

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INTEGRACIÓN CURRICULAR

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

**TEMA: “Factores de riesgos psicosociales y
motivación laboral en los colaboradores del área
administrativa de la empresa Plastik de la ciudad de
Ambato”**

AUTOR: Yajaira del Cisne Albán Guamanquispe

TUTOR: Ps. Mg. María Cristina Abril Freire

AMBATO – ECUADOR

Marzo 2023



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ps. Mg. María Cristina Abril Freire

CERTIFICA:

En mi calidad de tutor/a del trabajo de titulación “**Factores de riesgos psicosociales y motivación laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa Plastik de la ciudad de Ambato**” presentado por la señorita **Yajaira del Cisne Albán Guamanquispe** para optar por el título de Licenciada en Administración de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

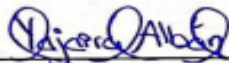
Ambato, 1 de marzo del 2023



Ps. María Cristina Abril Freire, Mg
C.I: 1803324175

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Yajaira del Cisne Albán Guamanquispe** declaro que los contenidos y resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciada en Administración de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.



Yajaira del Cisne Albán Guamanquispe
C.I: 1804902755

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO

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



Ing. Mg. William Fabián Teneda Llerena
C.I.: 1801670041



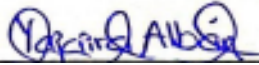
Ing. Mg. Elías David Caisa Yucailla
C.I.: 1803458668

Ambato, 1 de marzo del 2023

DERECHOS DE AUTOR

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

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



Yajaira del Cisne Albán Guamanquispe
C.I: 1804902755

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación a Dios, mi padre celestial quien ha sido mi guía y mi fortaleza frente a este largo camino, a mi madre Pilar, y mi madre – abuela Luchita estas dos mujeres quienes me han brindado aliento y fuerza para cumplir este gran sueño, a Marcia mi tía quién ha sido como una tercera mamá que con su aliento y apoyo incondicional me ha impulsado a realizar mi sueño.

A mi hija Zoe, a ese ser tan pequeñito que ilumina mi vida, y que hoy por hoy todos mis proyectos y todos mis sueños son por ella; a mi pareja Steven quien, con su apoyo, cariño, amor y comprensión me ha ayudado a poder cumplir este gran sueño.

A mis tíos Luis, Ángel que siempre estuvieron ahí como una guía desde mi niñez, además de demostrarme incondicionalidad, también a mis hermanos Fernanda, Diego por brindarme su apoyo, a mis sobrinos Adrián y Tommy que con su existencia me brindan alegría y, por último, a mi padre abuelo que, aunque ya no esté presente físicamente en mi vida es merecedor de este y todos mis sueños.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la empresa Plastik ya que fueron quienes me abrieron las puertas de su prestigioso lugar de trabajo para realizar mi proyecto de investigación y a la vez por tener la gran confianza al facilitarme acceso a información relevante.

Al señor Franklin Naranjo gerente de la empresa y su distinguido equipo por su atención y colaboración hacia el respectivo tema.

Un sincero agradecimiento a la psicóloga María Cristina Abril Freire por su tiempo y paciencia para el desarrollo de este proyecto, también agradezco infinitamente a la ingeniera Alexandra López por su tiempo empleado en el desarrollo del mismo.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

| | |
|--|----------|
| UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO | i |
| APROBACIÓN DEL TUTOR..... | ii |
| DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD..... | iii |
| APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO | iv |
| DEDICATORIA | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS | xi |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | xv |
| RESUMEN EJECUTIVO..... | xix |
| ABSTRACT | xx |
| CAPÍTULO I..... | 1 |
| MARCO TEÓRICO | 1 |
| 1.1 Antecedentes investigativos | 1 |
| 1.2 Objetivos | 6 |
| 1.2.1 Objetivo General | 6 |
| 1.2.2 Objetivos Específicos..... | 6 |
| 1.3 Problema de investigación | 7 |
| 1.4 Justificación..... | 8 |
| 1.5 Marco Teórico | 10 |
| 1.5.1 Riesgos psicosociales | 10 |
| 1.5.1.1 Salud ocupacional | 10 |
| 1.5.1.2 Estrés..... | 11 |
| 1.5.1.3 Clima laboral | 14 |
| 1.5.1.4 Satisfacción laboral | 14 |
| 1.5.1.5 Relaciones interpersonales | 15 |
| 1.5.2 Motivación laboral | 16 |
| 1.5.2.1 Condiciones laborales | 17 |
| 1.5.2.2 Ambiente laboral..... | 18 |
| 1.5.2.3 Comportamiento Organizacional | 21 |

| | |
|--|-----------|
| 1.5.2.4 Compromiso organizacional | 21 |
| 1.5.2.5 Teoría de los dos factores de Herzberg | 22 |
| 1.5.2.6 Teoría de la equidad | 23 |
| 1.5.2.7 Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow | 24 |
| CAPÍTULO II | 26 |
| METODOLOGÍA | 26 |
| 2.1 Alcance | 26 |
| 2.1.1 Investigación Descriptiva | 26 |
| 2.2 Enfoque | 26 |
| 2.3 Modalidad | 27 |
| 2.3.1 Bibliográfica o documental | 27 |
| 2.3.2 De campo | 27 |
| 2.3.3 Exploratoria Transversal | 27 |
| 2.4 Población y muestra | 28 |
| 2.4.1 Población | 28 |
| 2.4.2 Muestra (Censo) | 28 |
| 2.5 Técnica | 29 |
| 2.5.1 Encuesta | 29 |
| 2.6 Instrumento | 29 |
| 2.6.1 Cuestionario | 29 |
| Test F-Psico 4.0 | 29 |
| 2.7 Pregunta de Investigación | 32 |
| CAPÍTULO III | 34 |
| RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 34 |
| 3. RESULTADOS | 34 |
| 3.1 Datos sociodemográficos de la población | 34 |
| 3.2 Valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial | 35 |
| 1. Tiempo de trabajo | 36 |
| 2. Autonomía | 42 |
| 3. Carga de trabajo | 54 |

| | |
|---|------------|
| 4. Demandas psicológicas | 68 |
| 5. Variedad / Contenido | 82 |
| 6. Participación / Supervisión..... | 89 |
| 7. Interés por el trabajador / Compensación..... | 101 |
| 8. Desempeño de rol..... | 110 |
| 9. Relaciones y apoyo social | 123 |
| 3.3 Matriz de riesgos conforme normativa vigente de la empresa Plastik en la ciudad de Ambato. | 136 |
| 3.4 Alcance de la motivación | 138 |
| CAPÍTULO IV | 141 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 141 |
| 4.1 Conclusiones | 141 |
| 4.2 Recomendaciones..... | 143 |
| BIBLIOGRAFÍA | 144 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Enfermedades laborales | 13 |
| Tabla 2 Muestra..... | 28 |
| Tabla 3 Trabajadores en cada nivel de riesgo tiempo de trabajo | 36 |
| Tabla 4 Estadísticos descriptivos tiempo de trabajo | 37 |
| Tabla 5 Pregunta 1 | 38 |
| Tabla 6 Pregunta 2 | 39 |
| Tabla 7 Pregunta 5 | 40 |
| Tabla 8 Pregunta 6 | 41 |
| Tabla 9 Colaboradores en cada nivel de riesgo / Autonomía..... | 42 |
| Tabla 10 Estadísticos descriptivos en la dimensión Autonomía | 43 |
| Tabla 11 Pregunta 3 | 43 |
| Tabla 12 Pregunta 7 | 44 |
| Tabla 13 Pregunta 8 | 45 |
| Tabla 14 Pregunta 9 | 46 |
| Tabla 15 Pregunta 10a..... | 47 |
| Tabla 16 Pregunta 10b | 47 |
| Tabla 17 Pregunta 10c..... | 48 |
| Tabla 18 Pregunta 10d | 49 |
| Tabla 19 Pregunta 10e..... | 50 |
| Tabla 20 Pregunta 10f | 51 |
| Tabla 21 Pregunta 10g | 52 |
| Tabla 22 Pregunta 10h | 53 |
| Tabla 23 Colaboradores en cada nivel de riesgo / Carga de trabajo | 54 |
| Tabla 24 Estadísticos descriptivos dimensión carga de trabajo | 55 |
| Tabla 25 Pregunta 23 | 55 |
| Tabla 26 Pregunta 24 | 57 |
| Tabla 27 Pregunta 25 | 57 |
| Tabla 28 Pregunta 21 | 58 |

