	60	66%
A VECES	23	25%
NUNCA	8	9%
TOTAL	91	100%

Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Gráfico N° 13: Porcentualización Pregunta N°12



Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Análisis: Se puede evidenciar que 60 persona que equivale al 66% de la población macaron la alternativa Siempre, mientras que 23 colaboradores marcaron A veces otorgando a un 25% y por último 8 personas indican que no sabes cuales son las tareas de su responsabilidad, proporcionando a un 9% de la población encuestada.

Interpretación: La mayor parte las personas encuestadas saben exactamente cuáles son las tareas de su responsabilidad, los trabajadores están adecuado sus capacidades y actitudes para desarrollar bien las tareas con los recursos que la organización les brinda, una mínima cantidad de trabajadores no saben exactamente que tareas son de su responsabilidad porque sus actitudes y habilidades no están acorde con el manual de funciones, provocando accidentes laborales que dañan la salud mental del empleado.

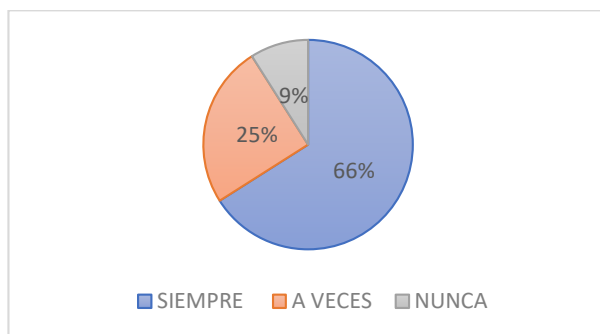
Pregunta N°13 ¿Considera que su desempeño está acorde con las expectativas de las empresas?

Tabla N° 15: Resultado de pregunta N°13

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	60	66%
A VECES	23	25%
NUNCA	8	9%
TOTAL	91	100%

Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate
Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Gráfico N° 14: Porcentualización Pregunta N°13



Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate
Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Análisis: De las 91 personas encuestadas 60 marcaron la opción Siempre, que representa al 66%, 23 marcaron la alternativa A veces equivalente al 25%, por último 8 trabajadores señalan que su desempeño no está acorde a las expectativas del jefe, correspondiente al 8% de los trabajadores.

Interpretación: Mas de la mitad de los colaboradores del GAD. Patate mencionaron que su desempeño esta acorde a las expectativas de los superiores llegando a tener una satisfacción y cumpliendo a cabalidad los objetivos organizacionales, por otro lado, una mínima porción no puede desempeñarse adecuadamente en las actividades debido al clima organizacional que no satisface las expectativas del empleador provocando elevados índices de rotación, escaso nivel de innovación que contribuirá a la lentitud en cumplir los objetivos.

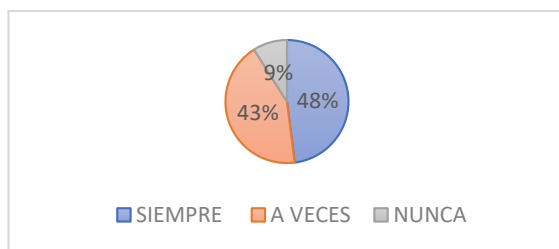
Pregunta N°14 ¿Dispone de un tiempo suficiente para realizar las actividades asignadas?

Tabla N° 16: Resultado de pregunta N°14

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	44	48%
A VECES	39	43%
NUNCA	8	9%
TOTAL	91	100%

Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate
Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Gráfico N° 15: Porcentualización Pregunta N°14



Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate
Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Análisis: Se puede evidenciar que 44 trabajadores que corresponden al 48% de las personas encuestadas responden la alternativa Siempre, mientras que 39 colaboradores marcaron A veces, que corresponde al 43% de la población y por último 8 empleados argumentaron que Nunca, alcanzado un porcentaje de 9%.

Interpretación: Menos de la mitad de los trabajadores del G.A.D. San Cristóbal de Patate mencionan que tiene el tiempo suficiente para realizar sus tareas porque los trabajadores distribuyen adecuadamente el tiempo, en cambio más de la mitad no tiene el tiempo suficiente para el desarrollo de tareas debido a un inadecuado clima organizacional que perjudica la estabilidad, equilibrio de los trabajadores impidiendo su desarrollo laboral.

Pregunta N°15 ¿Recibe la información necesaria para realizar bien su trabajo?

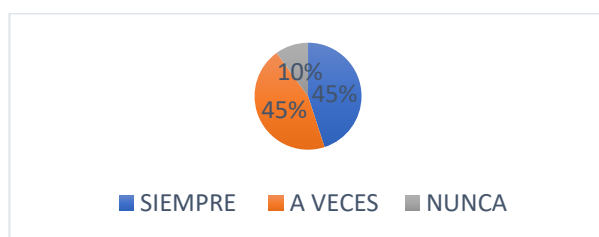
Tabla N° 17: Resultado de pregunta N°15

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	41	45%
A VECES	41	45%
NUNCA	9	10%
TOTAL	91	100%

Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Gráfico N° 16: Porcentualización Pregunta N°15



Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Análisis: De las 91 personas encuestadas se puede analizar qué, 41 personas equivalente al 45% se manifestaron con la alternativa Siempre, mientras que 41 trabajadores que representan al 45% respondieron A veces, y por último 9 empleados representado al 10% optaron por la opción Nunca.

