



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN

PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD VIRTUAL

Proyecto de Investigación o Titulación previo a la obtención del Título de
Psicólogo Industrial

TEMA:

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
EMPLEADOS DE LA EMPRESA EP- EMAPA EN LA CIUDAD DE AMBATO
PROVINCIA DE TUNGURAHUA

AUTOR: Josué David Proaño Nuñez

Tutor: Lic. María Belén Morales, Mg.

AMBATO – ECUADOR

2020 - 2021

APROBACION DEL TUTOR

CERTIFICA:

Yo, Lic. María Belén Morales Mg, con C.I.: 060385736-8, en calidad de tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “ FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA EP- EMAPA EN LA CIUDAD DE AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA”, desarrollado por el señor Josué David Proaño Nuñez, con C.I.: 180462757-6, egresado de la carrera de Psicología Industrial, de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios necesarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el Honorable Consejo Directivo

.....

Lic. María Belén Morales Mg

C.I.: 060385736-8

TUTORA

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Josué David Proaño Nuñez, con CI: 180462757-6 mediante el presente trabajo de titulación con el tema: “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA EP- EMAPA EN LA CIUDAD DE AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA”, dejo constancia que, en la investigación, la cual está basada en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, revisiones bibliográficas y de campo, ha obtenido las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación. Las ideas, opiniones y recomendaciones son exclusiva responsabilidad del autor.



.....
Josué David Proaño Nuñez

C.I. 180462757-6

AUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Al Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación:

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA EP- EMAPA EN LA CIUDAD DE AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA”, presentado por el señor Josué David Proaño Nuñez, con C.I.: 180462757-6 egresado de la carrera de Psicología Industrial, una vez revisado el Trabajo de Graduación o Titulación, APRUEBAN el referido trabajo, en razón que reúne los requerimientos básicos tanto técnicos, como científicos y reglamentos establecidos.

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

COMISIÓN

.....

.....

Ing. Mg. Luis Rafael Tello Vasco

Ps. Cl. Carina Alexandra Ayala Bonilla Mg.

C.I: 1801405141

C.I: 0602853277

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo primero a Dios quien me dio sabiduría e inteligencia para llevarlo acabo

Quiero dedicarle a mi padre Patricio Proaño que desde el cielo me bendice y a mi madre Gladys Nuñez que en todo momento me ha impulsado a cumplir mis metas, pero sobre todo a ser una persona de bien, siendo ejemplo e inspiración en cada aspecto de la vida,

A mi hermano Jorge Proaño quien ha estado siempre apoyándome y aconsejándome es mi modelo de responsabilidad, entrega y dedicación.

A mis familiares que siempre me apoyaron, a mi abuelita que siempre me ayudo a salir adelante a mis tíos/as primos/as que de una u otra forma han estado presente.

A mi novia, Michelle Cajilema por apoyarme sin importar las circunstancias siendo el apoyo para no rendirme nunca a pesar de los obstáculos, gracias por ayudarme a seguir adelante y convertirse en un pilar fundamental para mí y estar a mi lado en todo momento.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios en primer lugar por permitirme alcanzar este objetivo y compartirlo con mi familia, a mi madre, mi hermano, mi novia y familia por su magnífico amor e infinito apoyo, por guiarme siempre por un buen camino y no permitir que me rinda ante los obstáculos que se presenten.

A la Lic. María Belén Morales Mg. por guiarme en el proceso de elaboración en este proyecto de investigación.

A la Universidad Técnica de Ambato, honorable Institución, a la que entregue mi mente y corazón, estaré siempre agradecido.

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
Resumen Ejecutivo.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	2
CAPITULO I.....	3
MARCO TEORICO.....	3
1.1. Antecedentes Investigativos.....	3
1.2. Fundamentación Teórica.....	13
1.3. Objetivos	19
CAPITULO II	21
METODOLOGIA	21
2.1. Materiales.....	21
2.1.1. Recursos institucionales	21
2.1.2. Recursos humanos:.....	21
2.1.3. Recursos materiales:.....	21
2.1.4. Recursos financieros:	21
2.2. Métodos.....	23
2.2.1. Enfoque de la Investigación	23
a) Enfoque Cualitativo	23
b) Enfoque Cuantitativo	23
c) Enfoque mixto:.....	23
2.2.2. Nivel o tipo de investigación	23
a) Exploratoria.....	23
b) Descriptiva:.....	24

c) Correlación.....	24
2.2.3. Modalidad de la investigación	24
a) Bibliográfica o documental:.....	24
b) De campo	24
2.3. Descripción del Modelo de Investigación.....	21
2.3.1. Operacionalización de Variables.....	21
2.3.2. Población y Muestra.....	28
2.3.3. Criterios de Inclusión	28
2.3.4. Cálculo de muestra.....	28
2.3.5. Recolección de Información	29
2.3.6. Software Utilizado	29
CAPITULO III.....	29
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	29
3.1. Análisis y discusión de resultados.....	29
3.1.2. Análisis e interpretación del formulario de evaluación de desempeño.....	50
3.2. Verificación de Hipótesis.....	60
3.2.1. Hipótesis de Investigación	60
3.2.2. Nivel de significancia.....	60
3.2.3. Especificación del estadígrafo.....	60
3.2.4. Grados de Libertad.....	61
3.2.5. Calculo estadístico chi -cuadrado.....	62
CAPITULO IV.-	65
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	65
4.1. Conclusiones:	65
4.2. Recomendaciones.....	66
C. MATERIALES DE REFERENCIA.....	67
Referencias Bibliográficas	67

Bibliografía	67
--------------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N.- 1 Recursos Financieros	22
Tabla N.- 2 Operacionalización de variable independiente – Riesgos Psicosociales	21
Tabla N.- 3 Operacionalización de variable dependiente – Desempeño Laboral	26
Tabla N.- 4 Recolección de Información	29
Tabla N.- 5 Resultados generales por dimensiones de la evaluación de riesgos psicosocial.....	30
Tabla N.- 6 Carga y ritmo de trabajo	34
Tabla N.- 7 Desarrollo de competencias	35
Tabla N.- 8 Liderazgo	36
Tabla N.- 9 Margen de acción y control.....	37
Tabla N.- 10 Organización del trabajo	38
Tabla N.- 11 Recuperación.....	39
Tabla N.- 12 Soporte y apoyo	40
Tabla N.- 13 Otros puntos importantes	41
Tabla N.- 14 Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	42
Tabla N.- 15 Otros puntos importantes: acoso laboral.....	43
Tabla N.- 16 Otros puntos importantes: acoso sexual.....	44
Tabla N.- 17 Otros puntos importantes: adicción al trabajo	45
Tabla N.- 18 Otros puntos importantes: condiciones del trabajo.....	46
Tabla N.- 19 Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar.....	47
Tabla N.- 20 Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional.....	48
Tabla N.- 21 Otros puntos importantes: salud auto percibida.....	49
Tabla N.- 22 Resultados generales por dimensiones de la evaluación de riesgos psicosocial.....	50
Tabla N.- 23 Cumplimiento	55
Tabla N.- 24 Recursos	56
Tabla N.- 25 Tiempo	57
Tabla N.- 26 Calidad	58
Tabla N.- 27 Trabajo en Equipo.....	59

Tabla N.- 28 Puntuación finales de las dos variables.....	60
Tabla N.- 29 Valores Observados	63
Tabla N.- 30 Valores Esperados.....	63
Tabla N.- 31 Valor del Cálculo del chi cuadrado.....	63

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico N.º 1 Tabla General de las Dimensiones.....	32
Gráfico N.º 2 Dimensión Carga y ritmo de Trabajo	34
Gráfico N.º 3 Dimensión Desarrollo de competencias	35
Gráfico N.º 4 Dimensión Liderazgo.....	36
Gráfico N.º 5 Dimensión Margen de acción y control.....	37
Gráfico N.º 6 Dimensión Organización del trabajo	38
Gráfico N.º 7 Dimensión Recuperación.....	39
Gráfico N.º 8 Dimensión Soporte y apoyo.....	40
Gráfico N.º 9 Dimensión Otros puntos Importantes	41
Gráfico N.º 10 Dimensión Acoso Discriminatorio	42
Gráfico N.º 11 Dimensión Otros puntos importantes: Acoso Laboral.....	43
Gráfico N.º 12 Dimensión Otros puntos importantes: Acoso Sexual	44
Gráfico N.º 13 Dimensión Otros puntos importantes: Adicción al trabajo.....	45
Gráfico N.º 14 Dimensión Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo	46
Gráfico N.º 15 Dimensión Otros puntos importantes: Doble presencia (Laboral-Familiar).....	47
Gráfico N.º 16 Dimensión Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	48
Gráfico N.º 17 Dimensión Otros puntos importantes: Salud auto percibida	49
Gráfico N.º 18 Evaluación de desempeño dimensiones generales.....	51
Gráfico N.º 19 Dimensión Cumplimiento.....	55
Gráfico N.º 20 Dimensión Recursos	56
Gráfico N.º 21 Dimensión Tiempo	57
Gráfico N.º 22 Dimensión Calidad	58
Gráfico N.º 23 Dimensión Trabajo en equipo.....	59
Gráfico N.º 24 Tabla de distribución Chi Cuadrado	61

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

Tema: “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA EP- EMAPA-A EN LA CIUDAD DE AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA”,

Autor: Josué David Proaño Nuñez

Tutor: Lic. María Belén Morales Mg

Resumen Ejecutivo

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar cómo influye los factores de riesgos psicosociales en el desempeño laboral con los resultados de la evaluación de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado EP-EMAPA-A del cantón Ambato, con los resultados del análisis se podrá recomendar como solucionar para evitar que se den enfermedades dentro de la empresa y no cause daño a futuro. Para el desarrollo de la misma primero se realizó la delimitación del área para identificar las necesidades, también se ha basado en artículos científicos, revistas, tesis para poder sustentar la investigación, para los factores de riesgos psicosociales se aplicó el cuestionario de riesgos psicosocial del ministerio de trabajo de Ecuador el cual se constituye de 58 ítems asociados en 8 dimensiones que fue aplicado a 100 trabajadores, así mismo se analizó la información de las evaluaciones desempeño que lo realiza el departamento de talento humano de la empresa Emapa, los cuales fueron analizados e interpretados por cada dimensión que contenía, también se realizó la validación de hipótesis con el chi cuadrado en donde se llegó aceptar la hipótesis alternativa la cual nos indica que si existe relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado del Cantón Ambato

Palabras Claves: Factores psicosociales, Desempeño, estrés

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

Topic: "PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS AND WORK PERFORMANCE IN EMPLOYEES OF THE COMPANY EP- EMAPA-A IN THE CITY OF AMBATO PROVINCE OF TUNGURAHUA",

Author: Josue David Proaño Nuñez

Tutor: Lic. María Belen Morales Mg.

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine how psychosocial risk factors influence work performance with the results of the labor performance evaluation of workers of the municipal drinking water and sewerage company Ep-Emapa-A of Ambato canton, with the results of the analysis, it will be possible to recommend how to solve in order to avoid diseases within the company and not cause harm in the future. For the development of the same first, the delimitation of the area was carried out to identify the needs, it has also been based on scientific articles, journals, thesis to be able to support the research, for psychosocial risk factors, the psychosocial risk questionnaire of the Ministry of Labor of Ecuador was applied, which consists of 58 associated items in 8 dimensions and was applied to 100 workers. Also, the information from the performance evaluations carried out by the human talent department of the Emapa company was analyzed and interpreted for each dimension it contained. the hypothesis validation was also carried out with chi-square where it was possible to accept the alternative hypothesis which was that if there is a relationship between psychosocial risks and labor performance in the collaborators of the municipal water and sewerage company of canton Ambato.

Keywords: Psychosocial Factors, Performance, Stress

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal analizar los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, con la ayuda de un cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales y el análisis del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Emapa; con la finalidad de encontrar medidas preventivas para mejorar el bienestar de los colaboradores de la empresa; consta de 4 capítulos los cuales serán realizados acorde a la normativa y lineamientos que la Universidad Técnica de Ambato y la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.

Capítulo I.- En este capítulo se describe investigaciones anteriores que nos ayudaran de base para la realización, los fundamentos plasmados se recolectan de libros, bibliotecas virtuales de la UTA, y tesis de gran relevancia halladas en repositorios universitarios, además se formulan objetivos para realizar la investigación.

Capítulo II.- En este se presenta la metodología que será usada, los enfoques, métodos, niveles de investigación, la fundamentación, la población y muestra que se va a utilizar para aplicar las encuestas, así como también se describe la compilación de datos, su procesamiento y el análisis de los mismos.

Capítulo III.- En este capítulo se encuentra el análisis y discusión de los resultados obtenidos de los diferentes estudios, así como las tablas, gráficos, análisis e interpretación de estos, la verificación de hipótesis y la aplicación de métodos necesarios para su debida comprobación.

Capítulo IV.- En este último capítulo se describe las conclusiones obtenidas de los resultados analizados mediante las encuestas y se realizan recomendaciones basados en los resultados de la investigación.

CAPITULO I

MARCO TEORICO

1.1. Antecedentes Investigativos

El trabajo investigativo presentado a continuación será respaldado por distintos trabajos investigativos mismos que contribuirán con datos que serán de gran aporte.

TEMA: FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EXTRALABORABLES EN PERSONAL ADMINISTRATIVO UNIVERSITARIO

AUTOR: Carmen Helena Romero Díaz, Rosana Beleño Navarro, María Ucros Campo, Ana Echeverría González

AÑO: 2016

Conclusiones:

- Después de a ver evaluado el cuestionario se obtuvo como resultados en primera instancia el elemento de desplazamiento, vivienda, en segunda instancia el elemento de circunstancias económicas, en tercera instancia los tipos de viviendas y su medio. Además, existe otro elemento que es el tiempo de trabajo y por último, la influencia del trabajo sobre el medio extralaboral.
- El personal de administración que trabaja en la organización está comprometido a los elementos de riesgo psicosocial fuera del horario laboral y cifras elevadas de estrés, mismas que son de especial atención, que desprenden un llamado de atención, contra las dificultades epidemiológicos, en instancias primordiales la organización puede llevar una administración pertinente para poder resolver inconvenientes de emergencia y por ende crear un buen ambiente laboral y armonía para todos los colaboradores .

Análisis Crítico: En el presente trabajo de investigación será de gran ayuda, para analizar los elementos de riesgo se tendrá en cuenta los porcentajes elevados para impedir daños futuros en los empleados.