| | |
|---|----|
| Tabla 29 Pregunta 22 | 60 |
| Tabla 30 Pregunta 27 | 60 |
| Tabla 31 Pregunta 30 | 62 |
| Tabla 32 Pregunta 31 | 63 |
| Tabla 33 Pregunta 32 | 63 |
| Tabla 34 Pregunta 4 | 64 |
| Tabla 35 Pregunta 26 | 65 |
| Tabla 36 Pregunta 28 | 66 |
| Tabla 37 Pregunta 29 | 67 |
| Tabla 38 Colaboradores en cada nivel de riesgos en la dimensión demandas psicológicas..... | 69 |
| Tabla 39 Estadísticos descriptivos dimensión Demandas psicológicas | 69 |
| Tabla 40 Pregunta 33a..... | 70 |
| Tabla 41 Pregunta 33b | 71 |
| Tabla 42 Pregunta 33c..... | 72 |
| Tabla 43 Pregunta 33d | 73 |
| Tabla 44 Pregunta 33e..... | 74 |
| Tabla 45 Pregunta 33f | 75 |
| Tabla 46 Pregunta 34a..... | 76 |
| Tabla 47 Pregunta 34b | 77 |
| Tabla 48 Pregunta 34c..... | 78 |
| Tabla 49 Pregunta 34d | 79 |
| Tabla 50 Pregunta 35 | 80 |
| Tabla 51 Pregunta 35 | 81 |
| Tabla 52 Colaboradores en cada nivel de riesgo dimensión Variedad-Contenido | 82 |
| Tabla 53 Estadísticos descriptivos / Variedad, contenido..... | 82 |
| Tabla 54 Pregunta 37 | 83 |
| Tabla 55 Pregunta 38 | 84 |
| Tabla 56 Pregunta 39 | 84 |
| Tabla 57 Pregunta 40a..... | 86 |

| | |
|---|-----|
| Tabla 58 Pregunta 40b | 87 |
| Tabla 59 Pregunta 40c..... | 88 |
| Tabla 60 Pregunta 40d | 89 |
| Tabla 61 Colaboradores en cada nivel de riesgo dimensión Participación y supervisión | 90 |
| Tabla 62 Estadísticos descriptivos / Participación y supervisión..... | 90 |
| Tabla 63 Pregunta 11a..... | 91 |
| Tabla 64 Pregunta 11b | 92 |
| Tabla 65 Pregunta 11c..... | 93 |
| Tabla 66 Pregunta 11d | 94 |
| Tabla 67 Pregunta 11e..... | 95 |
| Tabla 68 Pregunta 11f..... | 96 |
| Tabla 69 Pregunta 11g | 97 |
| Tabla 70 Pregunta 12a..... | 97 |
| Tabla 71 Pregunta 12b | 98 |
| Tabla 72 Pregunta 12c..... | 100 |
| Tabla 73 Pregunta 12d | 100 |
| Tabla 74 Colaboradores en cada nivel de riesgos en dimensión Interés por el trabajador | 102 |
| Tabla 75 Estadísticos descriptivos / Interés por el trabajador | 102 |
| Tabla 76 Pregunta 13a..... | 103 |
| Tabla 77 Pregunta 13b | 104 |
| Tabla 78 Pregunta 13c..... | 105 |
| Tabla 79 Pregunta 13d | 106 |
| Tabla 80 Pregunta 41 | 107 |
| Tabla 81 Pregunta 42 | 108 |
| Tabla 82 Pregunta 43 | 108 |
| Tabla 83 Pregunta 44 | 109 |
| Tabla 84 Colaboradores en cada nivel de riesgo en el desempeño de rol..... | 111 |
| Tabla 85 Estadísticos descriptivos / Desempeño de rol | 111 |

| | |
|--|-----|
| Tabla 86 Pregunta 14a..... | 112 |
| Tabla 87 Pregunta 14b | 113 |
| Tabla 88 Pregunta 14c..... | 114 |
| Tabla 89 Pregunta 14d | 115 |
| Tabla 90 Pregunta 14e..... | 116 |
| Tabla 91 Pregunta 14f | 117 |
| Tabla 92 Pregunta 15a..... | 118 |
| Tabla 93 Pregunta 15b | 119 |
| Tabla 94 Pregunta 15c..... | 120 |
| Tabla 95 Pregunta 15d | 121 |
| Tabla 96 Pregunta 15e..... | 122 |
| Tabla 97 Colaboradores en cada nivel de riesgo dimensión Relaciones y apoyo social | 123 |
| Tabla 98 Estadísticos descriptivos / Relaciones y apoyo social..... | 123 |
| Tabla 99 Pregunta 16a..... | 124 |
| Tabla 100 Pregunta 16b | 125 |
| Tabla 101 Pregunta 16c..... | 126 |
| Tabla 102 Pregunta 16d | 127 |
| Tabla 103 Pregunta 17 | 128 |
| Tabla 104 Pregunta 18a..... | 129 |
| Tabla 105 Pregunta 18b | 130 |
| Tabla 106 Pregunta 18c..... | 131 |
| Tabla 107 Pregunta 18d | 131 |
| Tabla 108 Pregunta 19 | 132 |
| Tabla 109 Pregunta 20 | 134 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Gráfico 1 Compromiso Organizacional | 22 |
| Gráfico 2 Datos sociodemográficos de la población..... | 34 |
| Gráfico 3 Sexo..... | 34 |
| Gráfico 4 Semaforización por dimensión en cada nivel de riesgo..... | 35 |
| Gráfico 5 Dimensión Tiempo de trabajo..... | 36 |
| Gráfico 6 Pregunta 1 | 38 |
| Gráfico 7 Pregunta 2 | 39 |
| Gráfico 8 Pregunta 5 | 40 |
| Gráfico 9 Pregunta 6 | 41 |
| Gráfico 10 Dimensión Autonomía..... | 42 |
| Gráfico 11 Pregunta 3 | 43 |
| Gráfico 12 Pregunta 7 | 44 |
| Gráfico 13 Pregunta 8 | 45 |
| Gráfico 14 Pregunta 9 | 46 |
| Gráfico 15 Pregunta 10b | 48 |
| Gráfico 16 Pregunta 10c..... | 49 |
| Gráfico 17 Pregunta 10d | 50 |
| Gráfico 18 Pregunta 10e..... | 51 |
| Gráfico 19 Pregunta 10f..... | 52 |
| Gráfico 20 Pregunta 10g | 53 |
| Gráfico 21 Pregunta 10h | 54 |
| Gráfico 22 Dimensión Carga de Trabajo | 54 |
| Gráfico 23 Pregunta 23 | 56 |
| Gráfico 24 Pregunta 24 | 57 |
| Gráfico 25 Pregunta 25 | 58 |
| Gráfico 26 Pregunta 21 | 59 |
| Gráfico 27 Pregunta 22 | 60 |
| Gráfico 28 Pregunta 27 | 61 |