Interpretación: Menos de la mitad de los colaboradores del Municipio si reciben una información correcta para realizar su tarea, se debe a que los superiores poseen una comunicación bilateral con ellos por lo cual realizan un trabajo eficiente durante su jornada laboral, en cambio un poco más de la mitad no recién información necesaria debido a las condiciones a las actitudes prepotentes que tienen es su área por sus jefes impidiendo el cumplimiento de sus actividades día a día.

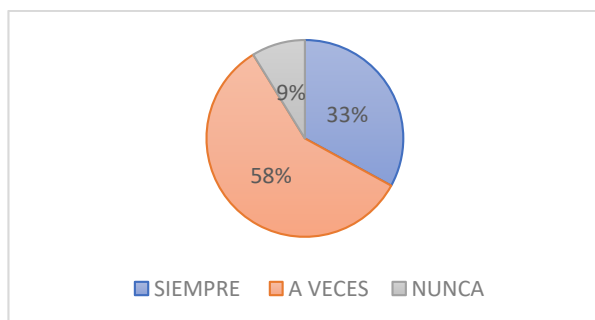
Pregunta N°16 ¿Considera que la empresa se sienta satisfecha con su trabajo realizado?

Tabla N° 18: Resultado de pregunta N°16

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	30	33%
A VECES	53	58%
NUNCA	8	9%
TOTAL	91	100%

Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate
Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Gráfico N° 17: Porcentualización Pregunta N°16



Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate
Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Análisis: Se puede evidenciar que 30 persona que equivale al 33% de la población macaron la alternativa Siempre, mientras que 53 colaboradores marcaron A veces otorgando a un 58% y por último 8 personas indican que Nunca la empresa se siente satisfecha con su desempeño proporcionando a un 9% de la población encuestada.

Interpretaciones: Una porción considerable establece que siempre la empresa está satisfecha por su desempeño debido a un liderazgo acorde en cada área de trabajo, mientras tanto más dela mitad de los colaboradores percibe que la organización no está satisfecha con el trabajo realizado, porque los empleados no están ubicados en el trabajo de acuerdo al manual de funciones que poseen la

organización existiendo un conflicto entre jefes y trabajadores dando una insatisfacción laboral.

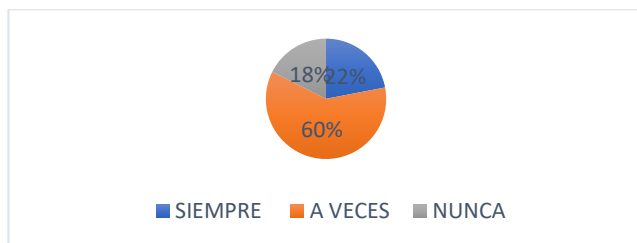
Pregunta N°17 ¿Con que frecuencia la organización evalúa su desempeño laboral?

Tabla N° 19: Resultado de pregunta N°17

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	20	22%
A VECES	55	60%
NUNCA	16	18%
TOTAL	91	100%

Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate
Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Gráfico N° 18: Porcentualización Pregunta N°17



Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate
Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Análisis: De un total de 91 trabajadores, 20 afirman con la opción Siempre que representa a un 22% mientras tanto que 55 personas optaron por la opción A veces el cual simboliza un 60% y por último 16 colaboradores responde Nunca equivalente al 18% de la población que su trabajo no es agradable realizarlo.

Interpretación: Una pequeña porción mencionan que siempre la organización realizan una evaluación de desempeño provocando que el trabajador se sienta comprometido con la institución, porque la evaluación brinda una superación personal a cada empleado obteniendo un desempeño de alto nivel, mientras más de la mitad no son evaluadas esto se debe a que él municipio contratan a

personas por periodos cortos, o en el ámbito operativo no les realizan esta evaluaciones impidiendo que ellos tengan un desconocimiento de las mismas.

Pregunta N°18 ¿Se socializan los resultados de su evaluación de desempeño?

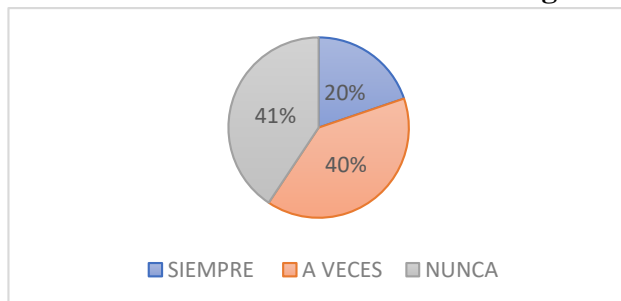
Tabla N° 20: Resultado de pregunta N°18

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	18	20%
A VECES	36	40%
NUNCA	37	41%
TOTAL	91	100%

Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Gráfico N° 19: Porcentualización Pregunta N°18



Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Análisis: Se puede evidenciar que 18 trabajadores que corresponden al 20% de las personas encuestadas responden la alternativa Siempre, mientras que 36 colaboradores marcaron A veces, que corresponde al 40% de la población y por último 37 empleados argumentaron que Nunca, alcanzado un porcentaje de 41%.