TEMA: IDENTIFICACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN UNA CLINICA DE ALTA COMPLEJIDAD

AUTOR: Carlos Alberto Bobadilla Suarez, Luisa María Garzón González, Víctor Hugo Charria Ortiz

AÑO: 2017

Conclusiones:

- Es necesario investigar acerca de este modelo de problemas en un centro de salud debido a que es importante tomar en cuenta que en varias ocasiones los colaboradores del área de salud tienen juicios en contra sobre la eficiencia de la observación, así mismo es importante tomar en consideración que trabajar en el área de salud es severo y agotador debido a que se presentan amenazas en las que prevalece la emergencia y fatiga en el cual las labores de los expertos conllevan la satisfacción y bienestar de los pacientes.
- Igualmente, los colaboradores cansados, descontentos distinguen un ambiente profesional más riguroso, en el momento que se encuentra rodeado frecuentemente de angustia y padecimiento, se desarrollan estímulos que son poco ordinarios para el experto de salud mismos que pueden causar daños en la motivación y por ende alterar su bienestar. Todo lo mencionado se toma en cuenta ya que el trabajo investigativo se llevó a cabo en un ambiente sectorizado siendo este el de la salud, se deja aparte las obligaciones del empleado dando prioridad a las exigencias de los pacientes pese a que muchas de las veces les toca hacer jornada extra debido a que sus compañeros de labores tengan algún inconveniente para poder asistir.
- Por último, se puede observar que las consecuencias nos muestran que el centro de salud presenta elevados niveles por ende el motivo para investigar sobre el tema de los riesgos y así poder saber que pasa en el medio ambiente laboral para poder intervenir y dar solución a este inconveniente por ejemplo el síndrome del trabajador quemado el mismo que se da con la interrelación con el ambiente de trabajo del centro de salud. Para ello se tiene presente que la organización necesita planes de salud integral o por lo menos investigar los

riesgos a los que se encuentran propensos la organización, para determinarlos, estudiarlos, valorarlos, advertirlos y ejecutarlos.

Análisis Crítico: Según lo estudiado cuando un individuo manifiesta síntomas de cansancio e insatisfacción no podrá hacer de manera eficiente sus labores y por consiguiente va a causar un daño en la institución, es de gran aportación por las indagaciones ya que los colaboradores en varias ocasiones dan preferencia a la satisfacción de las necesidades por ende es importante advertir para no tener inconvenientes en un tiempo a largo plazo

TEMA: FACTORES PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL COMPORTAMIENTO LABORAL DE ACUERDO CON LOS PROCESOS DE GESTION ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO QUE PRESENTA LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA DISTRAVES S.A CÚCUTA.

AUTOR: Sandra Susana Jaimes Mora, Jessica Vianessa Márquez Gómez, Lizbeth Paola Pernía Orozco

AÑO: 2015

Conclusiones:

- Después de haber realizado la investigación es necesario dar importancia a los elementos psicosociales que les involucran a las instituciones especialmente al área de recursos humanos tratarla debido a que sus colaboradores son personas que requieren de conocimientos relevantes en el servicio que brindan a sus pacientes para el cumplimiento correcto del funcionamiento de la institución los mismos que deben originar estímulos con el fin de motivarles y satisfacer sus necesidades mediante el reconocimiento sus fortalezas.
- Por último, se examino que la conducta de los colaboradores es un espacio psicológico y sociocultural, por ende, la institución está en la obligación de tramitar y realizar propuestas para que exista un mejoramiento en el desarrollo de las capacidades y fortalezas que posee el empleado, sin dejar de lado los estímulos ya que este es el aspecto más significativo a través de la elaboración

de operaciones para generar agrado en cada individuo generando un plus empresarial

Análisis Crítico: Es necesario que el trabajador se encuentre motivado para realizar sus labores con eficacia, también es necesario identificar las fortalezas y el talento que tienen, destacando siempre su valor y mencionando lo indispensables que son dentro de la empresa, de esta manera se puede lograr el éxito empresarial y competencia con otras entidades

TEMA: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS PERCIBIDO EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA ELECTRICA EN CHILE.

AUTOR: Marjory Güilgüiruca Retamal, Karina Meza Godoy, Rodolfo Góngora Cabrera y Cristóbal Moya Cañas

AÑO: 2015

Conclusiones:

- Se recomienda seguir con la indagación de los diferentes componentes en el ámbito económico, especialmente en los menos estudiados y también dar seguimiento en los resultados de los presentes ambientes laborables sobre un sector específico como lo son: mujeres, jóvenes y adultos mayores que realizan actividades que frecuentemente tienen riesgos laborables.
- De la misma manera, es necesario mencionar que la investigación se llevó a cabo en determinada población de colaboradores y se analizó la evaluación aplicada de las personas que se encontraban activas sin tener en cuenta la ausencia de algunos colaboradores y con un excelente estado de salud mismo que les aprueba las actividades cotidianas. En indagaciones futuras se debe admitir indicadores de condición imparcial por ejemplo permisos médicos y accidentes laborables.
- Por último, es importante indicar que los cuestionarios permiten promover obstinaciones que se dan en un inicio en las empresas, las cuales aportan a las consecuencias finales de los colaboradores y de la institución, exclusivamente

cuando se toma en cuenta las políticas empresariales que incitan a un equilibrio entre el colaborador y sus actividades.

Análisis Crítico: Es de gran importancia resaltar que los conjuntos de personas sensibles requieren de un mejor cuidado por lo mismo es necesario implementar un receso justo según lo requerido en cada colaborador, esto aportara en la salud psicosocial de los empleados. Es significativo que las empresas evalúen periódicamente para diagnosticar la salud y el bienestar mismo que aporta al desempeño laboral

TEMA: ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO DE LA BATERÍA DE EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN COLOMBIA.

AUTOR: Natalia Rubio Castro, Jairo E. Luna García

AÑO: 2014

Conclusiones:

- Es positiva la ejecución del cuestionario de las situaciones del ámbito laboral en las organizaciones a nivel nacional, este cuestionario es utilizado a nivel mundial, pero a su vez tiene dificultades en el medio laboral complejo. Se sugiere a estos cuestionarios añadir técnicas cualitativas.
- En todas las circunstancias no es prudente implementar un cuestionario que de respuestas a las necesidades particulares que tiene cada sector de la economía y que conjuntamente sea de confianza eficaz y seguro de utilizar.

Análisis Crítico: Las organizaciones deben de presidir de técnicas que admitan valorar las actividades de los empleados y el entorno donde conviven, los mismos que se recomienda que sean eficaces y de una manera segura de resolver problemas en sus trabajos.

TEMA: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL CONTEXTO DE UNA CONSTRUCTORA.

AUTOR: David Jiménez Rosero, Silvana Narváz Figueroa

AÑO: 2014

Conclusiones:

- Dentro de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de una constructora de la ciudad de Pasto, se encontró que el riesgo psicosocial es inherente al contexto laboral, además, dentro de la identificación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral se identificó que los factores influyen de igual manera en la salud del colaborador.
- Los factores extralaborales interfieren en el contexto laboral y son de influencia, por la cantidad de predominio que puedan tener para el colaborador como situaciones familiares, relaciones de amistad, gastos de vivienda y transporte entre otros
- Además, es de gran importancia concluir que ejercen mayor riesgo tres dimensiones, la anteriormente mencionada, y la retroalimentación del desempeño y reconocimiento, y compensación, esto genera un alto grado de inestabilidad en el colaborador, lo cual no le genera un nivel óptimo de motivación, interfiriendo en el desarrollo profesional y en la capacidad de productividad laboral

Análisis Crítico: En el contexto extralaboral de los empleados intervienen las situaciones familiares que no dejan de ser un factor inherente para la empresa, por otra parte, es esencial el reconocimiento dentro del trabajo por ejemplo muchas empresas llevan a cabo actividades de reconocimiento como publicar la foto mensualmente del trabajador más destacado; dentro de las compensaciones existen bonos o incentivos para aquellos que han tenido éxito en las labores encomendadas.

TEMA: FACTORES PSICOSOCIALES Y DESGASTE PSÍQUICO EN ÁMBITO LABORAL.

AUTOR: María Ángeles Carrión García, Tirso Javier Hernández Gracia

AÑO: 2018

Conclusiones:

- Las consecuencias más importantes manifiestan que los elementos de riesgo son observados como perjudiciales el cual se establece en elemento de riesgo, por lo mismo crece las posibilidades que los empleados sean afectados en su bienestar, el exceso de trabajo es el elemento más comprometido.
- Los Colaboradores que tienen mejor conocimiento acerca de la carga laboral, de sus rasgos personales ya sean personas casadas o con pareja muestran la posibilidad del 0,788% de un daño psíquico, además que las personas que presentan un bajo conocimiento tienen una posibilidad del 1,406%
- Existe un buen conocimiento en los rasgos del personal, el desempeño o actividad a realizar la empresa, con una posibilidad del 0,684% respondiendo a la conducta vs al 1,333% con bajo conocimiento.
- Por último, un buen conocimiento del tema de la carga laboral, el desempeño o actividad en la empresa, medio ambiente y particularidades de la organización tienen una posibilidad del 0,400% como resultado de la fatiga vs al 1,201% con bajo conocimiento en los elementos mencionados

Análisis Crítico: Las personas que tienen alta energía poseen menos posibilidad de disminuir su nivel físico ya que su horario y actividades laborales tienen relevancia para la empresa ya que no todos poseen la misma respuesta ante situaciones de fatiga. También, las instituciones deben tomar en cuenta la existencia de un adecuado equipamiento y maquinaria necesaria para combatir problemas de salud.

TEMA: ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL.

AUTOR: Sandra Rocío Salamanca Velandia, Juan Miguel Pérez Torres, Andrey Fabián Infante Alvarado, Yésica Yurley Olarte Ardila

AÑO: 2018

Conclusiones:

- Los elementos de riesgo en el entorno laboral deben poseer una orientación organizada que contenga factores y acciones que intervengan en la práctica laboral de los colaboradores
- Los elementos de riesgo en algunas circunstancias se ven ligados o limitados en el ámbito laboral debido a que varios elementos donde se desarrolla el trabajador motivo por el cual tienen una variación en sus cargas emocionales
- Los elementos de riesgo llegan hacer el problema mayoritario en la ausencia laboral de las instituciones especialmente privadas y públicas e incluidos varios ámbitos comerciales que creen poco necesario la implementación de instrumentos para detectar dichos riesgos

Análisis Crítico: Los elementos de riesgo están en función de factores presentes en el ámbito de trabajo en el cual el empleado lleva acabo sus tareas, hay varias circunstancias que cambian el estado emocional por ejemplo un cambio en el medio laboral y circunstancias emocionales. Los cuestionarios de riesgo deben llevarse a cabo en todo tipo de empresas sean públicas o privadas, el incumplimiento de esto provoca ineficiencia y poca productividad.

TEMA: INFLUENCIA DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LA SALUD PERCIBIDA, EL BOURNOUT Y COMPROMISO DEL PERSONAL.

AUTOR: María Eugenia Londoño Londoño

AÑO: 2015

Conclusiones:

- Una vez analizado la información de este trabajo investigativo se puede llegar a la conclusión de que los resultados que tienen que ver con los elementos de riesgos tienen varias causas, nacen de la accionar de las situaciones que se dan dentro y fuera del trabajo.
- Por otra parte, se identificó una significativa relación con los resultados obtenidos de la muestra previamente establecida frente a otros países en este caso Colombia. Esto es relevante ya que aporta con una justificación frente a la importancia de elaborar con estándares de presentación en los elementos de riesgo
- Finalmente, se determinó la elevada demanda del estado físico y mental, la probabilidad de supervisión, la limitación de las actividades, puestos y equilibrio en el recibimiento de bienes o ganancias provechosas así mismo se destaca la aptitud e interrelaciones con superiores y otros trabajadores de la empresa

Análisis Crítico: Según las actividades establecidas por los jefes conllevan a conflictos en el ambiente de trabajo ya que no existe una planificación eficaz en el trato y dialogo, se debe aclarar el vínculo entre el trabajador y el encargado de la organización. Tampoco debe haber preferencias en los cargos jerárquicos ya que el trato debe ser equitativo porque todos son un equipo y buscan el beneficio de la institución

TEMA: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SATISFACCION LABORAL EN TRABAJADORAS ESTACIONALES DE CHILE.

AUTOR: Gonzalo Palomo Vélez, Jairo Carrasco, Álvaro Bastías, María Doris Méndez y Andrés Jiménez

AÑO: 2015

Conclusiones:

- Los elementos de riesgo se integran con un prototipo de empleados no permanentes en negativo involucrando el bienestar de trabajo, en especial en ámbitos como las actividades frecuentes y la probabilidad de mejor

conjuntamente con la colaboración dentro de la organización y su eficacia en el manejo de conflictos y beneficios otorgados. En lo mencionado se localiza riesgos ligados al empleo temporal, lo cual es considerado como una afectación en el bienestar del entorno laboral.

- Los trabajadores y las circunstancias estatales involucradas se debe tener presente estos factores para formular actuaciones y cambiar las normas de trabajo con el fin de conseguir mayor rentabilidad para los empleados no permanentes

Análisis Crítico: La organización debe proporcionar ayuda para incrementar el progreso de sus empleados sin olvidar de sus beneficios otorgados y proporcionar la satisfacción en el trabajo a través del cumplimiento de la ley y el aseguramiento en casos de accidentes laborales, bonos, aguinaldos y beneficios como son los decimos que son determinados por las normas estatales. Estas prácticas son realizadas por la persona responsable de la empresa o jefe para asegurar su cumplimiento.

1.2. Fundamentación Teórica

Factores de Riesgo Psicosociales

Definiciones:

Riesgos psicosociales son aquellas condiciones que afectan tanto psicológico como fisiológico al individuo y a la organización (Yanes, 2003).

Es aquella circunstancia que causa daño psicológico y fisiológico al ser humano y a la empresa.

Los factores de riesgo psicosociales son definidos por la (OIT y la OMS) como riesgos psicosociales atribuidos a las interacciones y los procesos que se otorgan a las tareas laborales dentro de una organización alterando directamente en los ámbitos familiares y las practicas socioculturales del individuo (Moreno & Baez, 2010).

Los elementos de riesgo son determinados como métodos que se dan a las actividades de trabajo en una institución afectando principalmente a los medios de ámbito familiar y a las experiencias sociales y culturales del sujeto.

Otros autores lo definen como las condiciones que percibe un sujeto en sus interacciones en el entorno laboral como consecuencia del contexto laboral afectando a su salud física y bienestar, dándose estos cambios en un 60% de los trabajadores de toda la unión europea (Blanch, Sahagún, & Cervantes, 2010).

Otros investigadores lo consideran como las situaciones que presencia el individuo en sus actuaciones con otras personas y su medio que lo rodea como resultado de la trama laboral causando daño tanto físico como psicológico en el extranjero se evidencio un cambio en un porcentaje mayor al 50% de los empleados

También se define como aquellos aspectos de planificación, noción y ejecución del trabajo, así como en los ámbitos sociales y culturales conllevando a provocar daños físicos y sociales (Cox, Griffiths, & Randall, 2003).