| | |
|--|----|
| Gráfico 29 Pregunta 30 | 62 |
| Gráfico 30 Pregunta 31 | 63 |
| Gráfico 31 Pregunta 32 | 64 |
| Gráfico 32 Pregunta 4 | 65 |
| Gráfico 33 Pregunta 26 | 66 |
| Gráfico 34 Pregunta 28 | 67 |
| Gráfico 35 Pregunta 29 | 68 |
| Gráfico 36 Dimensión Demandas Psicológicas | 68 |
| Gráfico 37 Pregunta 33a..... | 70 |
| Gráfico 38 Pregunta 33b | 71 |
| Gráfico 39 Pregunta 33c..... | 72 |
| Gráfico 40 Pregunta 33d | 73 |
| Gráfico 41 Pregunta 33e..... | 74 |
| Gráfico 42 Pregunta 34a..... | 76 |
| Gráfico 43 Pregunta 34b | 77 |
| Gráfico 44 Pregunta 34c..... | 78 |
| Gráfico 45 Pregunta 34d | 79 |
| Gráfico 46 Pregunta 35 | 80 |
| Gráfico 47 Pregunta 35 | 81 |
| Gráfico 48 Dimensión Variedad - Contenido | 82 |
| Gráfico 49 Pregunta 37 | 83 |
| Gráfico 50 Pregunta 38 | 84 |
| Gráfico 51 Pregunta 39 | 85 |
| Gráfico 52 Pregunta 40a..... | 86 |
| Gráfico 53 Pregunta 40b | 87 |
| Gráfico 54 Pregunta 40c..... | 88 |
| Gráfico 55 Pregunta 40d | 89 |
| Gráfico 56 Dimensión Participación - Supervisión..... | 90 |
| Gráfico 57 Pregunta 11a..... | 91 |
| Gráfico 58 Pregunta 11b | 92 |

| | |
|--|-----|
| Gráfico 59 Pregunta 11c..... | 93 |
| Gráfico 60 Pregunta 11d | 94 |
| Gráfico 61 Pregunta 11e..... | 95 |
| Gráfico 62 Pregunta 11f..... | 96 |
| Gráfico 63 Pregunta 11g | 97 |
| Gráfico 64 Pregunta 12a..... | 98 |
| Gráfico 65 Pregunta 12b | 99 |
| Gráfico 66 Pregunta 12c..... | 100 |
| Gráfico 67 Pregunta 12d | 101 |
| Gráfico 68 Dimensión Interés por el trabajador / Compensación | 102 |
| Gráfico 69 Pregunta 13a..... | 103 |
| Gráfico 70 Pregunta 13b | 104 |
| Gráfico 71 Pregunta 13c..... | 105 |
| Gráfico 72 Pregunta 13d | 106 |
| Gráfico 73 Pregunta 41 | 107 |
| Gráfico 74 Pregunta 43 | 109 |
| Gráfico 75 Pregunta 44 | 110 |
| Gráfico 76 Dimensión Desempeño de rol | 111 |
| Gráfico 77 Pregunta 14a..... | 112 |
| Gráfico 78 Pregunta 14b | 113 |
| Gráfico 79 Pregunta 14c..... | 114 |
| Gráfico 80 Pregunta 14d | 115 |
| Gráfico 81 Pregunta 14e..... | 116 |
| Gráfico 82 Pregunta 14f..... | 117 |
| Gráfico 83 Pregunta 15a..... | 118 |
| Gráfico 84 Pregunta 15b | 119 |
| Gráfico 85 Pregunta 15c..... | 120 |
| Gráfico 86 Pregunta 15d | 121 |
| Gráfico 87 Pregunta 15e..... | 122 |
| Gráfico 88 Dimensión Relaciones y Apoyo social | 123 |

| | |
|--------------------------------------|-----|
| Gráfico 89 Pregunta 16a..... | 124 |
| Gráfico 90 Pregunta 16b | 125 |
| Gráfico 91 Pregunta 16c..... | 126 |
| Gráfico 92 Pregunta 16d | 127 |
| Gráfico 93 Pregunta 17 | 128 |
| Gráfico 94 Pregunta 18a..... | 129 |
| Gráfico 95 Pregunta 18b | 130 |
| Gráfico 96 Pregunta 18c..... | 131 |
| Gráfico 97 Pregunta 18d | 132 |
| Gráfico 98 Pregunta 19 | 133 |
| Gráfico 99 Pregunta 20 | 134 |

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto de investigación enfocado en determinar el análisis de los riesgos psicosociales y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa Plastik en la ciudad de Ambato, entidad que se dedica a la venta de insumos plástico, el cual tiene como objetivo principal estudiar las implicaciones de los riesgos psicosociales sobre la motivación laboral de los colaboradores en la empresa.

Por tanto, busca analizar los factores que influyen en la motivación dentro de la empresa para así identificar cuáles son los niveles de desempeño no óptimos, ya sea por los inconvenientes diarios, lo que no permite brindar un servicio de calidad al cliente de la organización.

El mismo que mantuvo un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo, y a la vez un estudio transversal mediante un procedimiento de comparación en casos que practicamente muestran un estudio longitudinal y bibliográfico, con una población mediante censo puesto que, se tomó como referencia a 40 colaboradores en total, a manera que se recolecto información a través de la utilización del cuestionario Test F-PSICO 4.0.

De acuerdo al problema estudiado y el análisis bibliográfico se determina que la variable riesgos psicosociales si influyen sobre la motivación laboral debido a que se determinó los alcances de la motivación identificando los factores de riesgo muy elevados de acorde al test empleado, lo cual conlleva a la estructura de la matriz de riesgos vigente obteniendo fundamentos teóricos en donde la motivación depende de estos factores principalmente: Tiempo de Trabajo, Autonomía, Participación – Supervisión, Interés por el trabajador – compensación

PALABRAS CLAVES: INVESTIGACIÓN, RIESGO, LONGITUDINAL, F-PSICO 4.0, PSICOSOCIAL, MOTIVACIÓN

ABSTRACT

The present research project focused on determining the analysis of psychosocial risks and work motivation of employees of the company Plastik in the city of Ambato, an entity dedicated to the sale of plastic supplies, which has as its main objective to study the implications of psychosocial risks on the work motivation of employees in the company.

Therefore, it seeks to analyze the factors that influence motivation within the company in order to identify which are the levels of non-optimal performance, either by the daily inconveniences, which does not allow to provide quality service to the customer of the organization.

The same that maintained a quantitative approach, with a descriptive scope, and at the same time a transversal study through a comparison procedure in cases that practically show a longitudinal and bibliographic study, with a population by census since, 40 collaborators in total were taken as reference, so that information was collected through the use of the questionnaire Test F-PSICO 4.0.

According to the problem studied and the bibliographic analysis, it is determined that the variable psychosocial risks do influence work motivation because the scope of motivation was determined by identifying the very high-risk factors according to the test used, which leads to the structure of the risk matrix in force, obtaining theoretical foundations where motivation depends mainly on these factors: Working Time, Autonomy, Participation - Supervision, Interest in the worker - compensation.

KEY WORDS: RISK, LONGITUDINAL, F-PSICO 4.0, PSYCHOSOCIAL, MOTIVATION.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes investigativos

Como antecedentes investigativos en relación al tema expuesto, se puede decir que, si existen investigaciones en donde se han planteado alternativas de solución, pero en lo que cabe y hace referencia a la Empresa “PLASTIK”, no se ha plasmado ningún tipo de investigación relacionado al presente tema, a continuación, se citan algunos antecedentes investigativos al presente trabajo.