Interpretación: Como podemos evidenciar una mínima porción de trabajadores responden siempre le socializan los resultados de su evaluación logrando en el trabajador mejore su desempeño, mientras tanto más de la mitad de colaboradores mencionan que nunca les dan a conocer los resultados de su evaluación de

desempeño porque nunca les realiza la evaluación ya que el trabajador pasa por periodo cortos en la organización.

Pregunta N°19 ¿La organización brinda capacitaciones para mejorar su desempeño en sus distintas áreas?

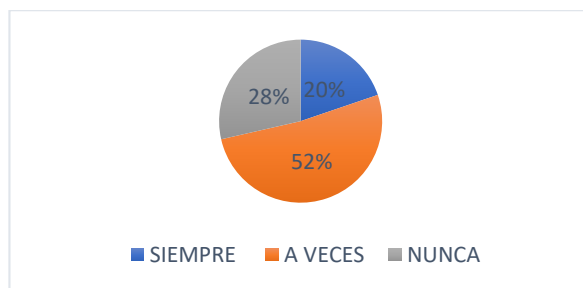
Tabla N° 21: Resultado de pregunta N°19

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	18	20%
A VECES	47	52%
NUNCA	26	29%
TOTAL	91	100%

Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Gráfico N° 20: Porcentualización Pregunta N°19



Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Análisis: De las 91 personas encuestadas se puede analizar qué, 18 personas equivalente al 20% se manifestaron con la alternativa Siempre, mientras que 47 trabajadores que representan al 52% respondieron A veces, y por último 26 empleados representado al 29% optaron por la opción Nunca.

Interpretación: Una pequeña porción menciona que la organización si brinda capacitaciones para mejorar el desempeño luego de conocer los resultados, pero más de la mitad se manifiestas que no existen capacitaciones luego de conocer los resultados de las evaluaciones de desempeño repercutiendo en el rendimiento de cada empleado.

Pregunta N°20 ¿Son motivados por su talento cuando cumple las metas?

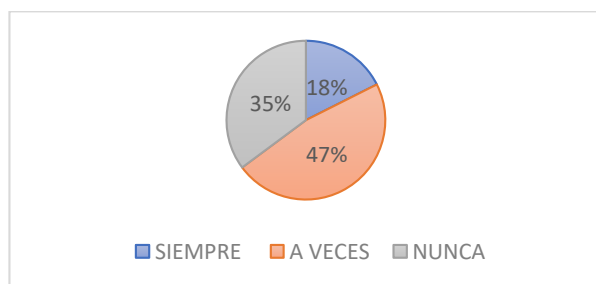
Tabla N° 22: Resultado de pregunta N°20

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	16	18%
A VECES	43	47%
NUNCA	32	35%
TOTAL	91	100%

Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Gráfico N° 21: Porcentualización Pregunta N°20



Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Análisis: De las 91 personas encuestadas se puede analizar qué, 16 personas equivalente al 18% se manifestaron con la alternativa Siempre, mientras que 43 trabajadores que representan al 47% respondieron A veces, y por último 32 empleados representado al 35% optaron por la opción Nunca.

Interpretación: Una mínima parte de la población manifiesta que si tienes reconocimiento por llegar al cumplimiento de los objetivos esto trae gran satisfacción a los trabajadores, sintiéndose comprometidos con la organización, pero existe una parte de los trabajadores que nunca les brindan reconocimientos luego de cumplir los objetivos esto se debe que los sub sistemas de talento humano no está trabajando en beneficio del empleado si no de la organización, en un corto plazo perjudicara el desarrollo de la organización y el bienestar de los mismos.

4.2 Verificación de la hipótesis

Los riesgos psicosociales inciden en el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo descentralizado San Cristóbal de Patate, provincia de Tungurahua.

4.3 Modelo Lógico

Hipótesis nula:

H₀: Los riesgos psicosociales NO incide en el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo descentralizado San Cristóbal de Patate, provincia de Tungurahua.

Hipótesis alternativa:

Los riesgos psicosociales SÍ en el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo descentralizado San Cristóbal de Patate, provincia de Tungurahua.

4.4 Modelo Matemático

$$H_0: O = E$$

$$H_a: O \neq E$$

Dónde:

$$X^2 = \text{Chi cuadrado}$$

$$\sum^c = \text{Sumatoria.}$$

$$O = \text{Frecuencia observada.}$$

$$E = \text{Frecuencia esperada.}$$

4.5 Modelo Estadístico

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

4.5.1 Nivel de Significación, grados de libertad, regla de decisión.

Tabla N° 23: grados de libertad

	Siempre	A veces	Nunca	Filas
Pregunta 2				1
Pregunta 4				2
Pregunta 17				3
Pregunta 18				4
Columnas	1	2	3	

Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

Para hallar el grado de libertad se utiliza las siguientes formula:

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

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

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

$$Gl = 6$$

$$Gl = 12.59$$

Para un nivel de significancia se utiliza $\alpha = 0.05$ y seis grados de libertad, se la hipótesis nula H_0 si el valor del χ^2 es \leq (menor o igual) al valor de χ^2_{α} caso contrario se rechazará y se aceptará la hipótesis alterna.