Así mismo se le conoce como aquel punto de vista para organizar y efectuar el trabajo en el medio social y cultural sufriendo perjuicio a la salud como al entorno

Aquellos factores llegan afectar a los trabajadores, así como el funcionamiento de la organización de una manera negativa conllevando bajo desempeño y directamente

impactando a la productividad como a la imagen de la empresa (Gómez, Hernández, & Mendez, 2014).

Los factores psicosociales consiguen alterar de una forma errónea a los empleados tanto el desempeño como en la producción llegando a cambiar la imagen de la institución.

En el trabajo siempre han existido los factores psicosociales por consecuente no es algo novedoso por el contrario mientras existe el mismo han estado presentes solo que han pasado inadvertidos (Rodríguez, 2009).

En el medio laboral persistentemente ha estado presente este tipo de factor por eso no es algo nuevo, sino que es distinto que ha estado vigente desde antes solamente que pasa desapercibido.

La carga de trabajo y las presiones excesivas, así como los despidos y los problemas económicos son algunas de las causas por las que se da las tensiones, en un tiempo determinado pueden provocar problemas psicológicos y emocionales que van a derivar en factores negativos para los individuos (Bohlander, Snell, & Sherman, 2009).

El peso laboral y la elevada presión, también el desempleo laboral y la pobreza son varios factores que provocan diferentes problemas en un determinado tiempo como son físicos y afectando de forma negativa al bienestar del individuo.

En todo lugar sea cualquier tipo de actividad que realicen va a ver situaciones de riesgo que son considerados como fenómenos, elementos, ambiente y acciones humanas por los cuales van a derivar en lesiones o daños materia prima (Janaina, 2009)

En las actividades que un individuo realiza siempre va a existir circunstancias de peligro ya sea en el medio ambiente, en el lugar de trabajo lo que conllevara a causar deterioro en los materiales

Existen factores psicosociales que afectan como son: la carga mental de trabajo, la autonomía temporal, el contenido de trabajo, la supervisión – participación, la definición de rol, el interés por el trabajador, las relaciones personales y los turnos rotativos (Álvarez, 2006).

Hay elementos de riesgo que causan daños, por ejemplo: la carga laboral, las actividades diarias, la planificación, la motivación del empleado, el compañerismo y el horario de trabajo

Clasificación de los factores Psicosociales

Según (Cortés, 2007) clasifica a los factores de la siguiente manera:

Factores o condiciones de seguridad: Son situaciones laborales como son: la construcción, el lugar de labor entre otros.

Factores Medioambientales: Son aquellos que se clasifican en concretos, sintéticos y células vivas, en primer lugar, es la bulla, la zona iluminaria, la segunda es el gas, humareda y fluidos, finalmente, el ultimo se divide en agentes patógenos.

Factores de las Características de los trabajos: Proceden de requerimientos físicos e intelectuales los cuales son resultado de varias actividades que se hacen por mucha fuerza y el esmero que conlleva los mismos

Factores de la Organización del Trabajo: Corresponden a los planes de trabajo, horas de trabajo y a la planificación que se realiza.

Factores de Organización Temporal: Se considera los horarios que se rotan en cada jornada laboral

Factores dependientes de la Tarea: Es la situación monótona y complicada la cual causa fatiga o malestar al individuo.

Secuelas de los factores Psicosociales:

Según (Fernández, 2013) son situaciones de prevención ante cualquier accidente que se presente en el lugar de trabajo y los divide en:

Lesiones: Se presentan cuando algún material este suelto de algún equipo de trabajo que se encuentra dañado, también se considera la falta de aire o erosiones en el cuerpo.

Condiciones Medio ambientales: Son aquellos que provocan daños al individuo a continuación los mencionamos: Físicos, químicos y Factores biológicos.

Físicos: Emanan diferentes malestares por ejemplo no escuchar por un alto nivel de volumen de alguna maquina o equipo, también se da lesiones a la vista a causa de emisiones de radioactividad.

Químicos: Aquí el gas que producen las maquinarias produce daño llegando a faltarle el aire al individuo y por ende a grabar la situación, la polvareda produce daño tanto al área pulmonar y por último la materia prima dañina afecta primordialmente a la nariz.

Factores de Origen Biológicos: En este caso se presentan enfermedades por ejemplo la parasitosis causado por bacterias, los hongos producen afectaciones en la piel.

Así mismo la no presencia al trabajo y los cambios de horario son provocados por el malestar o fatiga, también la desmotivación afecta de mala forma al individuo.

Desempeño Laboral

Definiciones:

Desempeño es una actividad que el individuo lo hace para alcanzar una finalidad o meta en particular (Rothwell, Hohne, & King, 2015).

Se considera como una tarea que la persona lo realiza con algún fin o propósito en común

El desempeño laboral se refiere al comportamiento que tiene el individuo para cumplir los objetivos fijados (Chavenato, 2004).

Es el desempeño que la persona realiza con la finalidad de llegar alcanzar una meta.

La naturaleza del trabajo y de la organización tienen características como capacidades, habilidades, necesidades y cualidades las mismas que afectan de manera directa a los resultados y a los cambios en una organización (Palaci, 2010).

La empresa tiene particularidades que son las fortalezas, destrezas y condiciones que dañan de una forma inmediata a las consecuencias de la institución.

Existen varios elementos que inciden en el desempeño laboral como son: retribuciones monetarias y no monetarias, satisfacción con las tareas asignadas, habilidades, capacitaciones, desarrollo de los empleados, clima organizacional, cultura y

expectativas del empleado esto afecta directamente para que el desempeño sea alto o bajo (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010).

Se presentan diversos factores que influyen en las labores cotidianas que son: remuneraciones económicas, motivación de las actividades a realizar, destrezas, preparaciones, aprendizaje de los colaboradores, un buen ambiente laboral esto causa daño principalmente a las labores.

Factores que Influyen en el desempeño Laboral

Se clasifica en satisfacción laboral, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.

Satisfacción Laboral: Son conjunto de sensaciones positivas y negativas con las que el individuo distingue su trabajo que se expresan en determinadas actitudes (Juarez, 2012).

Son aquellos momentos de estado emocional alegres y tristes que la persona diferencia en su lugar de trabajo y se muestran en establecidas situaciones

Autoestima: Es un sistema de necesidades del individuo por ejemplo el deseo de ser reconocido por la organización o lograr algo para la empresa en donde dan a conocer las habilidades que poseen (Roca, 2013).

Se conoce como un régimen que el ser humano posee como muestra tenemos el ser alguien conocido por la empresa o conseguir algún reconocimiento para la organización.

Trabajo en Equipo: Equipo de trabajo es un sistema estable en donde los trabajadores se reúnen para interactuar acerca de las necesidades que presentan cada uno donde siempre existe el liderazgo y el surgimiento de comunicación (Gómez, 2004).

Realizar las actividades en conjunto sirve para relacionarse y conocer las capacidades que poseen cada individuo para llegar en un futuro hacer jefe y liderar la empresa teniendo una buena forma de expresarse al público.

Capacitación del Trabajador: Son aquellos procedimientos de desarrollo llevado a cabo por el área de recursos humanos con la finalidad que el personal realice sus funciones de mejor manera (Quintero, Africano, & Faria, 2008).

Son instrucciones que el área de talento humano debe llevar siempre con el fin de actualizar a todo el personal para que brinden un buen servicio y desarrollen sus capacidades de mejor manera.

Otro factor son las Herramientas y Recursos de trabajo: Si una persona no cuenta con los enseres adecuados así tenga buena motivación no va a realizar bien la tarea encargada (Queipo & Useche, 2002).

Según (Urzúa & Puentes, 2010), el 80% de los cursos de capacitación tienen resultados positivos cuya finalidad es brindar información relacionado al puesto de trabajo.

La mayoría de las preparaciones del personal tienen como consecuencia mas del 50 por ciento favorable debido a que se les otorga una buena formación para que desempeñen bien sus puestos de trabajo.

1.3. Objetivos

Objetivo General:

- Determinar cómo influye los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la matriz EP- Emapa

Este objetivo se realizó mediante un análisis de factores de riesgos psicosociales con la aplicación del cuestionario de riesgos psicosociales del ministerio de trabajo, en cuanto a la segunda variable se llevó a cabo la aplicación de la evaluación de desempeño dada por el área de talento humano de la empresa Emapa.

Después de aplicar la encuesta a los colaboradores se procedió a ingresar los datos en el software que tiene el mismo cuestionario, una vez ingresado los datos pudimos observar en donde existe presencia de riesgo de los colaboradores de la empresa.

Posteriormente se utilizó el método del chi cuadrado el cual nos ayudó a identificar la correlación existente entre las variables de riesgos psicosociales (variable independiente) y el desempeño laboral (variable dependiente) las mismas que fueron analizadas en el presente trabajo investigativo.

Objetivos Específicos:

- Evaluar los factores de riesgos psicosociales de los colaboradores del área administrativa de la matriz de la empresa Ep-Emapa

Para este objetivo procedimos primero a socializar el cuestionario al área de talento humano y una vez aprobado dar a conocer al personal administrativo se socializo con cada uno indicándoles que la información es confidencial y exclusivamente para fines académicos los cuales no afectaran en nada al personal.

A continuación, se llevó a cabo la aplicación del cuestionario y por último se ingresó la información obtenida a la herramienta de Excel la cual nos ayudó con la tabulación debido a que nos arroja un informe final.

- Analizar el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la matriz de la empresa Ep-Emapa

Para este objetivo fue necesario tener un acercamiento con la persona encarga del área de talento humano, para poder analizar la evaluación que la misma empresa

posee, consta de 5 factores cumplimiento, recursos, tiempo, calidad y trabajo en equipo.

Posteriormente, gracias a la aplicación de esta evaluación la misma que fue ejecutada por el jefe de cada área y mi persona se pudo obtener la información de cada persona, después se procedió a realizar la interpretación y análisis de los resultados.

- Establecer la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño de los colaboradores del área administrativa de la matriz de la empresa Ep-Emapa

Se llevo a cabo la tabulación de los resultados de la aplicación del cuestionario de riesgos psicosociales del ministerio de Trabajo del Ecuador. Después se realizó la tabulación de los resultados de la evaluación de desempeño.

Finalmente, en la herramienta de Excel se ingresó los datos para realizar una correlación entre varias dimensiones de cada cuestionario, se utilizó el método del chi cuadrado en el cual nos dio resultado que, si existe relación entre las dos variables de este trabajo investigativo, por lo cual se rechazó la hipótesis nula H_0 y se aceptó la hipótesis alternativa H_1 .

CAPITULO II

METODOLOGIA

2.1. Materiales

2.1.1. Recursos institucionales: Son aquellos recursos que apoyan de manera directa al investigador para la realización del proyecto, se toma en cuenta el apoyo que brinde la institución donde se realizara la presente investigación (Hererra, Medina, & Naranjo, 2010).

Son las aportaciones que realizan directamente las organizaciones privadas y públicas como apoyo para que se pueda llevar a cabo los trabajos investigativos. En este caso se tiene en cuenta el apoyo que brinda la institución donde se llevara a cabo.

2.1.2. Recursos humanos: Son aquellos que intervienen en el desarrollo de la investigación, son considerados parte esencial del proyecto con la finalidad de cumplir los objetivos en común (Muñoz, 2015).

Son aspectos que se involucran en el progreso del trabajo investigativo son parte esencial del mismo y tienen el fin de llegar a ejecutar metas concretas.

2.1.3. Recursos materiales: En esta parte se refiere a los recursos materiales que se utilizaran en el presente proyecto detallando cada uno de ellos entre los cuales constan: material audiovisual, materia prima, instalaciones, instrumentos, cuestionarios, transporte, herramientas lo cual va a ayudar a cumplir los objetivos propuestos (Acosta, 2011).

Este apartado tiene que ver con la materia prima que se va a utilizar en la investigación los cuales son: un proyector, instrumento de evaluación, computadoras, autos y material como son esferos los cuales van a cooperar para alcanzar las metas.

2.1.4. Recursos financieros: Son aquellos recursos económicos necesario para la investigación como son el transporte, alimentación e imprevistos es decir el flujo de caja donde constan las entradas y salidas (Naranjo, 2010).

Es la cantidad de dinero que genera liquidez, se encuentra en depósitos y que generalmente son recaudadas por entidades financieras, son utilizados para cubrir gastos de la investigación.

En secuencia, se da a conocer los recursos y materiales que son de requerimiento importante para el desarrollo del trabajo investigativo.

Tabla N.- 1 Recursos Financieros

Recurso	Tipo de recurso	Cantidad	Valor
Institucionales			
Biblioteca Virtual UTA		–	–
Universidad técnica de Ambato		–	–
Empresa Emapa		–	–
Humanos			
Investigador		1	–
Tutor de tesis		1	–
Personal de la empresa		100	–
Materiales			
		Unidad	
Resmas de hojas		2	10.00\$
Caja de esferos		2	10,00\$
Impresiones		–	18,00\$
Copias		300	10,00\$
Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial		1	Libre
Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales		1	Libre
Software Excel		Libre	0,00\$
Empastado trabajo final		1	60,00\$
Económicos			
Transporte		–	20,00\$
Alimentación		–	20,00\$

Imprevistos		–	25,00\$
	Presupuesto total		173,00\$

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

2.2. Métodos

Para esta investigación se va a utilizar los enfoques cualitativos, cuantitativos y mixto los cuales nos ayudaran a obtener información para dar solución a la problemática que se va a presentar en la empresa ep-emapa-a.

2.2.1. Enfoque de la Investigación

a) Enfoque Cualitativo: Es cualitativa ya que se analizará las evaluaciones de desempeño de todo el personal de la empresa EP-EMAPA-A los mismos que son evaluados por los jefes de cada área.

Se trata de conseguir información (de explorar y describir) y posteriormente generar perspectivas con la ayuda de la revisión de la documentación va de lo particular a lo general (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

b) Enfoque Cuantitativo: La investigación es cuantitativa debido a que este se basa en la recolección de datos se realiza el trabajo de campo con la finalidad de obtener porcentajes, datos descriptivos y comprobaciones estadísticas del instrumento que vamos a utilizar, con la recolección de datos vamos a poder analizar e interpretar para así encontrar la razón del problema que se presenta en la empresa EP-EMAPA-A (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

c) Enfoque mixto: Se va a utilizar el enfoque mixto ya que es una mezcla del enfoque cualitativo y cuantitativo en el cual intervienen el proceso de recolección y análisis de los enfoques anteriores nos ayudara a lograr una perspectiva más amplia y profunda del problema que se presenta en la investigación (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

2.2.2. Nivel o tipo de investigación

a) Exploratoria: Es la que vamos a utilizar en la investigación ya que sirve para el reconocimiento e identificación del problema

En esta parte se pone el investigador en contacto directo con la realidad que se va a investigar y con el personal que está en el lugar, aquí se determina el problema el objetivo y los fines de la investigación (Hernández, 2012)

b) Descriptiva: Se basa en los hechos de descubrir algunas características fundamentales de acuerdo con el problema planteado.