Por otro lado, el tema “Factores psicosociales de riesgo y motivación laboral en los colaboradores de la empresa Perú Data”, 2020 estudio realizado en el Perú, del autor Trilce (2020) menciona que, el objetivo general de esta investigación plantea identificar la relación existente entre los factores psicosociales de riesgo y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa Perú Data en el año 2020. Y se concluye que se identificó una relación inversa entre los factores psicosociales riesgo y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa Perú Data, la relación existente indica que, a mayor índice de motivación, menor será el nivel de exposición a los factores psicosociales de riesgo, para tal efecto se aplicó el Inventario de Motivación Laboral IML y el cuestionario SUSES/ISTAS 21. Se considera este tema importante para la presente investigación por el estudio principalmente, ya que posee las dos variables como el riesgo psicosocial y la motivación laboral para identificar los factores de riesgo y cómo afecta directamente la motivación laboral en los colaboradores, lo que tiene una gran similitud en el tema de investigación.

En relación al tema de investigación se encontró lo siguiente realizado por la autora (Sum, 2017) en la Universidad Rafael Landívar, de Guatemala, con el tema “Motivación y desempeño laboral”, estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1. La prueba estandarizada escala de motivaciones psicosociales, aplicada a los colaboradores para medir el nivel de motivación, evalúa diferentes factores,

como lo son, aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima/ autoconcepto, autodesarrollo, poder, seguridad, obtuvieron diferentes puntuaciones en su mayoría altas las cuales se tomaron dos aspectos a calificar y fueron, incentivo y satisfacción. El objetivo de este estudio plantea establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.

En esta investigación se concluye que el desempeño de los colaboradores se ve reflejado en las actividades que ellos realizan en su área de trabajo, todo esto depende también de la forma y la manera que los colaboradores de una organización estén motivados. Se considera este tema importante para la presente investigación porque coincide con la variable motivación laboral que es una de las variables al tema de estudio planteado y así determina que los colaboradores influyen en tener una buena motivación para realizar sus actividades.

Seguidamente, la investigación “Cómo los riesgos psicosociales influyen en la satisfacción laboral en la Planta el Troje de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento, Quito” autor Chicaiza (2021).

El objetivo fundamental es minimizar riesgos psicosociales en el trabajo, que permita óptima satisfacción laboral. La insatisfacción laboral de los colaboradores y personal administrativo de una entidad municipal; motiva a probar que los riesgos psicosociales inciden directamente en la satisfacción laboral. Se sustenta en la teoría de motivación en el trabajo de Herzberg, basada en la satisfacción y la insatisfacción de los colaboradores, enfocada en dos ejes fundamentales: intrínsecos y extrínsecos; tratado en tres capítulos: seguridad industrial y salud ocupacional, riesgos psicosociales y satisfacción laboral.

Se concluye que en esta investigación es de tipo correlacional, no experimental, con método inductivo - deductivo. A una muestra de veinticinco servidores, se ha evaluado riesgos psicosociales y satisfacción laboral; cuyos resultados han evidenciado riesgos psicosociales: tiempo no programado en emergencias, psicológicas sensoriales e

inseguridad psicológica; los niveles de satisfacción adecuados de satisfacción laboral; entonces no se prueba la hipótesis. Se considera este tema relevante para la presente investigación ya que se enfoca directamente en la variable de riesgos psicosociales, además sustenta con la teoría de motivación en el trabajo Herzberg con la cual tiene relación la investigación planteada.

Los riesgos psicosociales y su influencia en la productividad de los colaboradores investigación realizada en la Universidad de Israel, ciudad de Quito Autor Bautista (2020) con su objetivo principal que busca evaluar de las condiciones psicosociales en aquellos puestos en los que las condiciones de seguridad y de medio ambiente laboral no generan un alto riesgo para la salud física de los trabajadores.

Concluye que los factores psicosociales laborales son condiciones organizacionales, son condiciones psicosociales de trabajo que como tales pueden ser positivas o negativas. Su número es muy amplio y su clasificación y organización depende del enfoque que se elija. Cuando tales condiciones son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales laborales y los niveles altos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los colaboradores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional, las formas acertadas de cultura empresarial, de liderazgo y de clima laboral.

Se considera este tema importante para la presente investigación porque habla de las condiciones laborales que ayudan y facilitan el trabajo de los colaboradores y así se potencia las competencias personales laborales y los niveles de satisfacción en el trabajo, además coincide con la variable de estudio riesgos psicosociales.

En la investigación titulada “Los riesgos psicosociales incide en el desempeño laboral de los conductores de transporte de carga pesada Transhercules”, Autor: Daniela Paola Proaño Villacrés, 2020, en la ciudad de Quito, el objetivo de esta investigación plantea determinar las condiciones que generan el estrés laboral y como este incide en el desempeño de los conductores de transporte de carga pesada Transhercules S.A.

Se concluye con la comprobación de la hipótesis realizada conjuntamente con los resultados comparativos al evaluar a 54 conductores de la empresa de transporte de carga pesada Transhercules S.A., que los riesgos psicosociales no afectan de manera directa en el desempeño laboral ya que los transportistas son dueños de sus vehículos por lo que mantienen un equilibrio entre las dos variables. Se considera este tema importante para la presente investigación porque es un estudio que da resultados tanto diferentes ya que menciona que los riesgos psicosociales no inciden en el desempeño laboral, es decir que no tienen relación alguna.

Seguidamente la investigación titulada “Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Pambaflor s.a.” realizada en la Universidad Técnica de Ambato, en la ciudad de Ambato, por el autor (Crespo, 2021) llega a determinar según los datos obtenidos por el cálculo del chi cuadrado si existe relación entre los riesgos psicosociales (variable independiente) y la motivación laboral (variable dependiente), influyendo de manera directa en el cumplimiento de las tareas asignadas a los colaboradores en la empresa Pambaflor S.A., sin embargo, el número de evaluaciones con calificaciones inadecuado es tres personas, es decir que la motivación laboral está en un nivel aceptable, con el uso de aplicación del Método FPSICO, se ha evaluado los riesgos psicosociales en los colaboradores de Pambaflor S.A., en donde se ha podido identificar las dimensiones que presentan niveles de riesgo alto dada la existencia de un problema.

El objetivo general de esta investigación plantea analizar los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Pambaflor S.A.

Además, se concluye que el uso de aplicación del Método FPSICO, se ha evaluado los riesgos psicosociales en los colaboradores de Pambaflor S.A., en donde se ha podido identificar las dimensiones que presentan niveles de riesgo alto dada la existencia de un problema, las cuales son: Participación y supervisión (70%), Tiempo en el trabajo (48,3%) y Relaciones y apoyo social 43,4. Se considera este tema relevante para la presente

investigación debido a la relación que hace con el test FPSICO para evaluar los riesgos psicosociales que coincide con la variable de estudio.

En la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas, de la Ciudad de Ambato, según el Autor (Parra, 2016) en la siguiente investigación “Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textil “Boman sport” Cía. Ltda. Ambato” en la cual se determinó que los riesgos psicosociales predominantes en los colaboradores de la empresa “Boman Sport” son; exigencias psicológicas, inseguridad laboral, y doble presencia. El riesgo psicosocial más perjudicial para la salud de los colaboradores de la empresa “Boman Sport” es “Doble Presencia” debido a que el 80% de empleados pertenece al género femenino, este factor las hace más vulnerables a conflictos en lo que tiene que ver a familia y trabajo.

El objetivo general de esta investigación plantea analizar la repercusión de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Textil “Boman Sport” Cía. Ltda.