Distribuciones del χ^2

Cuadro N° 4. Distribuciones del χ^2

α/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,815	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,266	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,5453	16,0128	14,0671	12,017

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Lizeth Rocio Cañar Chingo

Grado de significancia

$$\alpha = 0.05$$

En donde:

O= Frecuencia Observada

E= Frecuencia Esperada

O-E= Frecuencias Observadas- frecuencias esperadas

(O-E)²= Resultado de las frecuencias observadas y esperadas al cuadrado

(O-E)²/E= Resultados de las frecuencias observadas y esperadas al cuadrado dividido para las frecuencias esperadas.

4.6 Recolección de datos y Cálculos estadísticos

4.6.1 Frecuencias Observadas

Cuadro N° 5. Frecuencias Observadas

	ALTERNATIVAS			
	Siempre	A veces	Nunca	SUBTOTAL
Pregunta N. 2. ¿La distribución de las tareas es irregular y provoca que se acumule su trabajo?	26	46	16	91
Pregunta N. 4 ¿Existe momentos en los que necesita estar en la casa y en la empresa a la vez?	19	58	14	91
Pregunta N° 17 ¿Con que frecuencia la organización evalúa su desempeño laboral?	20	55	16	91
Pregunta N° 18 ¿Se socializan los resultados de su evaluación de desempeño?	18	36	37	91
SUBTOTAL	83	195	86	364

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Lizeth Rocio Cañar Chingo

4.6.2. Frecuencias Esperadas

Cuadro N° 6.. Frecuencias Esperadas

	ALTERNATIVAS			
	Siempre	A veces	Nunca	SUBTOTAL
Pregunta N. 2. ¿La distribución de las tareas es irregular y provoca que se acumule su trabajo?	20,75	48,75	21,5	91,00
Pregunta N. 4 ¿Existe momentos en los que necesita estar en la casa y en la empresa a la vez?	20,75	48,75	21,5	91,00
Pregunta N° 17 ¿Con que frecuencia la organización evalúa su desempeño laboral?	20,75	48,75	21,5	91,00
Pregunta N° 18 ¿Se socializan los resultados de su evaluación de desempeño?	20,75	48,75	21,5	91,00
SUBTOTAL	83,00	195,00	86,00	364,00

Elaborado por: Lizeth Rocio Cañar

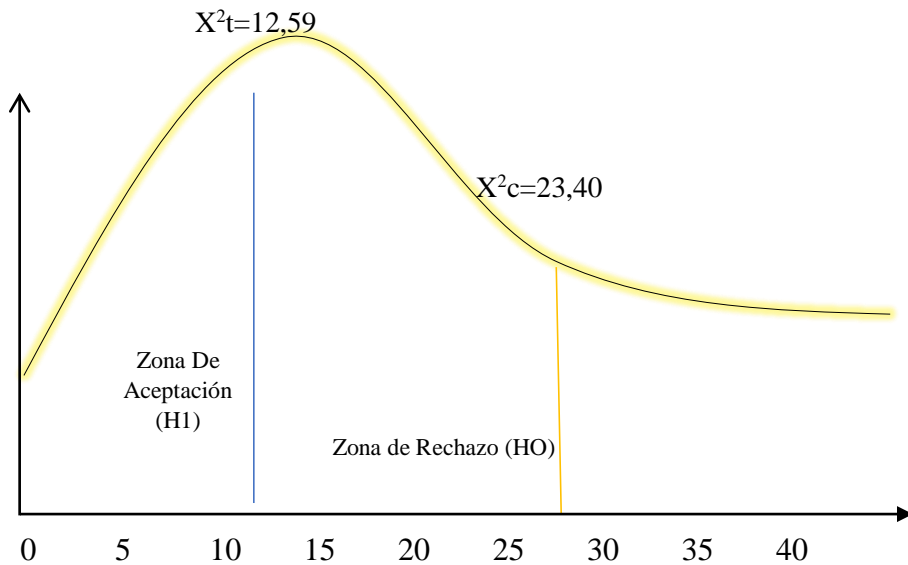
4.6.3 Cálculo de χ^2_c

O	E	O-E	(O-E) ²	(O-E) ² /E
26	20,75	5,25	27,56	1,33
19	20,75	-1,75	3,06	0,15
20	20,75	-0,75	0,56	0,03
18	20,75	-2,75	7,56	0,36
46	48,75	-2,75	7,56	0,16
58	48,75	9,25	85,56	1,76
55	48,75	6,25	39,06	0,80
36	48,75	-12,75	162,56	3,33
19	21,50	-2,50	6,25	0,29
14	21,50	-7,50	56,25	2,62
16	21,50	-5,50	30,25	1,41
37	21,50	15,50	240,25	11,17
CÁLCULO DEL CHI-CUADRADO			TOTAL	23,40