Consiste en describir situaciones hechos tienen la finalidad de investigar y recolectar información de cada variable para después presenciar su relación. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

c) Correlación: Este nivel también está presente debido a que se tienen como finalidad evaluar el nivel de incidencia entre las dos variables que se presenta en el problema, para poder vincular la variable independiente que es los factores de riesgo psicosocial y la variable dependiente es el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa EP-EMAPA-A de la ciudad de Ambato para así determinar la causa y los efectos con los métodos estadísticos

2.2.3. Modalidad de la investigación

a) Bibliográfica o documental: Tiene como objetivo detectar y profundizar los diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre algún determinado tema ayudándose de la recolección de información de un libro, artículos científicos y revistas

La Investigación documental se precisa en la recolección de información de diversas fuentes, se fundamenta rigurosa y profunda de material documental basándose en artículos, revistas científicas (Palella & Martins, 2010)

b) De campo: Se va a utilizar esta modalidad ya que se tiene contacto directo con la empresa para realizar el estudio de los hechos con la ayuda de la recolección de información

Es la recolección de datos directamente con la realidad del lugar donde se da los hechos sin necesidad de manipular los datos aquí se estudia los fenómenos en su forma natural (Arias , 2012)

2.3. Descripción del Modelo de Investigación

2.3.1. Operacionalización de Variables

Tabla N.- 2 Operacionalización de variable independiente – Riesgos Psicosociales

Matriz de Operacionalización de Variables – Variable independiente				
Variable Independiente: Riesgos Psicosociales				
Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Los riesgos psicosociales son aquellas situaciones que un individuo distingue durante la realización de las actividades perjudicando la salud física y mental, también afecta de manera negativa el desempeño laboral y a la productividad	Carga y ritmo de trabajo	Ritmo de trabajo Tiempo para realizar una determinada tarea	¿Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)? ¿Decido el ritmo de trabajo en mis actividades? ¿Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés? ¿Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral?	Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo
	Desarrollo de competencias	Conocimientos, aptitudes, habilidades y competencias	¿Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado? ¿En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo? ¿En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas? ¿En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo?	Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo

	Liderazgo	<p>Capacidad para dirigir, Comunicación, empatía, apoyo y control, reconocimiento de méritos</p>	<p>¿En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos?</p> <p>¿Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo?</p> <p>¿Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades?</p> <p>¿Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar?</p> <p>¿Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo?</p> <p>¿Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos?</p>	<p>Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo</p>
	Margen de acción y control	<p>Horarios de trabajo, trabajo en equipo, aportación de ideas, ambiente laboral</p>	<p>¿En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias?</p> <p>¿Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas?</p> <p>¿Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones?</p> <p>¿Se me permite apostar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo?</p>	<p>Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo</p>

	Organización del Trabajo	Distribución de actividades, cumplimiento de metas, tecnología	<p>¿Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión?</p> <p>¿En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores?</p> <p>¿En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas?</p> <p>¿En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos?</p> <p>¿Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables?</p> <p>¿Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo?</p>	Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo
	Recuperación	Pausas activas, Recreación, descanso para reanudar las actividades	<p>¿Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades?</p> <p>¿En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía?</p> <p>¿En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo?</p> <p>¿Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales?</p> <p>¿Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo?</p>	Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo
	Soporte y Apoyo	Atención psicológica, compañerismo	<p>¿El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas?</p> <p>¿En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas?</p> <p>¿En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad?</p> <p>¿En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero?</p> <p>¿En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación?</p>	Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo

Otros puntos importantes	Acoso discriminatorio	Exclusión, desigualdad	<p>¿En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan?</p> <p>¿Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades?</p> <p>¿En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual?</p> <p>¿En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral?</p>	Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo
	Acoso Laboral	Acoso psicológico (desvalorar a un individuo)	<p>¿Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño?</p> <p>¿Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona?</p>	Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo
	Acoso Sexual	Acoso Físico, psicológico (Insinuaciones sexuales no deseadas)	<p>¿En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral?</p> <p>¿Mi trabajo está libre de acoso sexual?</p>	Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo
	Adicción al trabajo	Impedimento para dejar el trabajo, afectaciones mentales	<p>¿Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo?</p> <p>¿Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando?</p> <p>¿Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal?</p> <p>¿Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo?</p> <p>¿Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)?</p>	Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo

		Condiciones del trabajo	Condiciones de seguridad	<p>¿Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad?</p> <p>¿Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?</p>	Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo
		Doble presencia (laboral-familiar)	Problemas personales y laborales	<p>¿Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo?</p> <p>¿En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales?</p>	Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo
		Estabilidad laboral y emocional	Condiciones de trabajo optimas	<p>¿En mi trabajo existe un buen ambiente laboral?</p> <p>¿En mi trabajo me siento aceptado y valorado?</p> <p>¿Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo?</p> <p>¿Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución?</p> <p>¿Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación?</p>	Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo
		Salud auto percibida	<p>Apresacion de la salud física y mental,</p> <p>Motivación y valoración del trabajo</p>	<p>¿Percepción respecto a la salud física y mental de la persona con relación al trabajo que realiza?</p> <p>¿Considero que me encuentro física y mentalmente saludable?</p>	Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

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

Tabla N.- 3 Operacionalización de variable dependiente – Desempeño Laboral

Matriz de Operacionalización de Variables – Variable Dependiente				
Variable Dependiente: Desempeño Laboral				
Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Es la acción que un individuo realiza en una organización para cumplir un objetivo deseado, para ello, necesita estar motivado, capacitado, trabajar en equipo, y estar satisfecho en su entorno laboral.	Cumplimiento	Realización de actividades en base a su conocimiento y experiencia	<p>1. Administración del sistema de evaluación del desempeño del año 2020 (Revisión de formularios de seguimiento de tareas, organización de la información por direcciones, tabulación e informe final de la evaluación del desempeño, del tercer cuatrimestre del 2020). Elaboración de informes referentes a tramites desahucio y solicitud de liquidación de haberes, del personal que se desvincula de la institución.</p> <p>3. Informe de administración de contrato, servicio de guardería, seguro de vida y accidentes personales para el personal amparado por el código de trabajo de la EP-EMAPA-A.</p> <p>4. Administración del régimen disciplinario (notificación del servidor público y/o trabajador involucrado; análisis de la sanción solicitada por los jefes inmediatos, de conformidad con la normativa legal, vigente; reuniones con el jefe inmediato de quien se solicita se</p>	Formulario de evaluación de desempeño EP-EMAPA-A
	Recursos	Disponibilidad de recursos y herramientas necesarias para llevar a cabo las actividades		
	Tiempo	Ejecución de actividades en el tiempo establecido		

	Calidad	Verificación del rendimiento y la satisfacción del usuario	imponga la sanción disciplinaria). 5. Elaboración de pliegos para la contratación del seguro de vida y accidentes personales para el personal amparado por el código de trabajo de EP-EMAPA-A. 6. Manejo del sistema informativo integrado de la unidad de talento humano. 7 Elaboración del informe técnicos motivados, requeridos por el jefe inmediato superior.
	Trabajo en equipo	Colaboración e integración colectiva, clima laboral	8. Elaboración de acciones de personal correspondiente a los actos administrativos de los servidores públicos y trabajadores, faltas disciplinarias, encargos, reemplazos, subrogaciones, vacaciones, renunciaciones, etc.

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Formulario de evaluación de desempeño proporcionado por la empresa EP-EMAPA-A

2.3.2. Población y Muestra

La población con la que se realizó la investigación fueron el personal de la empresa municipal de agua potable EP-EMAPA-A

La población es de 150 personas, pero solo se tomará una muestra de 100 personas para realizar las encuestas debido a la situación de la pandemia se realizó las encuestas para la respectiva investigación

2.3.3. Criterios de Inclusión

Considero tomar en cuenta a las personas que estén dentro de los siguientes criterios

Que tenga nombramiento indefinido

Que este laborando por lo menos un año

Después de aplicar los criterios de inclusión, se considera que 150 personas fueron consideradas para la investigación ya que cumplen con lo establecido anteriormente, pero por la pandemia solo se tomara en cuenta a 100 personas.

2.3.4. Cálculo de muestra

Margen de error	Nivel de confianza	Tamaño de Población
p= 5%	z= 95%	N= 150
	Z= 1,96	

n= Tamaño de la muestra

$$S = \frac{z^2(p * q)}{e^2 + \frac{(z^2(p * q))}{N}}$$

z= Nivel de confianza deseada

p= % de la población con la característica (ÉXITO)

q= % de la población con la característica (FRACASO)

Nivel de error dispuesto a

e= cometer

N= Tamaño de la población

$$S = 108$$

2.3.5. Recolección de Información

Tabla N.- 4 Recolección de Información

Preguntas Básicas	Recolección
¿Para qué?	Establecer la influencia de los riesgos psicosociales y el desempeño laboral
¿De qué personas u objetos?	A los colaboradores de la empresa Emapa de la ciudad de Ambato
¿Sobre qué aspectos?	Riesgos psicosociales y desempeño laboral
¿Quién?	El investigador
¿A quiénes?	A los colaboradores de la empresa Emapa de la ciudad de Ambato
¿Cuándo?	Periodo académico Octubre 2020 - Enero 2021
¿Dónde?	Empresa Emapa
¿Cuántas veces?	Una vez
¿Qué técnicas de recolección?	Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo Formulario de Evaluación de desempeño laboral de la empresa
¿Con que?	Cuestionario Evaluación de desempeño

Fuente: Personal

Elaborador por: Josué David Proaño Nuñez

2.3.6. Software Utilizado

Para realizar la consolidación de datos se utilizó el programa de Excel que dispone el ministerio de Trabajo ya que cuenta con el formato adecuado

CAPITULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis y discusión de resultados

Para realizar el análisis e interpretación de datos se pudo contar con 100 miembros del personal de la empresa EP-EMAPA-A, en lo cual se aplicó el cuestionario de riesgos

psicosociales del ministerio de trabajo que consta de 58 ítems divididas en dieciséis dimensiones: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, otros puntos importantes, acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones de trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional, salud auto percibida.

Para la variable de desempeño laboral se va a tomar en cuenta la información de la empresa en donde el formulario que utilizan consta de 5 dimensiones: cumplimiento, recursos, tiempo, calidad y trabajo en equipo.

Por consiguiente, se procedió a realizar el análisis de los resultados del cuestionario de evaluación de desempeño, datos que nos permitirán realizar el análisis de la problemática y el cumplimiento de los objetivos planteados en la investigación

3.1.1. Análisis e interpretación del cuestionario de Riesgos Psicosociales

Tabla N.- 5 Resultados generales por dimensiones de la evaluación de riesgos psicosocial

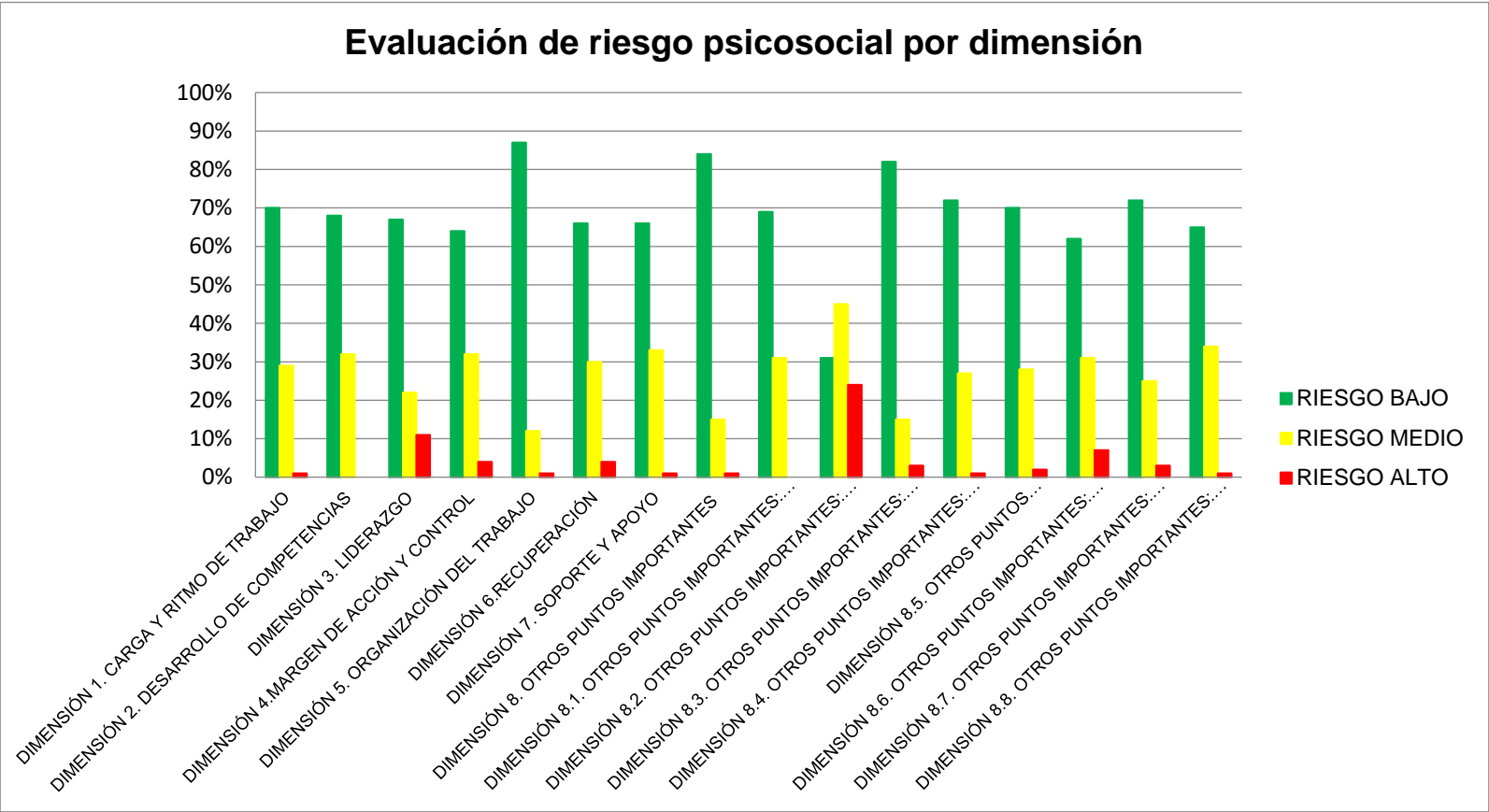
RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	70%	29%	1%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	68%	32%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	67%	22%	11%
DIMENSIÓN 4 MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	64%	32%	4%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	87%	12%	1%
DIMENSIÓN 6 RECUPERACIÓN	66%	30%	4%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	66%	33%	1%

DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	84%	15%	1%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	69%	31%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	31%	45%	24%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	82%	15%	3%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	72%	27%	1%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	70%	28%	2%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	62%	31%	7%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	72%	25%	3%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	65%	34%	1%

Elaborado por: Josué David Proaño Núñez

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

Gráfico N.º 1 Tabla General de las Dimensiones



Fuente: Software cuestionario de riesgos psicosociales
Elaborado por: Josué David Proaño Núñez

Análisis e Interpretación general de las dimensiones

Se puede visualizar que existen dos dimensiones que hay que tomar en cuenta puesto que existen riesgo alto considerable que afecta al personal de la empresa Emapa, Teniendo en cuenta que:

La dimensión de Liderazgo tiene un porcentaje de 11% de riesgo alto, 22% de riesgo medio y un 67% de riesgo bajo teniendo en cuenta que el riesgo alto tiene un porcentaje considerable que puede generar daños al personal si no se realiza una intervención.