Lo que se concluye en la investigación ya mencionada, es que, existe una relación entre el desempeño laboral conjuntamente con los riesgos psicosociales y a la vez el desempeño de cada uno de los colaboradores de la empresa. Se considera este tema importante para la presente investigación ya que se trata de la variable de estudio riesgos psicosociales y como estos afectan directamente en los colaboradores, lo que se plantea como ellos repercuten en todo lo que es el desempeño de los colaboradores.

Finalmente, Título: “La Motivación Laboral en las Relaciones Interpersonales del área administrativa de la matriz de la Cooperativa de ahorro y crédito San Francisco Ltda. de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua”. Autor: (Guevara, 2015)

El objetivo general de esta investigación plantea diagnosticar la motivación laboral y su incidencia en las relaciones interpersonales del área administrativa de la matriz de la

Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda. de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Y lo que se procede a concluir esta investigación mediante las encuestas aplicadas en el área administrativa nos damos cuenta de que no existe una buena comunicación entre colaboradores y jefes inmediatos, la falta de comunicación es uno de los principales factores que afecta a las relaciones con los compañeros de trabajo de esta forma afecta directamente, influyendo de manera directa en la forma de realizar su trabajo. Se considera este tema importante para la presente investigación porque ayuda en la investigación planteada relacionando la motivación laboral que se aplica en el área administrativa lo que repercute el tema de estudio.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Estudiar las implicaciones de los riesgos psicosociales sobre la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Plastik en la ciudad de Ambato.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente los aspectos más relevantes referentes a los riesgos psicosociales y la motivación laboral de la empresa Plastik en la ciudad de Ambato.
- Definir los riesgos psicosociales que influyen en los colaboradores de la empresa Plastik en la ciudad de Ambato.
- Estructurar la matriz de riesgos conforme normativa vigente y los alcances sobre la motivación dentro de la empresa Plastik en la ciudad de Ambato.

1.3 Problema de investigación

Los riesgos psicosociales a nivel mundial, pueden presentarse mediante una serie de problemas para los colaboradores. Sus síntomas van desde la irritabilidad a la depresión, y por lo general están acompañados de agotamiento físico y/o mental. Sus síntomas son desde la irritabilidad a la depresión, y por lo general están acompañados de agotamiento físico y/o mental. (Servicio de Administración del Trabajo, 2016)

Las compañías que establecen estrategias globales de salud y productividad son más exitosas que aquellas que toman medidas y programas individuales. México con 75%, China 73% y Estados Unidos con un 59%. Los países con mayor índice de riesgos psicosociales son: México con 75%, China 73% y Estados Unidos con un 59%. (OMS, 2018)

Los riesgos psicosociales, como el aumento de la competencia, las altas expectativas en el rendimiento y los horarios laborales extensos contribuyen a que el ambiente en el trabajo sea cada vez más estresante y dificultan la conciliación entre la vida familiar y laboral. Los riesgos psicosociales, como el aumento de la competencia, las altas expectativas en el rendimiento y los horarios laborales extensos contribuyen a que el ambiente en el trabajo sea cada vez más estresante y dificultan la conciliación entre la vida familiar y laboral. (Manual de Seguridad, 2020)

En la provincia de Tungurahua, el sector empresarial no escapa a la reincidencia que tienen los riesgos psicosociales. Actualmente las empresas buscan combatir este problema mediante diferentes técnicas que permiten mejorar la motivación de los colaboradores. La manera como se interpreta y se piensa acerca de lo que afecta a la perspectiva y experiencia de estrés. El bajo conocimiento de los factores de riesgos psicosociales por parte del área de administrativa de la empresa Plastik, deja a los colaboradores en un estado de vulnerabilidad, así como expuestos a distintas afectaciones psicológicas y dimensiones de riesgos psicosociales como: el apoyo social de liderazgo, conflicto laboral-familiar, lo que, en el entorno laboral produce una gran inestabilidad emocional que conlleva unas varias

alteraciones en la motivación laboral. Los riesgos psicosociales generalmente afectan de forma global a todas las personas y su proceso de estabilidad, además que la motivación laboral es supremamente importante en una empresa u organización ya que por su parte genera incentivos en cada uno de los colaboradores, puesto que, en la empresa Plastik, los colaboradores del área administrativa poseen escasa motivación por parte de ellos hacia la empresa, motivo por el cual este trabajo de investigación se ha enfocado en este tema.

1.4 Justificación

En la actualidad, las empresas del sector comercial de la ciudad de Ambato no consideran la influencia social que tienen los riesgos psicosociales en el personal administrativo de la organización ya que, como su nombre lo dice, son riesgos a los que se está expuesto cada uno de los colaboradores de las empresas lo que ocasiona un bajo desempeño personal y organizacional, es por ello que se necesita no solo de herramientas que impulsen a una buena motivación en el área administrativa de la empresa, sino al bienestar tanto personal y laboral.

La existencia de la presente investigación reside en el conocimiento teórico acerca del nivel de desempeño que se va a estudiar, por cuanto a que las organizaciones son una sociedad que se encuentran en constante evolución ya que, por esta razón los cambios acelerados que se dan, provocan que la gente se estrese con facilidad, de manera que afecta directamente a la perspectiva y experiencia personal y organizacional de cada uno de los colaboradores.

La utilidad de este proyecto fundamenta la parte teórica aprendida, donde el área de recursos humanos tenga la necesidad de mejorar el ambiente o clima laboral, de manera que, se pueda evitar las consecuencias de los riesgos psicosociales como uno de sus principales efectos que es el estrés laboral y la baja motivación laboral en el área administrativa de los colaboradores, para recabar y lograr una mejor salud física, social e intelectual. (Sailema, 2018)

Llevar una gran importancia este presente trabajo de manera metodológica lo que busca al analizar los factores que influyen en la motivación laboral dentro de la empresa se puede identificar cuáles son los niveles de desempeño no óptimos, ya sea por los inconvenientes diarios, lo que no permite brindar un servicio de calidad al cliente de la organización.

En el sector empresarial de la provincia de Tungurahua, los riesgos psicosociales tienen una influencia que busca mejorar mediante la metodología mejorar las condiciones de vida de sus colaboradores debido a que estos generan problemas no solo de tipo físico sino también psicológicos, como uno de sus principales consecuencias se tiene el estrés laboral que afecta directamente en las organizaciones al ya estar expuestas a situaciones como las cargas de trabajo, falta de comunicación entre colaboradores y exigencias. (Castro, 2018)

El proyecto busca poner en práctica los conocimientos ante las situaciones laborales dentro de las organizaciones y su entorno afectan directamente o indirectamente a la salud del colaborador y su motivación laboral en la productividad de la organización concurre como un riesgo psicosocial ya que es una condición presente en la motivación laboral que influye también en el bajo rendimiento que va de la mano de la inseguridad laboral y falta de apoyo familiar.

El presente proyecto es de gran interés social por el conocimiento acerca del nivel de los factores psicosociales que inciden en el área administrativa, como es el aumento de la competencia, horarios laborables extensos, expectativas altas en el rendimiento que aportan de alguna manera a que el ambiente de trabajo dificulte la conciliación en la vida laboral y cotidiana lo que genera un nivel bajo de desempeño. (Velastegui y Cárdenas, 2021)

Este trabajo de investigación es innovador debido a que la empresa “Plastik” no ha realizado alguna investigación sobre estos riesgos psicosociales, por lo que se pone en práctica todo lo aprendido sobre el tema, y se puede deducir que la empresa en tiempo pasado no tomó importancia en los aspectos vinculados a la baja motivación laboral, pese a que las organizaciones hoy por hoy se han enfocado en el confort del talento humano.