Fuente: GAD. San Cristóbal de Patate

Elaborado por: Lizeth Roció Cañar Chingo

4.6.4 Comprobación de la Hipótesis



En este punto tenemos los siguientes datos:

Valor calculado (Chi real):	23,40
Valor de la tabla (Chi teórico)	12,59

Conclusión

Con el grado de libertad de 6 y 95% de confiabilidad se concluye: El valor de X^2_c **23,40** > $X^2_t=12,59$ de esta forma se acepta la hipótesis alterna, es decir se confirma que los riesgo psicosociales si incide en el desempeño de los colaboradores del G.A.D San Cristóbal de Patate, provincia de Tungurahua Cantón Patate.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Los riesgos psicosociales presentes en los trabajadores del G.A.D San Cristóbal de Patate son los siguientes: Estrés, burnout, ansiedad, insomnio, dolor de cabeza, cansancio mental, tensión muscular; que afectan directamente a los colaboradores, disminuyendo en el desempeño laboral.
- En el G.A.D San Cristóbal de Patate los riesgos psicosociales si influyen en el desempeño laboral perjudicando al desarrollo de las actividades que realizan los trabajadores, generando insatisfacción laboral, desmotivación, repercutiendo en su vida personal y profesional.
- Como se puede evidenciar en las encuestas, el desempeño de los trabajadores del G.A.D Patate es inestable porque se constató que no todos los trabajadores son evaluados su desempeño es porque están por un tiempo determinado y luego dejan de pertenecer a la organización.
- El nivel de desempeño laboral que presenta el G.A.D San Cristóbal de Patate no es el óptimo, porque se ve limitado por la presencia de desmotivación, fatiga laboral, conflictos laborales, por inequidad en la asignación de funciones, comunicación unilateral, deteriorado las relaciones interpersonales que provocan que el personal no cumpla de una manera eficiente sus actividades.

5.2 Recomendación

- Para reducir la presencia de los riesgos psicosociales será brindar capacitaciones al personal de la organización para que el trabajador tenga en cuenta que durante su jornada laboral siempre estarán expuesto a ello, pero con las capacitaciones los Directores o los Jefes Departamentales podrán prevenirlos y controlarlos.
- Mejorar las condiciones de trabajo para reducir la presencia de los riesgos psicosociales generando seguridad en el trabajador para que desarrolle sus actividades diarias en espacios agradables, que beneficia a la salud y bienestar de cada uno de los miembros, mejorando la autoestima por la armonía que existirá en su lugar de trabajo.
- Reexaminar el análisis y el perfil de cargo, para tener una equidad en la asignación de tareas en cada puesto de trabajo, además generar actividades que fomenten la comunicación entre jefe y empleado, realizarles una evaluación de 360° a cada trabajador y dar a conocer los resultados para que el subordinado tenga idea en que está fallando y busque capacitación que ayude en el mejoramiento de su desempeño.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTA DE CIENCIAS HUMANAS Y LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD: PRESENCIAL

**Informe final del trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención
del Título de Psicología industrial**

TEMA:

“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL G.A.D SAN CRISTÓBAL DE PATATE PROVINCIA DE TUNGURAHUA, CANTÓN PATATE.”

AUTORA: Lizeth Roció Cañar Chingo

AMBATO – ECUADOR

2019

Artículo científico *Universidad Técnica de Ambato*

Facultad de Ciencias Humanas y la Educación

Carrera de Psicología industrial

“Los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los colaboradores del G.A.D. San Cristóbal de Patate, provincia de Tungurahua, cantón Patate.”

Lizeth Rocio Cañar Chingo

Ind Freddy Jarrín, Mg

Lichita_1811@ hotmail.com

Octubre 2018- febrero 2019

El presente trabajo se enfoca en determinar la incidencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral en el G.A.D San Cristóbal de Patate, en la actualidad debido a constantes cambios tecnológicos y sociales, Más aun, la sobrecarga de trabajo, los conflictos de laborales, impulso de seguridad industrial; incrementando la responsabilidad, el liderazgo, la comunicación, el apoyo social, para alcanzar la competitividad, seguridad en toma de decisiones, considerándose esencial la aplicación de medidas de protección que favorezcan el desempeño y la satisfacción en el trabajo. Impulsado en el cumplimiento de normas que contribuirán positivamente al desarrollo personal, profesional, emocional, calidad de vida, la situación laboral, la Gestión de Talento Humano, limitando los accidentes laborales, alteraciones fisiológicas, psicológicas y sociales que deterioran el cumplimiento de los objetivos, el prestigio e imagen institucional. Utilizando en el desarrollo la metodología de investigación bibliográfica, documental, libros digitales y virtuales; sobresaliendo la modalidad de campo, la investigación dio información relevante poniendo en contacto con la realidad a estudiar. En los niveles se destacan el descriptivo y explicativo, considerándose un variable de estudio para motivar al trabajador en la realización de funciones, actividades y tareas que favorecerán el cumplimiento de metas y objetivos empresariales, contribuyo en la prevención de riesgos psicosociales y

fortaleciendo el desempeño laboral mediante la aplicación de estrategias de prevención de riesgos fomentados por el desempeño laboral.