La dimensión de Acoso Laboral tiene un porcentaje de 24% de riesgo alto, 45% de riesgo medio y un 31% de riesgo bajo donde se puede observar que hay un nivel de riesgo considerable que puede causar daño psicológico.

En las otras dimensiones se ha detectado un riesgo bajo por este motivo se tomará en cuenta solo las dimensiones que presentan un nivel alto considerable que puede afectar al personal.

Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo

Tabla N.- 6 Carga y ritmo de trabajo

NIVEL DE RIESGO	PERSONAL	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	70	70%
RIESGO MEDIO	29	29%
RIESGO ALTO	1	1%

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Gráfico N.º 2 Dimensión Carga y ritmo de Trabajo



Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

Análisis:

De los 100 encuestados que representan el 100%, tenemos los siguientes resultados: 70 personas (70%) están en un nivel de Riesgo Bajo, por otro lado 29 personas (29%) de los trabajadores encuestados tienen un Riesgo Medio y una persona (1%) tiene un Riesgo Alto

Interpretación:

Según los resultados obtenidos, los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado EP-EMAPA-A la carga y ritmo de trabajo es bajo por lo cual los miembros pueden realizar su labor satisfactoriamente con un equilibrio moderado. Para que un trabajador no tenga una carga de trabajo pesada se debe tener en cuenta la cantidad y complejidad de información, confort ambiental y una buena distribución de pausas lo cual ayuda a la persona a desenvolverse de buena manera.

Dimensión 2. Desarrollo de competencias

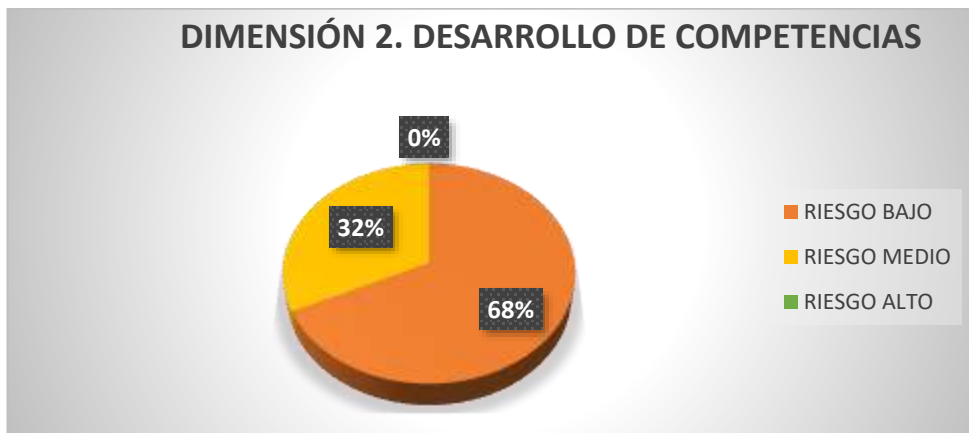
Tabla N.- 7 Desarrollo de competencias

NIVEL DE RIESGO	PERSONAL	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	68	68%
RIESGO MEDIO	32	32%
RIESGO ALTO	0	0%

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Gráfico N.º 3 Dimensión Desarrollo de competencias



Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Análisis:

De los 100 trabajadores encuestados que representan el 100%, tenemos los siguientes resultados: 68 personas (68%) están en un Riesgo Bajo, mientras que 32 personas (32%) de los trabajadores encuestados tienen un Riesgo Medio y 0 personas (0%) tiene un Riesgo Alto.

Interpretación:

Según los resultados obtenidos, los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado EP-EMAPA-A no tienen un riesgo alto en el desarrollo de competencias ya que poseen las herramientas útiles para el cumplimiento de las peticiones presentes en su lugar de labor, las personas que poseen competencias distintas con los mismos recursos y capacidades pueden lograr un desempeño mayor al de los demás.

Dimensión 3. Liderazgo

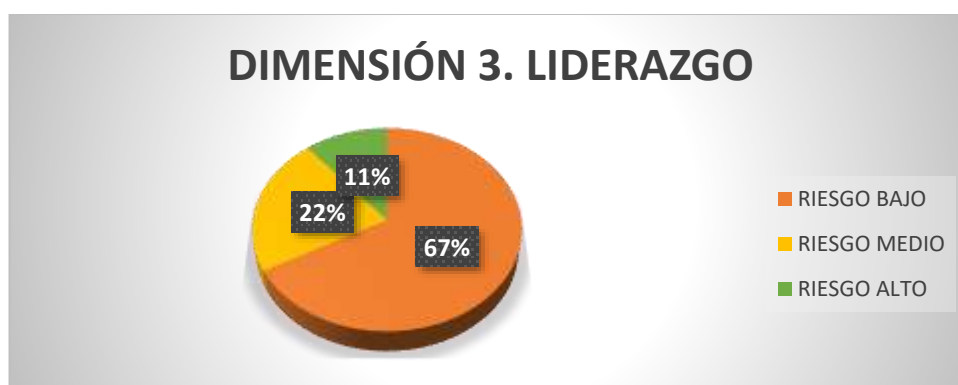
Tabla N.- 8 Liderazgo

NIVEL DE RIESGO	PERSONAL	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	67	67%
RIESGO MEDIO	22	22%
RIESGO ALTO	11	11%

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Gráfico N.º 4 Dimensión Liderazgo



Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Análisis:

De los 100 trabajadores encuestados que representan el 100%, tenemos los siguientes resultados: 67 personas (67%) tienen un Riesgo bajo en la dimensión de liderazgo, 22 personas (22%) tienen un Riesgo Medio y 11 personas (11%) tienen un Riesgo Alto.

Interpretación:

Según los resultados obtenidos, la mayor parte de los trabajadores tienen un riesgo alto considerable en cuanto al liderazgo lo que representa que la empresa posee un déficit en el mando y en la toma de decisiones afectando en el rendimiento de los miembros en las actividades asignadas, cuando un líder presenta efectos negativos en rotundas situaciones pueden llegar a ser irrelevantes y llegar a ser disfuncionales.

Dimensión 4. Margen de Acción y Control

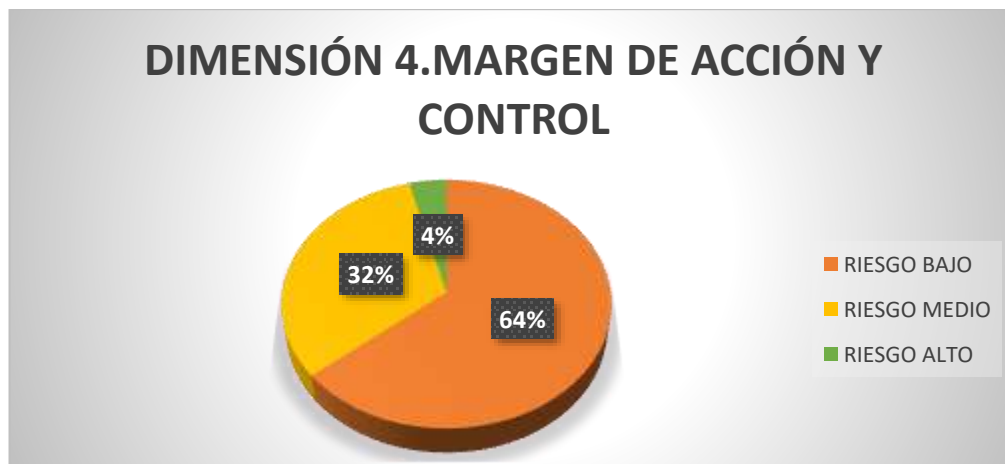
Tabla N.- 9 Margen de acción y control

NIVEL DE RIESGO	PERSONAL	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	64	64%
RIESGO MEDIO	32	32%
RIESGO ALTO	4	4%

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Gráfico N.º 5 Dimensión Margen de acción y control



Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Análisis:

De los 100 trabajadores encuestados que representan el 100%, tenemos los siguientes resultados: 64 personas (64%) se encuentra en un nivel de Riesgo Bajo, de la misma manera 32 personas (32%) tiene un Riesgo Medio y 4 personas (4%) están un Riesgo Bajo

Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos internamente en la dimensión de margen de acción y control, la mayoría de trabajadores presentan un riesgo bajo lo que significa que los miembros cumplen con las disposiciones establecidas en entorno laboral, a su vez las autoridades pertinentes se encargan de realizar un control diario para mantener los estándares de control dentro de la empresa permitiendo una organización estable y planificada para que no exista dificultad alguna en la carga laboral de cada empleado evitando también que se produzca estrés.

Dimensión 5. Organización del trabajo

Tabla N.- 10 Organización del trabajo

NIVEL DE RIESGO	PERSONAL	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	87	87%
RIESGO MEDIO	12	12%
RIESGO ALTO	1	1%

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Gráfico N.º 6 Dimensión Organización del trabajo



Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Análisis:

De los 100 trabajadores encuestados que representan el 100%, tenemos los siguientes resultados: 87 personas (87%) se encuentran en un nivel de Riesgo Bajo, de la misma manera 12 personas (12%) tienen un Riesgo Medio y tan solo una persona (1%) en un nivel de Riesgo Alto.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos en la dimensión de organización del trabajo, los trabajadores muestran un nivel bajo de riesgo en la empresa de trabajo, debido a que se presenta una excelente interacción entre los miembros y las respectivas autoridades siendo el aspecto más relevante que debe existir en toda organización para la realización efectiva de sus tareas en el día a día.

Dimensión 6. Recuperación

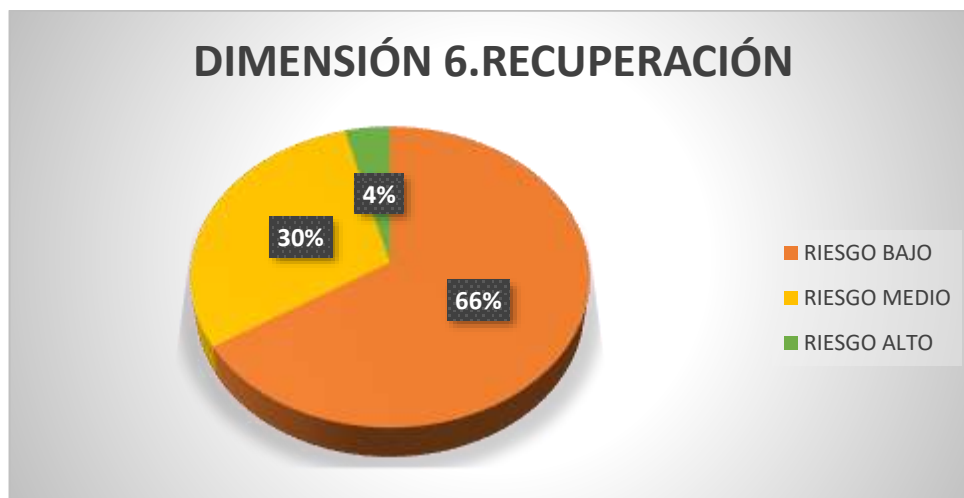
Tabla N.- 11 Recuperación

NIVEL DE RIESGO	PERSONAL	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	66	66%
RIESGO MEDIO	30	30%
RIESGO ALTO	4	4%

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Gráfico N.º 7 Dimensión Recuperación



Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Análisis:

De los 100 trabajadores encuestados que representan el 100%, tenemos los siguientes resultados: 66 personas (66%) tienen un riesgo bajo, mientras que 30 personas (30%) se encuentran en un nivel medio, por otro lado, 4 personas (4%) tienen un riesgo alto.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos dentro de la dimensión de recuperación, podemos evidenciar que en su mayoría existe un riesgo bajo ya que poseen el tiempo necesario y justo para recuperar energía y no generar desgaste físico alguno en el personal de la empresa tampoco estrés y agotamiento. Realizan sus actividades de manera eficiente y sin presentar problemas en el cumplimiento de su labor.

Dimensión 7. Soporte y apoyo

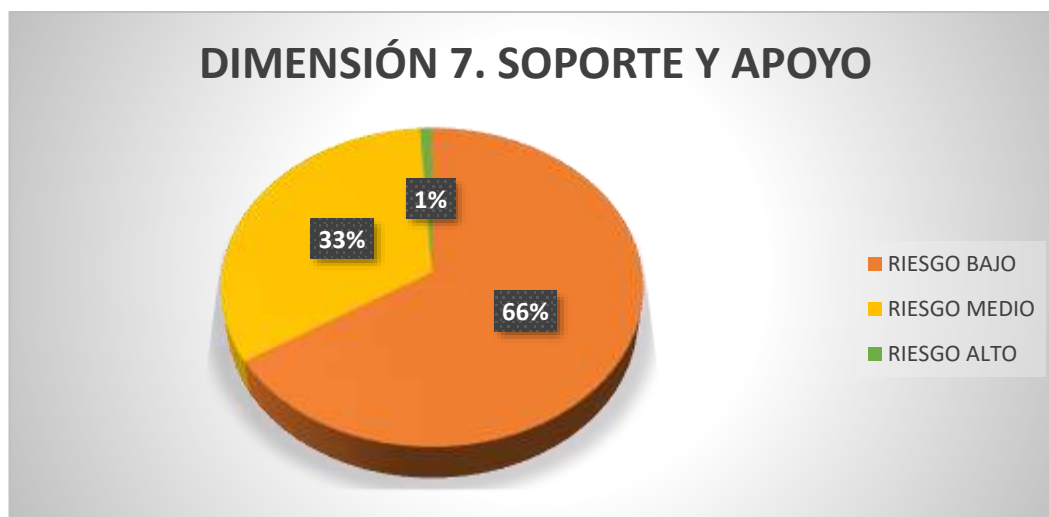
Tabla N.- 12 Soporte y apoyo

NIVEL DE RIESGO	PERSONAL	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	66	66%
RIESGO MEDIO	33	33%
RIESGO ALTO	1	1%

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Gráfico N.º 8 Dimensión Soporte y apoyo



Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Análisis:

De los 100 trabajadores encuestados que representan el 100%, tenemos los siguientes resultados: 66 personas (66%) tienen un riesgo bajo, mientras tanto 33 personas (33%) se encuentran en un nivel medio, por otro lado, una persona (1%) tienen un riesgo alto.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos en la dimensión de soporte y apoyo hay un nivel de riesgo bajo ya que se evidencia el compañerismo, y valores como la empatía y la solidaridad entre los trabajadores y a su vez existe comunicación entre los niveles

jerárquicos de la institución para el correcto soluciónamiento de conflictos que puedan existir en alguna ocasión.