El impacto que el área administrativa de la empresa “Plastik” desea alcanzar se basa en que las demás organizaciones no solo del sector comercial puedan seguir sus pasos, de forma que, los colaboradores de cada organización reciban beneficios y a la vez se sientan respaldados, de tal manera sienta seguridad en el puesto y así su desempeño tenga un buen nivel. La naturaleza del trabajo cambia constantemente y por ende las condiciones de trabajo presentan una amenaza para la salud.

1.5 Marco Teórico

1.5.1 Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales requieren de un estudio preventivo que promueva el bienestar del colaborador asegurando la motivación laboral estable para cumplir con metas planteadas y objetivos esperados. Según la Organización mundial de trabajo (2020), los riesgos psicosociales son: 'Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente y las condiciones de su organización, por una parte; y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo' pág. 15.

1.5.1.1 Salud ocupacional

Según la Organización Mundial Salud Ocupacional; es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y preservar la salud de los colaboradores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y circunstancias que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo; además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental, social de los colaboradores, así como también respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo; a la vez busca facultar a los colaboradores para que lleven vidas social y económicamente productivas que

contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo. (OMS, 2018) p.56

Salud Ocupacional es aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las circunstancias de trabajo, protección y promoción de la salud de los colaboradores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo que conlleva la promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los colaboradores en todas las ocupaciones. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo que conlleva la promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los colaboradores.

La salud ocupacional constituye un factor trascendental para el progreso organizacional debiéndose considerar al momento de contratar el personal para brindarles bienestar y salud en sus puestos de trabajo, así como un clima laboral satisfactorio para alcanzar altos niveles de satisfacción y productividad laboral, disminuyendo el ausentismo laboral, inadecuadas relaciones interpersonales y previniendo accidentes de trabajo y enfermedades que afectan al rendimiento de las personas.

1.5.1.2 Estrés

Según González (2016), el estrés consiste en una reacción del cuerpo a diferentes factores que pueden desencadenarlo; y puede desarrollar un estrés a nivel psicológico, que puede traer como consecuencias síntomas físicos

El estrés es la respuesta a agente interno o externo perturbador; este agente es el estímulo que provoca la respuesta al estrés. Los factores de estrés presentes en situación de trabajo se pueden clasificar en tres grandes grupos: físicos, algunos, sociológicos y psicológicos. Desde esta perspectiva, los factores de estrés presentes en situación de trabajo se pueden clasificar en tres grandes grupos: físicos, algunos, sociológicos y psicológicos.

Tipos de estrés

a) Estrés positivo o estrés

Es la cantidad de estrés necesario que genera el estado de alerta fundamental para lograr un rendimiento físico y mental. Es útil en nuestra vida, va ligado al instinto de supervivencia, el deseo de trabajar, el espíritu de lucha. Según algunos autores, la persona con estrés positivo se caracteriza por ser creativo y motivado, los estresores positivos pueden ser una alegría, éxito profesional, un examen, una buena noticia. (Rodríguez, 2018).

b) Estrés negativo o distrés

La balanza del estrés se inclinará hacia el lado negativo, este es el estrés propiamente dicho y siempre que se hable de estrés se está refiriendo al negativo. Existen situaciones en el ámbito laboral que son indicios claros por los que se provoca el estrés negativo. Si no se puede hacer frente a estas demandas, la balanza del estrés se inclinará hacia el lado negativo. (Rodríguez, 2018)

Síntomas del estrés

Según (Marqués, 2019) expone un desglose de los síntomas del estrés laboral en donde los síntomas físicos son aquellos que afectan la salud del individuo ocasionándole molestias en su salud. Los representativos son insomnio, migrañas, tensión excesiva. Los efectos negativos no solo pueden afectar a los colaboradores, sino también genera un deterioro en el ámbito laboral.

✚ Enfermedades profesionales

Las enfermedades profesionales son padecimientos que se originan a largo plazo, que tienden a ocurrir de manera directa por el ejercicio de la profesión que desarrolla el colaborador y como consecuencia de la exposición a factores de riesgo que desarrollan o no incapacidad laboral. Se reúne distintos criterios de diagnóstico para considerar si el profesional presenta o no la enfermedad ocupacional.

Tabla 1: *Enfermedades laborales*

| Enfermedades Laborales | |
|-------------------------------|---|
| Mobbing | Rojo & Cervera (2005) citando a Leyman señala que el mobbing es una situación en donde una persona ejerce acciones violentas en contra de otra u otras de manera recurrente, destruyendo la comunicación de las víctimas con su entorno, así como también su reputación; impidiendo de esta manera su adecuado desarrollo profesional y laboral, pudiendo lograr que la persona se retire de su lugar de trabajo. |
| Estrés | Según González (2006), el estrés consiste en una reacción del cuerpo a diferentes factores que pueden desencadenarlo; y puede desarrollar un estrés a nivel psicológico, que puede traer como consecuencias síntomas físicos. |
| Burnout | SECPAL (2008) citando a Freudemberg, indica que el burnout es una sensación de agotamiento y fracaso, como consecuencia del exceso de energía utilizada, así como de los recursos que el trabajador deba poner en marcha para sus labores diarias. |

Fuente: Rojo & Cervera (2005)

1.5.1.3 Clima laboral

Según la escuela de Gestalt, los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo. Es así que el comportamiento de un colaborador está influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno. Por otro lado, la escuela funcionalista formula que el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que le rodea y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.

Para Chiavenato (2018) el clima laboral constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo, menciona que el concepto de clima laboral involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

La forma de comportarse de cada individuo es de vital importancia para determinar si el clima laboral de una empresa es adecuado, si se debe cambiar patrones de comportamiento, con su debido análisis y argumentos acertados para bien tanto de los colaboradores como de la empresa, se debe realzar que pueden lograr grandes éxitos.

1.5.1.4 Satisfacción laboral

La satisfacción y el compromiso del individuo con la empresa depende de la calidad de clima organizacional que se mantenga en su lugar de trabajo, las malas relaciones interpersonales, escasa motivación y reconocimiento al trabajo bien realizado son causales de la alteración de la conducta del colaborador, provocando así bajo desempeño y por ende bajo productividad.

Se pueden utilizar diversos enfoques para enfrentar la satisfacción laboral:

- Hacer cambios en las condiciones de trabajo, la supervisión, la compensación o el diseño del puesto esto depende del factor del trabajo que genera la insatisfacción.
- Transferir a los colaboradores a otros puestos para obtener mayor armonía entre las características del colaborador y las del puesto. También, se puede reasignarse al personal para formar grupos de trabajo más compatibles cabe agregar que esto no funciona en todos los casos.
- Tratar de cambiar la percepción o expectativas del colaborador insatisfecho, el cual es apropiado cuando estos tienen malas interpretaciones basadas en información incorrecta.

1.5.1.5 Relaciones interpersonales

El hombre para su constante evolución desde su aparición tuvo que pasar por una serie de necesidades, que lo obligaron a descubrir un sin número de factores que ayudarían a su evolución. La cualidad de mantener adecuadas relaciones con subordinados, superiores y compañeros, o clientes internos y externos, es la cualidad de fomentar la participación e integración del personal, se le llama relaciones interpersonales o humanas, además de ser la forma en que interactúan con sus superiores, compañeros de trabajo y los usuarios del servicio brindado o consumidores del producto elaborado. (Arroyo, 2018)

Dentro de los descubrimientos estuvieron, el darse cuenta que el fuego le servía para protegerse del frío, así como también para ahuyentar a los animales salvajes, descubrió también que los grandes árboles que lo rodeaban podían darle frutos que servirían para su alimentación, las pieles de los animales servían para cubrir su cuerpo, y las cuevas creaciones maravillosas de la madre naturaleza, las consideraban como sus mansiones. Pero aún faltaba algo importante para el crecimiento ilimitado del hombre, la comunicación, es por esto que la comunicación es tan antigua como la evolución de la tierra. (Muuchisky, 2019)

El hombre sintió la necesidad de proyectar sus emociones, pensamiento, sensaciones, preocupaciones, acerca del mundo que lo rodeaba para poder enfrentar mejor la realidad que desconocía. Empezó con ciertos sonidos, gestos, señales, para después demostrar superioridad con el lenguaje y lograr una comunicación con otros seres vivos.