Palabras claves: Riesgo psicosociales, seguridad industrial, desempeño laboral, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The present work focuses on determining the incidence of psychosocial risks in work performance in the GAD San Cristóbal de Patate, at present due to constant technological and social changes. Moreover, work overload, labor conflicts, momentum Industrial security; Increasing responsibility, leadership, communication, social support, to achieve competitiveness, security in decision making, and it is considered essential to apply protective measures that favor performance and job satisfaction. Promoted in compliance with norms that will contribute positively to personal, professional, emotional development, quality of life, work situation, Human Talent Management, limiting occupational accidents, physiological, psychological and social alterations that deteriorate the fulfillment of the objectives, The prestige and institutional image.

Using in the development the methodology of bibliographical research, documentary, digital and virtual books; Highlighting the modality of field, the investigation gave relevant information putting in contact with the reality to study. At the levels, the descriptive and explanatory levels are highlighted, being considered a study variable to motivate the worker in the accomplishment of functions, activities and tasks that will favor the accomplishment of goals and business objectives, contribute in the prevention of psychosocial risks and strengthening the work performance Through the application of strategies of prevention of irrigations fomented by the labor performance.

Key words: Psychosocial risk, industrial safety, job performance, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las empresas buscan mejorar los ingresos económicos incrementando su productividad, sobresaliendo la importancia del estudio de los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en el G.A.D. San Cristóbal de Patate. Son aspectos de posibles daños en la salud física y mental de los colaboradores. El tener conocimiento frente a los riesgos psicosociales ofrecen beneficios como: mejoran la calidad de vida de los trabajadores, prevenir accidentes e incidentes en el trabajo, fortalecer un clima laboral positivo e incitar a una cultura organizacional en prevenir riesgos.

La existencia de una incorrecta administración de gestión de talento humano, la condición de trabajo ocasiona problemas en el colaborador y la empresa. Que habitualmente tiene relación con: el desempeño laboral, salud del empleador y satisfacción laboral del trabajador.

Los riesgos psicosociales dentro del mundo organizacional aún siguen existiendo un desconocimiento de los mismos, por lo tanto, trabajadores y trabajadoras están expuestos a sufrir daños mentales y físicos que traen consigo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que los trabajadores en general están expuestos a sufrir daños en salud debido a las inadecuadas condiciones con las que laboran.

Dentro de las organizaciones los riesgos psicosociales afectan a los colaboradores en su lugar de trabajo. Es preciso añadir que no todas las personas perciben de la misma manera las condiciones en que desarrollan su función, respondiendo de manera individual y distinta según la situación a la que se exponga. En el estudio de estos factores varios han sido actores que han expuesto los riesgos psicosociales como un factor de estudio. Entre los principales tenemos: Creus y Mangosio, (2011); Díaz, D, (2011); Gil-Monte. P (2012), (MRL, 2013) Solanes Á (2013).

En estos trabajos los autores coinciden en que los riesgos psicosociales son unos temas de actualidad, que representa una gran importancia debido a los diferentes cambios que rodean la empresa de manera global. Los riesgos son negativos y perjudiciales siempre y cuando el trabajador perciba la presencia de estos y tenga un desconocimiento del cómo prevenirlos.

Para la organización los riesgos psicosociales producen efectos negativos que se traducen a un inadecuado rendimiento global de la empresa, en el incremento de absentismo, disminución de la eficiencia de los trabajadores, aumento de los índices de jubilados anticipados afectando de manera directa la productividad de la empresa.

Grados, (2012), “el desempeño laboral es en nivel de eficacia y eficiencia de una persona en el cumplimiento de funciones de un determinado puesto de trabajo”. Los empleados al estar inmersos en diversos tipos de riesgos psicosociales no alcanzan la eficiencia y eficacia esperada por sus superiores, generando inadecuadas relaciones interpersonales, escasa comunicación, falta de apoyo, deterioro de confianza, conllevando a malos entendidos y resentimientos entre compañeros de trabajo. La orientación en el cumplimiento de la determinación de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral.

El trabajo investigativo es de interés al contribuir con la identificación y disminución de los riesgos psicosociales a los que están expuesto los colaboradores del G.A.D con la finalidad de mejorar el desempeño laboral, la productividad de la empresa y de los trabajadores.

La investigación es de importancia teórica práctica, porque permitirá identificar los distintos riesgos psicosociales de los trabajadores y a su vez, su desempeño laboral, con el interés de analizar la situación actual del GAD y elaborar informes de los acontecimientos investigativos la organización tomo medidas correctivas luego de terminar esta investigación.

Objetivo: Determinar cómo inciden los riesgos Psicosociales en el desempeño laboral de los colaboradores del G.A.D. San Cristóbal de Patate, provincia de Tungurahua, Cantón Patate.