Dimensión 8. Otros puntos importantes

Tabla N.- 13 Otros puntos importantes

NIVEL DE RIESGO	PERSONAL	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	84	84%
RIESGO MEDIO	15	15%
RIESGO ALTO	1	1%

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Gráfico N.º 9 Dimensión Otros puntos Importantes



Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Análisis:

De los 100 trabajadores encuestados que representan el 100%, tenemos los siguientes resultados: 84 personas (84%) tienen un riesgo bajo, mientras tanto que 15 personas (15%) se encuentran en un nivel medio, por otro lado, 1 persona (1%) tienen un riesgo alto.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos en la dimensión otros puntos importantes están varios aspectos tales como: acoso discriminatorio, laboral, sexual, adicción al

trabajo, condiciones de trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida en las cuales concurre un nivel alto de riesgo bajo.

Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio

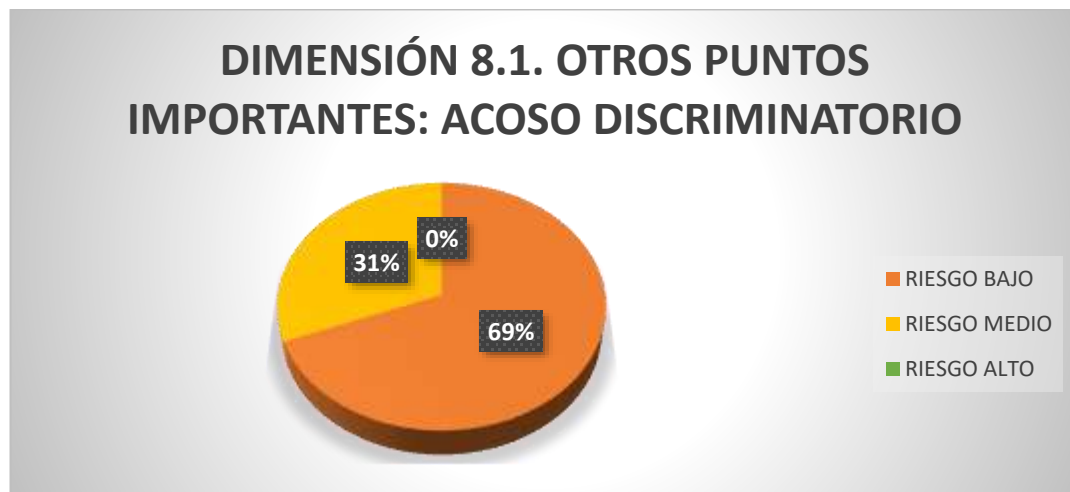
Tabla N.- 14 Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio

NIVEL DE RIESGO	PERSONAL	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	69	69%
RIESGO MEDIO	31	31%
RIESGO ALTO	0	0%

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Gráfico N.º 10 Dimensión Acoso Discriminatorio



Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Análisis:

De los 100 trabajadores encuestados que representan el 100%, tenemos los siguientes resultados: 69 personas (69%) tienen un riesgo bajo, mientras tanto 31 personas (31%) se encuentran en un nivel medio, por otro lado, 0 personas (0%) tienen un riesgo alto.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos en la dimensión de acoso discriminatorio existe un nivel de riesgo bajo ya que en la empresa no se evidencia ningún ejemplar de acto discriminatorio entre compañeros del personal administrativo y autoridades

cumpliendo con los requerimientos y objetivos planteados por la empresa sin manifiesto de diferenciación cultural y social.

Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral.

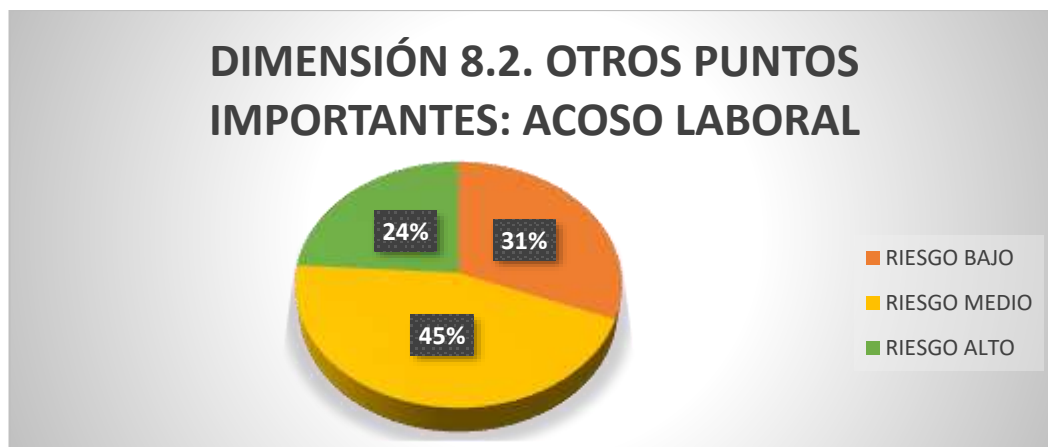
Tabla N.- 15 Otros puntos importantes: acoso laboral

NIVEL DE RIESGO	PERSONAL	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	31	31%
RIESGO MEDIO	45	45%
RIESGO ALTO	24	24%

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Gráfico N.º 11 Dimensión Otros puntos importantes: Acoso Laboral



Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Análisis:

De los 100 trabajadores encuestados que representan el 100%, tenemos los siguientes resultados: 45 personas (45%) tienen un riesgo bajo, mientras tanto que 24 personas (24%) se encuentran en un nivel medio, por otro lado, 31 personas (31%) tienen un riesgo alto.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos en la dimensión de acoso laboral un porcentaje considerable mayoritario de los trabajadores posee un riesgo alto ya que se no se manifiesta en su totalidad los valores institucionales y personales de cada colaborador presentando algún tipo de deshonra o prejuicio entre los miembros siendo

mal intencionada a través de acciones o verbalmente llegando a perjudicar a un compañero de la institución.

Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual.

Tabla N.- 16 Otros puntos importantes: acoso sexual

NIVEL DE RIESGO	PERSONAL	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	82	82%
RIESGO MEDIO	15	15%
RIESGO ALTO	3	3%

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Gráfico N.º 12 Dimensión Otros puntos importantes: Acoso Sexual



Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Análisis:

De los 100 trabajadores encuestados que representan el 100%, tenemos los siguientes resultados: 82 personas (82%) tienen un riesgo bajo, mientras tanto 15 personas (15%) se encuentran en un nivel medio, por otro lado, 3 personas (3%) tienen un riesgo alto.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos en la dimensión de acoso sexual hay un nivel de riesgo bajo debido a que no existe ningún tipo de insinuaciones que perturben la

integridad física, psicológica y moral del trabajador a trabajador o de trabajador a autoridad. Ayudando a mantener un buen estado psicológico de los trabajadores a través del manejo de un clima laboral satisfactorio.

Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo.

Tabla N.- 17 Otros puntos importantes: adicción al trabajo

NIVEL DE RIESGO	PERSONAL	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	72	72%
RIESGO MEDIO	27	27%
RIESGO ALTO	1	1%

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Gráfico N.º 13 Dimensión Otros puntos importantes: Adicción al trabajo



Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Análisis:

De los 100 trabajadores encuestados que representan el 100%, tenemos los siguientes resultados: 72 personas (72%) tienen un riesgo bajo, mientras tanto 27 personas (27%) se encuentran en un nivel medio, por otro lado, 1 persona (1%) tienen un riesgo alto.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos en la dimensión de adicción de trabajo hay un nivel de riesgo bajo ya que las personas no presentan ninguna manifestación de

ansiedad, necesidad o dependencia laboral dejando de lado las pausas laborales y la toma de un receso para la elaboración de cada actividad. Por otra parte, se excluye de los compañeros e incluso prefiere continuar con el trabajo en casa ya que siente sometimiento a las tareas asignadas en su puesto de trabajo.

Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo.

Tabla N.- 18 Otros puntos importantes: condiciones del trabajo

NIVEL DE RIESGO	PERSONAL	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	70	70%
RIESGO MEDIO	28	28%
RIESGO ALTO	2	2%

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Gráfico N.º 14 Dimensión Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo



Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Análisis:

De los 100 trabajadores encuestados que representan el 100%, tenemos los siguientes resultados: 70 personas (70%) tienen un riesgo bajo, mientras tanto 28 personas (28%) se encuentran en un nivel medio, por otro lado, 2 personas (2%) tienen un riesgo alto.

Interpretación:

En cuanto a las condiciones de trabajo, los miembros de la empresa EP – EMAPA- A presentan un riesgo bajo lo que nos indica que existe buenas relaciones laborales para el desarrollo de actividades laborales y desenvolvimiento personal en perfectas condiciones para el mantenimiento de la salud mental del empleado y satisfacción del mismo.

Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar).

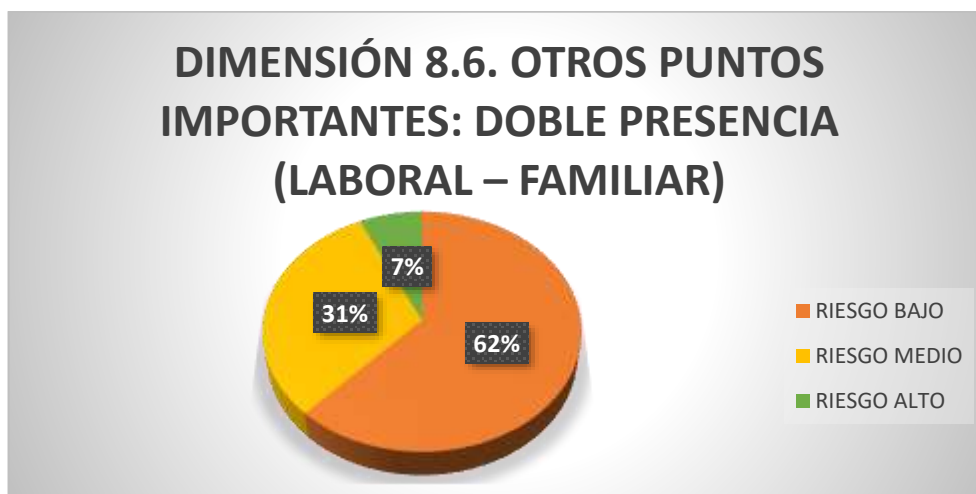
Tabla N.- 19 Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar

NIVEL DE RIESGO	PERSONAL	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	62	62%
RIESGO MEDIO	31	31%
RIESGO ALTO	7	7%

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Gráfico N.º 15 Dimensión Otros puntos importantes: Doble presencia (Laboral-Familiar)



Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Análisis:

De los 100 trabajadores encuestados que representan el 100%, tenemos los siguientes resultados: 62 personas (62%) tienen un riesgo bajo, mientras tanto 31 personas (31%) se encuentran en un nivel medio, por otro lado, 7 personas (7%) tienen un riesgo alto.

Interpretación:

Según los resultados obtenidos dentro de la dimensión de doble presencia (laboral familiar) la mayor parte de los trabajadores presentan niveles de riesgo bajo lo que nos indica que no se evidencia conflictos laborales y personales separando la vida personal con la laboral. Las mujeres son más propensas a presentar esto ya que tienen que realizar cosas extras en sus hogares, lo cual se da un conflicto entre lo laboral y familiar.

Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional.

Tabla N.- 20 Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional.

NIVEL DE RIESGO	PERSONAL	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	72	72%
RIESGO MEDIO	25	25%
RIESGO ALTO	3	3%

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Gráfico N.º 16 Dimensión Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional



Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Análisis:

De los 100 trabajadores encuestados que representan el 100%, tenemos los siguientes resultados: 72 personas (72%) tienen un riesgo bajo, mientras tanto 25 personas (25%) se encuentran en un nivel medio, por otro lado, 3 personas (3%) tienen un riesgo alto.

Interpretación:

Según los resultados obtenidos dentro de la dimensión de estabilidad emocional y laboral en la mayoría de encuestados se evidencia un nivel de riesgo bajo, ya que se presenta que los trabajadores son motivados para realizar sus actividades de forma satisfactoria, también manifiestan una comunicación acertada entre todos los niveles jerárquicos lo que ayudaría en un mejor rendimiento en el campo laboral.

Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida.

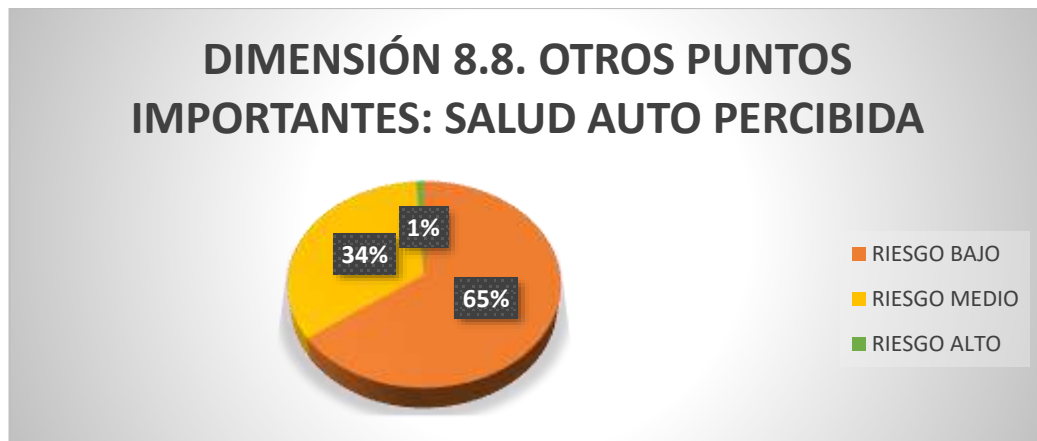
Tabla N.- 21 Otros puntos importantes: salud auto percibida

NIVEL DE RIESGO	PERSONAL	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	65	65%
RIESGO MEDIO	34	34%
RIESGO ALTO	1	1%

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Gráfico N.º 17 Dimensión Otros puntos importantes: Salud auto percibida



Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Análisis:

De los 100 trabajadores encuestados que representan el 100%, tenemos los siguientes resultados: 55 personas (55%) tienen un riesgo bajo, mientras tanto 39 personas (39%) se encuentran en un nivel medio, por otro lado, 6 personas (6%) tienen un riesgo alto.