De este modo la comunicación representa la expresión más compleja de las relaciones humanas, a través de ella el hombre sintetiza, organiza y elabora toda la experiencia y conocimiento humano, luego lo trasmite de individuo a individuo utilizando como vía el lenguaje. En la actualidad es tan enriquecedora la vía de comunicación que se utilice ya que por medio de la misma se puede ganar o perder grandes retos, así como también alcanzar objetivos tanto personales, individuales, colectivos y profesionales que pueden marcar una tendencia en el éxito del medio que nos rodea. (Corral, 2017)

Dentro de las empresas este factor es indispensable, ya que crea excelentes o malas relaciones interpersonales para lo cual, una fabulosa comunicación es sinónimo de eficiencia, organización y coordinación, mientras que una mala comunicación puede ser motivo de ineficacia, desorden y conflictos internos.

1.5.2 Motivación laboral

El nivel de motivación laboral de los colaboradores existente dentro de una organización, y la misma se ha constituido en una pieza fundamental para llevar a cabo la consecución de los diferentes objetivos empresariales (Hidalgo, 2018). Para lograr el nivel de motivación adecuado los gerentes y demás encargados deberán escuchar y responder a las necesidades de los colaboradores, lo cual ayudará a elevar los niveles de satisfacción al igual que el nivel de rendimiento laboral. García (2019), sostuvo que el otorgar un trato amable y respetuoso no debe ser considerado como una señal de debilidad, ya que para lograr el éxito esperado será necesario que la organización brinde un trato adecuado a sus colaboradores.

Su equipo de trabajo se ve sumamente desmotivado hacia su trabajo, poca gente está motivada y de vez en cuando, hay pasividad y actitud negativa en la gente. Ha sabido mantener elevada y constante la motivación de su equipo, pero en ocasiones no en todos lo que la forma de ser y comunicarse mantiene permanentemente muy motivado a su todo su equipo de trabajo.

Reyes (2010), señaló que: “el lograr abordar las inquietudes de los colaboradores de una forma adecuada y precisa es necesario para la atención de una buena calidad en el servicio” (p. 3). Para el colaborador el nivel de calidad otorgado dependerá totalmente de su interacción, además del buen trato, logrando brindar de esta forma un nivel de satisfacción adecuado.

El nivel de motivación del colaborador no solo dependerá del nivel de satisfacción con la que se logran cubrir sus expectativas. Sí las expectativas del son bajas existe una gran probabilidad de que el colaborador se encuentre satisfecho con servicios relativamente deficientes.

1.5.2.1 Condiciones laborales

Todo colaborador para desempeñar una labor debe estar inmerso en un ambiente laboral que, según lo define Henaó (2019), está mediado por las circunstancias que se presentan en el medio donde se desempeña éste. Este ambiente de trabajo propiciará las características para desarrollar la tarea de acuerdo a las necesidades del servicio ofrecido.

El colaborador para realizar sus actividades, se desenvuelve en un entorno el cual debe ser apto para realizar su trabajo y reflejar un buen desempeño de manera que se sienta estable al realizar sus tareas lo cual proporcione estabilidad y un buen ambiente laboral.

1.5.2.2 Ambiente laboral

Algunos autores consideran el ambiente organizacional de la siguiente manera: El clima laboral definido como el ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el saber hacer del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y relacionarse, con su interacción con la empresa (Arroyo, 2019).

El ser humano tiene la necesidad de sentirse bien en el lugar donde se encuentra con el fin de adaptarse fácilmente y a la vez cumplir con todo aquello que se proponga. En el ámbito empresarial, un óptimo clima laboral es sinónimo de eficiente productividad, refleja un personal capacitado y satisfecho dentro de su lugar de trabajo. Y por ende todos los objetivos que se le otorguen para su bien personal, profesional y empresarial será cumplidos a cabalidad, sin ninguna novedad, y optimizando el valor más importante, tiempo. (Arce & Malvas, 2018)

Martínez (2000), menciona “Es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)”

El clima organizacional se refleja del resultado de la interacción de las actividades que los colaboradores realizan individual y grupalmente, siendo un conjunto de comportamientos que se influyen mutuamente organización – colaboradores para obtener lo que se conoce como clima laboral dentro de una organización.

Entre sus elementos constan los siguientes:

- Las características del ambiente laboral forman parte del clima organizacional, las mismas que pueden ser percibidas directa o indirectamente por el personal.
- El clima organizacional influye al comportamiento organizacional.

- Al igual que el clima, las estructuras y el capital humano que forman parte de la organización, engloban un sistema con gran nivel de dinamismo e interdependencia.

Ortega (2018) de acuerdo a la investigación el autor antes citado se basa en las dimensiones propuestas por Litwin y Stinger:

- **Estructura:**

Aquí hace alusión a la percepción de las normativas y procedimientos que el personal debe seguir para el cumplimiento de procesos, es decir, la burocracia presente como en todo sistema.

- **Responsabilidad:**

Los colaboradores tienen potestad de tomar sus propias decisiones de acuerdo a sus funciones, donde su propio jefe son ellos.

- **Recompensa:**

Es la percepción que el personal tiene acerca de las compensaciones económicas por el cumplimiento de sus responsabilidades.

- **Desafío:**

La empresa promueve retos que están previamente calculados, para el cumplimiento de metas.

- **Relaciones:**

Es la percepción del capital humano acerca del ambiente de compañerismo, ya sea vertical u horizontal de todos quienes forman parte del equipo de trabajo.

- **Cooperación:**

Es la reciprocidad prestada entre todos los miembros de la empresa sin importar su nivel de jerarquía.

- **Estándares:**

Son los lineamientos con que se gestiona la empresa sobre el rendimiento de sus colaboradores.

- **Conflictos:**

La aceptación de opiniones y criterios diferentes y sabiendo hacer frente a los inconvenientes que se presenten.

- **Identidad:**

Hace mención al grado de pertenencia que se presenta por parte de los colaboradores para con la empresa, donde los objetivos individuales sean los mismos que los que estipula la organización.

Los aspectos del medio físico están relacionados con los estresores laborales, aa calidad del aire y la limpieza general han demostrado ser factores importantes en la aparición de la 'enfermedad psicógena masiva' y otras respuestas de estrés. El ruido, puede causar el aumento de la excitación, la presión arterial y el estado de ánimo psicológico negativo.

1.5.2.3 Comportamiento Organizacional

El comportamiento organizacional se refiere a las acciones de las personas que trabajan en las organizaciones. Se basa, sobre todo, en aportaciones de la psicología y es un campo que trata sobre el comportamiento de los individuos, es decir, temas como personalidad, actitudes, percepción, aprendizaje y motivación. El Comportamiento Organizacional también se relaciona con el comportamiento de los grupos, es decir, incluye temas como normas, funciones, formación de equipos y manejo de conflictos. (López, 2017).