METODOLOGÍA

La investigación se basó en el paradigma crítico-propositivo, su accionar se dirige a recabar información de la fuente y someterla a un análisis estadístico, determinando el fenómeno causa-efecto, basándose en el enfoque cualitativo, la información obtenida se constituye en una base para la elaboración del marco teórico; cuantitativo, los datos obtenidos aportan en el análisis estadísticos para verificar la comprobación de la hipótesis, contribuyendo con el establecimiento de las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación de los riesgos psicosociales y el desempeño laboral.

Se efectuó bajo las modalidades de campo y bibliográfica-documental: de campo, se realizó en el lugar de trabajo; y bibliográfica-documental, los resultados del análisis se obtuvieron de libros, revistas, artículos y sitios web.

La investigación se analizó la relación existente entre las dos variables de estudio, los riesgos psicosociales y el desempeño laboral existente en la organización, y determinar si una variable incide en la otra. La población a investigar está conformada por 118 trabajadores del gobierno autónomo descentralizado San Cristóbal del Cantón Patate. Debido a que la población es conocida, la muestra se calcula con la siguiente formula.

$$n = \frac{N}{E^2(N-1)+1} \quad \text{ECUA. N}^{\circ}1$$

$$n = \frac{118}{(0,05)^2(118-1)+1}$$

$$n = \frac{118}{(0,0025) * (117) + 1}$$

Donde:

n=Tamaño de la muestra.

E= Error de muestreo (5%)

N=Población o universo

$$n = \frac{118}{0,2925 + 1}$$

$$n = \frac{118}{1,2925}$$

$$n = 91$$

Se realiza la operacionalización de la variable independiente: riesgos psicosociales con sus dimensiones: expectativas laborales, salud, procesos mentales y sus indicadores: exigencias psicológicas, trabajo activo, desarrollo de habilidades, apoyo social, compensaciones, conllevando a la obtención de los ítems básicos; aplicándose como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario estructurado.

La operacionalización de la variable dependiente: desempeño laboral con sus dimensiones: nivel de ejecución, logro de metas, actividades tangibles, los indicadores: alto, medio, bajo, satisfacción laboral, rendimiento, evaluación de desempeño que conllevando a la obtención de los ítems básicos; aplicándose como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario estructurado.

Se aplicó el análisis e interpretación de datos, en la verificación de la hipótesis se emplea el método lógico sobresaliendo la hipótesis nula y la hipótesis alternativa; se establece una comparación entre el cálculo de la frecuencia observada y la frecuencia esperada; en el modelo estadístico se integra la aplicación de los grados de libertad que es igual a la fórmula: fila menos uno por columna menos uno y el X^2_c es igual a la sumatoria de la frecuencia observada menos la frecuencia esperada elevadas al cuadrado sobre la frecuencia esperada; teniendo la confiabilidad del noventa y cinco por ciento, aplicándose un error del cinco por ciento, un nivel de significancia del cero coma cero cinco, evidenciando en la tabla de distribución del X^2_c que con seis grados de libertad y el nivel de significación de cero coma cero cinco se obtiene como X^2_c teórico el equivalente a doce coma cincuenta y nueve.

En la zona de aceptación y rechazo de la hipótesis, el X^2_c calculado de veinte y tres coma cuarenta X^2_c este es mayor que el teórico siendo doce comas cincuenta y nueve; aceptándose la hipótesis alternativa: “Los riesgos psicosociales inciden en el desempeño laboral en el G.A.D San Cristóbal de Patate provincia de Tungurahua”

Discusión de resultados

Los resultados obtenidos de la encuesta al personal demuestran que 26 trabajadores que corresponden al 29% de las personas encuestadas consideran que la distribución de tareas es irregular y provoque la acumulación de tareas provocando la acumulación de trabajo e insatisfacción laboral debido a una inadecuada planificación, con esto los colaboradores acumulan un agotamiento psíquico constantemente que dificulta el cumplimiento de los objetivos mientras que 46 colaboradores que corresponde al 51% de la población manifiestan que en ocasiones se les acumula el trabajo por no saber distribuir bien su tiempo y por ultimo 19 empleados que alcanza un porcentaje de 21% distribuyen bien su tiempo para que no exista una acumulación de tareas, tiene bien definidas sus actividades que realiza diariamente y cumplen con los objetivos esperados por la organización.

Las 19 personas equivalente al 21% se manifestaron necesitan estar en su lugar de trabajo y hogar al mismo tiempo, porque el empleado necesita responder de mandas en la empresa y domestico- familiar, produciendo un aumento de carga total de trabajo, lo que repercute directamente con la salud y bienestar del mismo, mientras que 58 trabajadores que representan al 64% y por ultimo 14 empleados representado al 15% optaron Nunca tiene la necesidad de estar pensando en los dos, ellos tienen autonomía que constituye a una satisfacción laboral esperada por sus jefes de trabajo.

Los 20 trabajadores que equivale a un 22% les realizan una evaluación de desempeño periódicamente provocando en el trabajador un compromiso con la institución porque la evaluación ayuda a detectar las fallas de cada empleado mientras tanto que 55 personas optaron por la opción A veces el cual simboliza un 60% evalúan su desempeño serio porque esta solo a contrato y no puede llegar a dicha evaluación y por ultimo 16 colaboradores responde Nunca equivalente al 18% de la población evalúan su desempeño porque no tiene un contra fijo y solo están meses o hasta terminar el periodo u obra que realizar en el pueblo.