Interpretación:

Según los resultados obtenidos dentro de la dimensión de salud auto percibida en su mayoría de los trabajadores presentan niveles de riesgo bajo ya que ellos se encuentran

a gusto realizando las actividades asignadas. Sin embargo, Es necesario aumentar la motivación y fomentar actividades recreativas y sociales que ayuden a mantener su desenvolvimiento diario e integración con sus compañeros para sentirse a gusto mejorando el ambiente laboral y la adecuación del lugar donde realiza sus actividades, ya que los resultados obtenidos son mayoritarios, pero con un nivel bajo de diferenciación.

Evaluación de desempeño

3.1.2. Análisis e interpretación del formulario de evaluación de desempeño

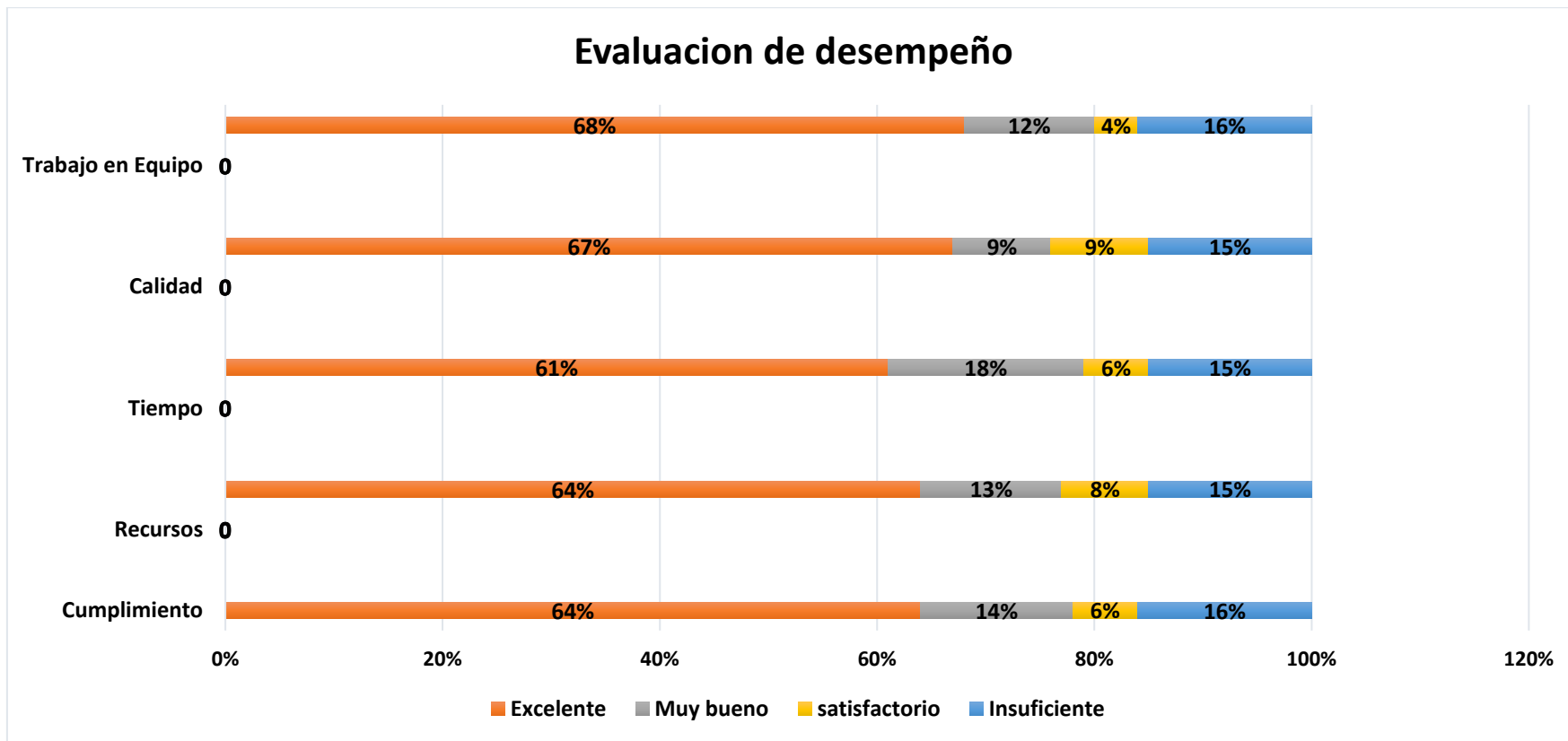
Tabla N.- 22 Resultados generales por dimensiones de la evaluación de riesgos psicosocial

Resultado por dimensión de la evaluación de desempeño				
Dimensión	Excelente	Muy bueno	Satisfactorio	Insuficiente
Cumplimiento	64%	14%	6%	16%
Recursos	64%	13%	8%	15%
Tiempo	61%	18%	6%	15%
Calidad	67%	9%	9%	15%
Trabajo en equipo	68%	12%	4%	16%

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software Excel

Gráfico N.º 18 Evaluación de desempeño dimensiones generales



Fuente: Software Excel

Elaborado por: Josué David Proaño Núñez

Análisis e Interpretaciones generales de las dimensiones

Visualizar que todas las dimensiones tienen un nivel aceptable debido a que el desempeño, cumplimiento de actividades, uso de tiempo, uso de herramientas, el trabajo en equipo y calidad de trabajo es bueno ya que responden satisfactoriamente ante los estímulos y se encuentran motivados para realizar su trabajo,

El porcentaje que es minoritario en todas las dimensiones no superan el 16% que hace referencia a un nivel insuficiente el cual se debería tratar de reducir en la mayoría posible ya que muestra que la personas desconocen el uso de herramientas, no pueden acoplarse a las afinidades de los demás, no puede aprovechar los recursos y no tienen buena organización en su tiempo de trabajo

Dimensión: Cumplimiento

Tabla N.- 23 Cumplimiento

Nivel de Desempeño	Trabajadores	Porcentaje
Excelente	64	64%
Muy bueno	14	14%
Satisfactorio	6	6%
Insuficiente	16	16%
Total	100	100%

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Gráfico N.º 19 Dimensión Cumplimiento



Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Análisis:

De los 100 trabajadores encuestados que representan el 100%, tenemos los siguientes resultados: 64 personas (64%) tienen un desempeño excelente, 14 personas (14%) tienen un desempeño muy bueno, 6 personas (6%) tienen un desempeño satisfactorio y 16 personas (16%) se encuentran en un desempeño insuficiente.

Interpretación:

Según los resultados obtenidos dentro de la dimensión de Cumplimiento en su mayoría los trabajadores presentan un estándar bueno debido a que realizan las actividades en el tiempo establecido para la productividad y empleo adecuado en cada hora de labor, así como el aprovechamiento necesario de los recursos. El 16% de los encuestados muestra un nivel insatisfactorio en el cumplimiento de las tareas debido a que no distribuyen el tiempo para las actividades y no muestran interés en algunas de estas.

Dimensión: Recursos

Tabla N.- 24 Recursos

Nivel de Desempeño	Trabajadores	Porcentaje
Excelente	64	64%
Muy bueno	13	13%
Satisfactorio	8	8%
Insuficiente	15	15%
Total	100	100%

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Gráfico N.º 20 Dimensión Recursos



Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Análisis:

De los 100 trabajadores encuestados que representan el 100%, tenemos los siguientes resultados: 64 personas (64%) tienen un desempeño excelente, 13 personas (13%) tienen un desempeño muy bueno, 8 personas (8%) tienen un desempeño satisfactorio y 15 personas (15%) se encuentran en un desempeño insuficiente.

Interpretación:

Según los resultados obtenidos dentro de la dimensión de recursos la mayor parte de trabajadores muestran un gran uso de las herramientas indispensables para llevar a cabo su trabajo en cambio el 8% muestra un nivel de insatisfactorio en el uso de los insumos que se requiere para llevar a cabo sus tareas ya que desconocen el manejo de varias herramientas para lo cual sería necesario implementar capacitaciones para así aprovechar todos los recursos y aumentar la rentabilidad dentro de las industrias.

Dimensión: Tiempo

Tabla N.- 25 Tiempo

Nivel de Desempeño	Trabajadores	Porcentaje
Excelente	61	61%
Muy bueno	18	18%
Satisfactorio	6	6%
Insuficiente	15	15%
Total	100	100%

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Gráfico N.º 21 Dimensión Tiempo



Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Análisis:

De los 100 trabajadores encuestados que representan el 100%, tenemos los siguientes resultados: 61 personas (61%) tienen un desempeño excelente, 18 personas (18%) tienen un desempeño muy bueno, 6 personas (6%) tienen un desempeño satisfactorio y 15 personas (15%) se encuentran en un desempeño insuficiente.

Interpretación:

Según los resultados obtenidos dentro de la dimensión de tiempo las personas evaluadas muestran que el tiempo empleado es excelente para realizar cada actividad debido a que son eficaces y proactivos cumpliendo con las tareas asignadas con el tiempo establecido o menor, existiendo un excedente en el tiempo dedicado a actividades laborales extras dentro de su horario de trabajo, mientras el 16% no cumplen con el tiempo establecido debido a la mala planificación o falta de tiempo en actividades más complejas.

Dimensión: Calidad

Tabla N.- 26 Calidad

Nivel de Desempeño	Trabajadores	Porcentaje
Excelente	67	67%
Muy bueno	9	9%
Satisfactorio	9	9%
Insuficiente	15	15%
Total	100	100%

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Gráfico N.º 22 Dimensión Calidad



Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Análisis:

De los 100 trabajadores encuestados que representan el 100%, tenemos los siguientes resultados: 67 personas (67%) tienen un desempeño excelente, 9 personas (9%) tienen un desempeño muy bueno, 9 personas (9%) tienen un desempeño satisfactorio y 15 personas (15%) se encuentran en un desempeño insuficiente.

Interpretación:

Según los resultados obtenidos dentro de la dimensión de calidad la mayoría de personas presentan un nivel de calidad excelente debido a que los resultados de las actividades son satisfactorias denotando el cumplimiento y la responsabilidad existen en cada trabajador y su compromiso con la organización, mientras el 15% no llegan a un nivel excelente debido a que sus trabajo no está dentro de los parámetros a considerarse en calidad eso se puede deber a la falta de experiencia que presentan en el puesto de trabajo.

Dimensión: Trabajo en equipo

Tabla N.- 27 Trabajo en Equipo

Nivel de Desempeño	Trabajadores	Porcentaje
Excelente	68	68%
Muy bueno	12	12%
Satisfactorio	4	4%
Insuficiente	16	16%
Total	100	100%

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Gráfico N.º 23 Dimensión Trabajo en equipo



Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Software cuestionario de riesgos Psicosociales

Análisis:

De los 100 trabajadores encuestados que representan el 100%, tenemos los siguientes resultados: 68 personas (68%) tienen un desempeño excelente, 12 personas (12%) tienen un desempeño muy bueno, 4 personas (4%) tienen un desempeño satisfactorio y 16 personas (16%) se encuentran en un desempeño insuficiente.

Interpretación:

Según los resultados obtenidos dentro de la dimensión del trabajo en equipo la mayoría presentan un nivel excelente debido a que son sociales e integradores, no tienen inconveniente con trabajar con personas que tengan pensamiento y características diferentes, mientras el porcentaje minoritario prefiere no socializar y solo trabajar con su círculo social y que se sientan identificados con la personalidad de ellos, tampoco muestran empatía hacia los demás compañeros.

3.2. Verificación de Hipótesis

Para realizar la verificación de la hipótesis y la relación de la variable independiente (Riesgos psicosociales) y la variable dependiente (desempeño laboral) se utilizó el chi cuadrado

3.2.1. Hipótesis de Investigación

HO: Los factores de riesgos psicosociales NO influyen en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado EP-Emapa-A

H1: Los factores de riesgos psicosociales SI influyen en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado EP-Emapa-A

3.2.2. Nivel de significancia

Para la investigación vamos a manejar un nivel de significancia del 0,05 el cual corresponde al margen de error de 5%

3.2.3. Especificación del estadígrafo

Tabla N.- 28 Puntuación finales de las dos variables

Variable Independiente			
Resultado dimensión de riesgos psicosocial			
Nivel de Riesgo	Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Dimensión	31%	45%	24%

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Cuestionario de Riesgo psicosocial del ministerio del Ecuador

Variable Dependiente				
Resultado de la evaluación de desempeño				
Dimensión	Excelente	Muy bueno	Satisfactorio	Insuficiente
Cumplimiento	64%	14%	6%	16%

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Evaluación de desempeño de la empresa emapa

3.2.4. Grados de Libertad

Los grados de libertad se realizará con la siguiente formula

Formula

$$\mathbf{Grados\ de\ libertad} = (Nc-1) * (Nf-1)$$

Donde

Nf= número d filas

Nc= Numero de columnas

GL= grados de libertad

$$\mathbf{GL} = (Nc-1) * (Nf-1)$$

$$\mathbf{GL} = (3-1) * (2-1)$$

$$\mathbf{GL} = 2 * 1$$

$$\mathbf{GL} = 2$$

Gráfico N.º 24 Tabla de distribución Chi Cuadrado

TABLA 3-Distribución Chi Cuadrado χ^2

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado, V = Grados de Libertad

V/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742	0,8735	0,7083	0,5707	0,4549
2	13,8159	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079	2,0996	1,8326	1,5970	1,3863
3	16,2660	14,3302	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649	3,2831	2,9462	2,6430	2,3660
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,8784	4,4377	4,0446	3,6871	3,3567
5	20,5147	18,3054	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,2152	7,2893	6,6257	6,0644	5,5731	5,1319	4,7278	4,3515
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311	6,6948	6,2108	5,7652	5,3481
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834	7,8061	7,2832	6,8000	6,3458
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0901	10,2189	9,5245	8,9094	8,3505	7,8325	7,3441
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564	10,0060	9,4136	8,8632	8,3428
10	29,5979	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7807	11,0971	10,4732	9,8922	9,3418
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314	13,7007	12,8957	12,1836	11,5298	10,9199	10,3410
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120	14,8454	14,0111	13,2661	12,5838	11,9463	11,3403

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Calculo estadístico chi cuadrado

3.2.5. Calculo estadístico chi -cuadrado

Formula

$$x^2 = \sum = \frac{(V_o - V_e)^2}{V_e}$$

Donde x^2 = chi cuadrado

Σ = Sumatoria

Vo: Valores Observados

Ve: Valores esperada

Tabla N.- 29 Valores Observados

Valores Observados				Total
Riesgo Psicosocial (Acoso Laboral)	31	45	24	100
Cumplimiento	64	20	16	100
Total	95	65	40	200

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Calculo estadístico chi cuadrado

Tabla N.- 30 Valores Esperados

Valores Esperados				Total
Riesgo Psicosocial (Acoso Laboral)	47,5	32,5	20	100
Cumplimiento	47,5	32,5	20	100
Total	95	65	40	200

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Calculo estadístico chi cuadrado

Tabla N.- 31 Valor del Cálculo del chi cuadrado

Valores Esperados				Total
Riesgo Psicosocial (Acoso Laboral)	5,73	4,81	0,8	11,34
Cumplimiento	5,73	4,81	0,8	11,34
Total	11,46	9,62	1,60	22,68

Elaborado por: Josué David Proaño Nuñez

Fuente: Calculo estadístico chi cuadrado

Calcular chi2	22,68
---------------	-------

Valor del chi cuadrado tabla

Chi2 tabla	5,9915
------------	--------

El cálculo del chi cuadrado nos da un resultado de $\chi^2 = 22,68$ que es un valor superior teniendo en cuenta con el chi cuadrado de la tabla= 5,99 el cual cae en el rechazo de nuestra Hipótesis nula con lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza a la hipótesis nula, por consiguiente, los factores de riesgos psicosociales si influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado EP-Emapa-A

CAPITULO IV.-

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones:

Una vez finalizada la investigación se concluye que:

- Existe una influencia de los factores de riesgo psicosocial con el desempeño laboral después de haber realizado los diferentes cálculos estadísticos utilizando la metodología para validación de hipótesis chi cuadrado donde nuestro resulta $\chi^2 = 22,68$ es muy superior al resultado del chi cuadrado de la tabla= 5,991 lo que llega a confirmar nuestra hipótesis alternativa H1: Los factores de riesgo psicosocial SI influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado Ep-emapa-A.
- En los resultados que se obtuvieron una vez aplicado el Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios Laborales del Ministerio de Trabajo se pudo evidenciar que hay riesgos que son realmente reveladores en las dimensiones de liderazgo con un porcentaje del (11%) y en la de acoso laboral con un porcentaje del (21%) afectando a un total de 21 personas lo cual refleja una carencia de los mismos lo cual va a afectar a la empresa en un futuro se presentaran peores inconvenientes.
- Después de a ver analizado los datos de la evaluación de desempeño de la empresa ep-emapa-a se tiene como resultado que en la evaluación de desempeño tienen en el la dimensión de cumplimiento un 64% excelente, Muy bueno 14%, Satisfactorio 6% e Insuficiente 16%, dimensión de recursos un 64% excelente, Muy bueno 13%, Satisfactorio 8% e Insuficiente 15%, dimensión de tiempo un 61% excelente, Muy bueno 18%, Satisfactorio 6% e Insuficiente 15%, dimensión de calidad un 67% excelente, Muy bueno 9%, Satisfactorio 9% e Insuficiente 15%, dimensión de trabajo en equipo un 68% excelente, Muy bueno 12%, Satisfactorio 4% e Insuficiente 16%, la mayoría de los trabajadores se encuentran en un nivel de desempeño excelente y una parte de los trabajadores evidencian un porcentaje de nivel de desempeño

insatisfactorio con lo que se demuestra que la mayoría cumple con todo lo planificado en la empresa.

- Existe relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Emapa, debido a que los resultados obtenidos mediante el método de Chi Cuadrado muestran que el valor de prueba es menor al de significancia (0,05), por esta razón, se aprueba la hipótesis alternativa y se confirma la relación que existe entre las variables planteadas en la investigación.

4.2. Recomendaciones

- Tomar en cuenta las dimensiones que tienen un riesgo alto significativo ya que las mismas pueden ocasionar problemas a futuro dentro de la organización se puede presentar estrés y esto repercutirá en el desempeño de los trabajadores
- Brindar capacitaciones dando a conocer los riesgos que esto conllevara en un futuro dañando tanto a los trabajadores como a la misma empresa
- Es necesario que los jefes estén más atentos a sus trabajadores y no permitan que se dé un acoso laboral ya que esto conllevara a daños psicológicos como físicos
- Es importante realizar una capacitación a las personas que están al frente de los colaboradores de cómo debe llevarse un buen liderazgo corrigiendo los aspectos que están mal para que exista un buen ambiente laboral y las relaciones interpersonales sean más satisfactorias

C. MATERIALES DE REFERENCIA

Referencias Bibliográficas

Bibliografía

- Acosta, R. (2011). *GUIA PARA LA ELABORACIÓN DE UN ANTEPROYECTO* .
Pereira.
- Álvarez, F. (2006). Salud Ocupacional. *Observator Laboral*, 127-141.
- Arias , F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Caracas: Epitesme.
- Blanch, J., Sahagún, M., & Cervantes, G. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 175-189.
- Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2009). Administración de Recursos Humanos. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 127- 141.
- Chavenato, I. (2004). Administracion de Recursos Humanos. En I. Chavenato, *Administracion de Recursos Humanos* (pág. 721). Mexico: Mac Graw Hill.
- Cortés, J. (2007). Técnicas de prevención de riesgos laborales. En J. M. Díaz, *Seguridad e Higiene en el trabajo* (pág. 905). Madrid: Tébar S.L.
- Cox, T., Griffiths, A., & Randall, R. (2003). A risk management approach to the prevention of work stress. *En The handbook of work and health psychology*, 191-206.
- Fernández, R. (2013). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organizacion del trabajo. En R. Fernández, *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo* (pág. 280). España: Club Universitario.
- Gómez, P. (2004). El estrés laboral del médico: Burnout y trabajo en equipo. *Revista de la Asociación Española de Neoropsiquiatría*, 41-56.

- Gómez, P., Hernández, J., & Mendez, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & Trabajo*, 9-16.
- Hererra, L., Medina, A., & Naranjo, G. (2010). *Tutoria de la investigacion*. Ambato.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *DEFINICIONES DE LOS ENFOQUES CUANTITATIVO Y CUALITATIVO, SUS SIMILITUDES Y DIFERENCIAS*. Mexico: McGraw Hill Education.
- Hernández, M. (2012). *metodologia de la investigacion*. Venezuela .
- Janaina, C. (2009). Manual de seguridad e Higiene Industrial. *Observatorio Laboral*, 127-141.
- Juarez, S. (2012). Clima organizacional y satisfaccion laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Socia*, 307-314.
- Moreno, B., & Baez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas. *INSST*, 189.
- Muñoz, C. (2015). *Metodología de Investigación*. México: Progreso S.A de C.V.
- Naranjo, G. (2010). *Tutoría de la Investigación*. Quito: Dimerino.
- Palaci, F. (2010). Psicología de la Organizacion. *revista de Ciencias Sociales*, 493-505.
- Palella, S., & Martins, F. (2010). *Metodologia de la investigacion*.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de. *Revista de Ciencias Sociales*, 497.
- Queipo , B., & Useche, M. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales*, 486-496.
- Quintero, N., Africano, N., & Faria, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa. *Negotium*, 33-51.
- Roca, E. (2013). Autoestima Sana. *ACDE*, 247.

- Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos ? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 127-141.
- Rothwell, W., Hohne, C., & King, S. (2015). Justicias Organizacional, Desempeño Laboral y discapacidad. *Revista colombiana de ciencias sociales*, 20.
- Urzúa, S., & Puentes, E. (2010). La evidencia del impacto de los programas de capacitación en el rendimiento en el mercado laboral . *IDB*, 114.
- Yanes, L. (2003). El trabajo como determinante de la salud. *Revisata Salud de los Trabajadores*, 1-22.

Anexos

Anexo 1

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES				
<p>Instrucciones para completar el cuestionario:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante. 2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida. 3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos. 4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral. 5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta. 6. No existen respuestas correctas o incorrectas. 7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador. 8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones. 9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes. <p>Muchas gracias por su colaboración</p>				
DATOS GENERALES				
ID	Ítem			
A	Fecha:			
B	Provincia:			
C	Ciudad:			
D	Área de trabajo:	Administrativa:	Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción):	Ninguno		Técnico / Tecnológico
		Educación básica		Tercer nivel
		Educación media		Cuarto nivel

		Bachillera to		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N R	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	
DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N R	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para				

	el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
LIDERAZGO					
N R	Ítem	Completa mente de Acuerdo (4)	Parcialm ente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacue rdo (1)
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL					
N R	Ítem	Completa mente de Acuerdo (4)	Parcialm ente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacue rdo (1)
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO					
N R	Ítem	Completa mente de Acuerdo (4)	Parcialm ente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacue rdo (1)
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				

20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
RECUPERACIÓN		Completa	Parcialm	Poco de	En
N	Ítem	mente de	ente de	acuerdo	desacue
R		(4)	(3)	(2)	rdo (1)
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
SOPORTE Y APOYO		Completa	Parcialm	Poco de	En
N	Ítem	mente de	ente de	acuerdo	desacue
R		(4)	(3)	(2)	rdo (1)
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N R	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				

5	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
5	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
5	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
5	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
5					
9					
		Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116
	RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
	Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
	Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
	Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
	Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
	Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
	Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
	Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS					
<p>Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos “bajo”, “medio” y “alto” a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.</p>					
<p>Interpretación de Resultados:</p> <p>Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga</p> <p>Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de</p>					

seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados. Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios

Anexo 2

Formulario de Seguimiento Tareas Asignadas

Periodo de Evaluación	
Fecha Inicio	Septiembre 1 del 2020
Fecha Final	Noviembre 3 del 2020
Datos del funcionario	
Nombre	Dra. Dacy Albalila Guerrero Abril
Cedula	
Unidad	Talento Humano
Dirección	Administrativa
A Quien Reporta	Unidad de Talento Humano
Jefe Inmediato	Ing. Denice Jacqueline Espín Guerrero

Tarea asignada	Estimado	Real	Cumplido	Recursos	Tiempo	Calidad	Trabajo
1. Administración del Sistema de Evaluación del Desempeño del año 2020 (Revisión de Formularios de Seguimiento de Tareas, Organización de la información por Direcciones, Tabulación e informe final de la Evaluación del Desempeño.							
2. Elaboración de Informes referentes a trámites de Desahucio y solicitud de Liquidación de Haberes, del personal que se desvincula de la institución.							
3. Informe de Administración de Contrato, Seguros de Vida y Accidentes Personales para el personal amparado por el Código de Trabajo de la EP-EMAPA-A.							
4. Administración del régimen disciplinario (notificación del servidor público y/o trabajador involucrado; análisis de la sanción solicitada por los jefes inmediatos, de conformidad con la normativa legal, vigente; reuniones con el jefe inmediato de quien se solicita se imponga la sanción disciplinaria).							
5. Elaboración de pliegos para la contratación del seguro de vida y accidentes personales para el personal amparado por el código de trabajo							
6. Manejo del Sistema informático Integrado de La Unidad de Talento Humano							
7. Elaboración de Informe Técnicos Motivados, requeridos por el jefe inmediato superior.							
8. Elaboración de Acciones de Personal correspondiente a los Actos Administrativos de los Servidores Públicos y Trabajadores, faltas disciplinarias, Encargos, Reemplazos, Subrogaciones, Vacaciones, Renuncias, etc.							
TOTAL							
	Total 1						
	Total 2						
	Total 3						
	Total 4						

Factores														
Cumplimiento			Recursos			Tiempo			Calidad			Trabajo en equipo		
Factor	Cant.	Total	Factor	Cant.	Total	Factor	Cant.	Total	Factor	Cant.	Total	Factor	Cant.	Total
1														
2														
3														
4														
100,00			100,00			100,00			100,00			100,00		
Excelente			Excelente			Excelente			Excelente			Excelente		

Observaciones	Permiso Ocasional: -2020.

PUNTAJE	100,00
---------	--------

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN		CALIFICACIÓN
Excelente:	Entre 91 y 100	Excelente
Muy Bueno:	Entre el 81 y el 90	
Satisfactorio:	Entre el 71 y el 80	
Regular:	Entre el 61 y el 70	
Insuficiente:	Igual o Inferior a 60	

Firma del funcionario

Firma Superior

INSTRUCCIONES GENERALES														
√ La Evaluación deber ser realizada con la participación del Evaluador														
√ Para completar el formulario, por favor lea y analice detenidamente cada una de las alternativas de respuesta														
√ Marque con una X el nivel que corresponda, en función del Desempeño del Servidor														
Cumplimiento														
1	Realiza las Actividades Asignadas Sin Guía, se basa en su formación, experiencia y conocimiento.													
2	Realiza las actividades asignadas con guía del supervisor, el cual debe dar indicaciones generales para que la actividad se cumpla.													
3	Realiza las Actividades con apoyo del supervisor, el cual debe hacer un seguimiento adecuado para que la actividad se cumpla													
4	La actividad no se realiza, a pesar de													

	contar con el apoyo y guía del supervisor, no se cumple con la actividad.						
Recursos							
1	Dispone de Recursos y Herramientas necesarios para cumplir con la actividad, y sabe cómo utilizarlos adecuadamente						
2	Dispone de Recursos y Herramientas necesarios para cumplir con la actividad, pero no sabe cómo utilizarlos adecuadamente						
3	Dispone de recursos y herramientas limitados para cumplir con la actividad adecuadamente						
4	No dispone de recursos y herramientas para cumplir con la actividad						
Tiempo							
1	Ejecuta la actividad en el tiempo estimado o menor.						
2	Ejecuta la actividad tomando hasta un 25% más del tiempo estimado, obliga a un reajuste menor de la planificación						
3	Ejecuta la actividad tomando hasta un 50% más del tiempo estimado, obliga a un reajuste mayor en la planificación						
4	Ejecuta la actividad superando un 50% adicional del tiempo estimado, obliga un reajuste completo en la planificación						
Calidad							
1	Se trabajo contiene mínimos errores						
2	Su trabajo presenta contenido, exactitud, presentación y ausencia de errores, superando los resultados esperados						
3	Su trabajo presenta contenido, exactitud, presentación y ausencia de errores						
4	Su trabajo presenta un resultado no aceptable y requiere ejecutarse nuevamente						
Trabajo en equipo							
1	En la ejecución de su trabajo realiza gestión participativa, motivando e integrándose fácilmente con otros grupos de trabajo de acuerdo a las necesidades de la institución						
2	Prefiere trabajar de manera individual						
3	En la ejecución de su trabajo realiza gestión participativa, motivando e integrando a su equipo de trabajo						
4	Le gusta trabajar únicamente con personas afines y que sean de su agrado						