De acuerdo a la presente trabajo investigativo, se ha definido cuál es la importancia de los riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral, fortaleciendo las relaciones entre compañero y los jefes inmediatos, la comunicación para que los colaboradores brinden un desempeño laboral deseado dejando atrás los conflictos laborales.

Mediante los resultados se pudo evidenciar que en la investigación la empresa no existe una adecuada comunicación desfavoreciendo en las relaciones institucionales, el trabajo en equipo, en la emisión de juicio de valor y las tomas de decisiones, limitando la productividad que impide el cumplimiento de objetivos organizacionales. Otra de las cosas que provoca el inadecuado desempeño laboral es el desconocimiento de la evaluación de desempeño esto se debe a que las persona está por contrato o solo hasta terminar su obra.

Conclusiones

- De acuerdo a la investigación en la empresa los riesgos psicosociales afectan notablemente al personal, teniendo una comunicación deficiente entre trabajador y jefes creando aislamiento social, conllevado a tener comportamiento inadecuados en el puesto de trabajo, deteriorando la satisfacción laboral.
- Se determina que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la empresa afecta la competitividad personal, y las habilidades provocando la acumulación de trabajo que conlleva a la sobrecarga laboral, produciendo cansancio físico, mental y emocional que disminuye el desempeño en la organización.
- Se identifica conflictos por que en la organización no tiene analizado bien los perfiles y análisis de cargos esto afecta las relaciones institucionales y entre compañeros al no cumplir a cabalidad con las tareas asignadas, generando reducción en el rendimiento individual, provocando tensiones en los empleados al no cumplir con los objetivos.

Bibliografía

Gil-Monte. P (2012).” Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional”. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342012000200012&script=sci_arttext

Braunstein. N, Pasternac .M, Benedito. G y Saal.F (2003). “Psicología: Ideología y Ciencia ” recuperado de <https://books.google.com.ec/books?id=2n1oU142qDwC&pg=PA279&dq=epistemologia+definicion+segun+piaget&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiU04775cHQAhXLMSYKHfVWBMQQ6AEIKDAB#v=onepage&q=epistemologia%20definicion%20segun%20piaget&f=false>

Carrasco,J. (2009). Análisis y descripción de puestos de trabajo e la administración local. Recuperado de <http://revista.cemci.org/numero-2/documentos/doc2.pdf>

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. México: McGraw-Hill.

Chiavenato,I. (2009).Gestión del Talento Humano.México: McGraw-Hill

Corral.F. (2007).Evaluación de desempeño. Recuperado de: http://api.eoi.es/api_v1_dev.php/fedora/asset/eoi:48241/componente48239.pdf

Cuesta, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento . Bogota: ECOE.

Cuestas,A. (2010).Gestión del Talento Humano y Conocimiento. Bogota DC:Ecoe ediciones.

Delgado,M., Gomez.L, Romero.A &Vázquez.E. (2006).Gestión de Recursos Humanos: del análisis teórico a la solución practica.

Guzmán, R. (2013). Subsistema reclutamiento y selección de personal . Quito

Herrera. L, Medina. A , Naranjo .G (2004).” Tutoría de la investigación científica”. quinta edición, Ambato Ecuador .

Jimenez,A., Marcos,S., Arce,E. & Hillier-Fer C (2011).Gestión del talento humano y competitividad.España: Editorial Almuzara.

Mondy,R. (2010).Administración de recursos humanos.México: Pearson educación de Mexico,S.A. de C.V

Osorio. M (2011) “El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan” recuperado de <http://search.proquest.com/docview/1734303318?pq-origsite=gscholar>

Paspuel, L. (2014). El desempeño laboral. Pearson: México

Peiró. (2004) “Riesgos Psicosociales Desde La Perspectiva De La Calidad De Vida Laboral” recuperado de <http://repository.ucatolica.edu.co:8080/bitstream/10983/439/1/v14n2a03.pdf>

Pestaña. P (2004) “Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Vol 2, núm. 2” recuperado de <http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol2n2/Pestana.htm>

Rodríguez. M (2009)”Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿ nuevos tiempos, nuevos riesgos?“ recuperado <http://www.fesprosa.com.ar/portal/wp-content/uploads/2014/08/evaluac-riesgos-psicosoc.pdf>

Taub. M y Olivares. V (2009)” Factores Psicosociales Desde Una Perspectiva Positiva” . Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Susana_Llorens_Gumbau/publication/41126170_Exposicion_a_la_Tecnologia_de_la_Informacion_y_la_Comunicacion_y_su_Relacion_con_el_Engagement.

Werther,W. & Davis,K.(2008). Administracion de recursos humanos: el capital en las empresas .Mexico DF: McGrax-Hill Interamericana.

Anexos

Fotografías colaboradores GAD Patate, realizando encuesta