El comportamiento organizacional tiene características distintivas, es un campo del conocimiento humano vital para comprender el funcionamiento de las organizaciones. Las principales características del Comportamiento Organizacional son las siguientes: Una disciplina científica aplicada: está ligado a cuestiones prácticas cuyo objeto es ayudar a las personas y a las organizaciones a alcanzar niveles de desempeño más elevados. Su aplicación busca que las personas se sientan satisfechas con su trabajo y, al mismo tiempo, elevar las normas de competitividad de la organización y contribuir a que ésta alcance el éxito. (López, 2017)

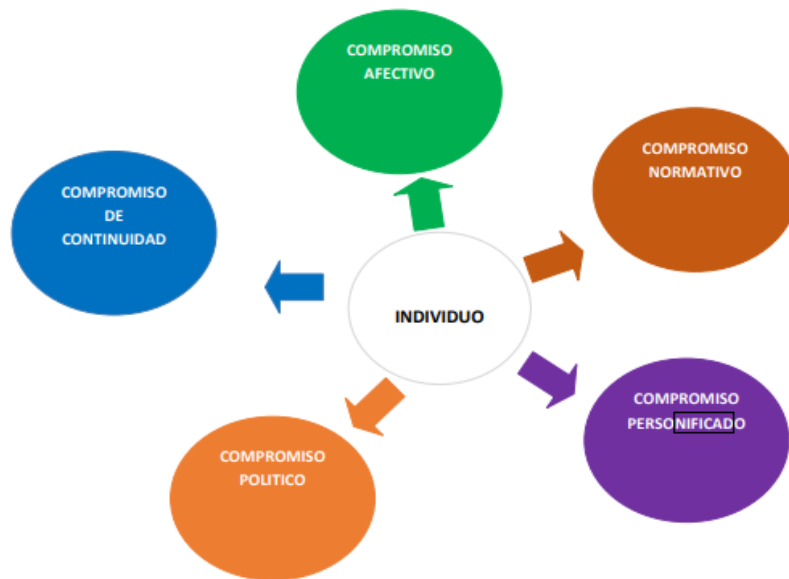
Se enfoca en las contingencias: así, procura identificar diferentes situaciones de la organización para poder manejarlas y obtener el máximo provecho de ellas. Utiliza el enfoque de situaciones porque no existe una manera única de manejar las organizaciones.

1.5.2.4 Compromiso organizacional

La unión afectiva con la organización, el reconocimiento de los costes asociados con el abandono y la obligación de permanencia son los temas que subyacen a las teorías del compromiso organizacional en el sector público. Por su parte, Meyer & Allen (2019) definieron el compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación del individuo con la organización. La diferencia está en la naturaleza de este estado y, a partir de esta evidencia, los autores preconizaron su modelo de tres dimensiones mencionados

anteriormente. Los autores enfatizan que el compromiso puede asumir diferentes formas, de acuerdo con las entidades relacionadas: grupo de trabajo, supervisor, carrera, sindicato, entre otras.

Gráfico 1 *Compromiso Organizacional*



Fuente: Meyer & Allen (2019)

1.5.2.5 Teoría de los dos factores de Herzberg

Una de las teorías que más ha influido en el área de la satisfacción laboral es la formulada por Frederick Herzberg (1959), denominada teoría de los dos factores o teoría de la motivación. En la década de los cincuenta Frederick Herzberg desarrollo un modelo de motivación de dos factores, en la cual se dice que tanto la satisfacción como la insatisfacción laboral derivan de dos series diferentes de factores. Por un lado, se tiene a los factores higiénicos o de insatisfacción, y por el otro a los motivantes o satisfactores. (López, 2017)

“La teoría bifactorial de Herzberg afirma que la motivación se genera por la búsqueda de una satisfacción óptima de ciertas necesidades, las que producen satisfacción laboral”.

En su teoría Herzberg, concluye que la gente tiene dos categorías de necesidades que son independientes una de la otra y que afectan la conducta de diferentes maneras. El fundamento es que, cuando la gente siente insatisfacción con su ocupación, esto concierne al medio ambiente del lugar de trabajo y viceversa. (López, 2017)

Herzberg desarrolló su teoría con base en una investigación realizada en 200 ingenieros y contadores quienes relataron una experiencia de trabajo excepcionalmente buena, y otra, excepcionalmente mala (incidentes críticos). Posteriormente los relatos se analizaron y el 13 contenido de las historias, reveló que los incidentes donde la causa del estado psicológico del protagonista era la tarea en sí, la sensación de logro, el avance profesional, la responsabilidad y el reconocimiento, habían sido recordados principalmente como fuentes de experiencias positivas; mientras que aquellos donde el rol causal eran factores como el pago, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y políticas de la empresa, eran recordadas principalmente como fuentes de experiencias negativas.

“Herzberg postuló la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores de higiene o extrínsecos y otro de factores motivantes o intrínsecos”.

La motivación puede ser definida como un proceso que inicia, mantiene y dirige un comportamiento hacia un fin u objetivo. En eso hay acuerdo entre los psicólogos, pero no hay acuerdo sobre qué es lo que la inicia, la mantiene y la dirige hacia esa finalidad.

1.5.2.6 Teoría de la equidad

El término equidad se define como la porción que guarda los insumos laborales del individuo y las recompensas laborales. Según esta teoría las personas están motivadas

cuando experimentan satisfacción con lo que reciben de acuerdo con el esfuerzo realizado. (López, 2017).

Así pues, Stacey Adams, quien ideó la Teoría de la Equidad, afirma que las personas están motivadas para mantener relaciones interpersonales justas y equitativas. En este sentido, es importante evitar las que sean injustas o inequitativas. El autor considera que el colaborador lleva a cabo básicamente las siguientes evaluaciones subjetivas:

Esfuerzo-recompensa: la recompensa le compensa el esfuerzo realizado. Por lo tanto, cuanto mayor sea la recompensa, mayor el esfuerzo que estará dispuesto a hacer, de los compañeros en una situación parecida: es lo que sucede si un colaborador entiende que un compañero consigue: (Chiavenato, 2018)

Una recompensa mayor después de haber realizado un esfuerzo igual o inferior al suyo. En este caso, aunque la cuantía de la recompensa se pueda considerar como adecuada en relación al esfuerzo individual, no estará dispuesto a esforzarse a un nivel óptimo, porque entiende que existe una discriminación e injusticia en el reparto de las recompensas.

Por lo tanto, tendrá una percepción distorsionada de la relación esfuerzo-recompensa, en definitiva; según esta teoría, la clave para conseguir un colaborador motivado es encontrar el equilibrio entre el esfuerzo que realiza un colaborador y los resultados que consigue a cambio de este trabajo que ejecuta. De esta forma, además, el colaborador se siente vinculado y valorado en la empresa y se siente más cómodo y tranquilo efectuando su trabajo.

1.5.2.7 Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow

Abraham Maslow (1943) planteó que todas las necesidades humanas no poseen la misma fuerza o imperatividad para ser satisfechas, dicho enfoque sobre la motivación es uno de los más difundidos, ya que lo llevaron a estructurar las necesidades que el hombre

experimenta, con base en una jerarquía, haciendo que los humanos reaccionen de conformidad con la necesidad dominante en un momento determinado, estableciendo que la motivación está en función de la satisfacción que debe alcanzarse prioritariamente.

La teoría de las Necesidades, se concentra en lo que requieren las personas para llevar vidas gratificantes, las personas están motivadas para satisfacer distintos tipos de necesidades clasificadas con cierto orden jerárquico. (López, 2017)

Para los conductistas, la conducta se describe en términos de estímulo y respuesta: Estímulo, significa cualquier objeto del medio ambiente captado por el organismo o cualquier cambio en los tejidos mismos debido a la condición fisiológica. Respuesta, es todo lo que el organismo hace en relación a un estímulo, es decir, la reacción del mismo frente a éstos (Vargas, 2017).

Básicas o fisiológicas: son las necesidades básicas para el sustento de la vida humana, tales como alimentos, agua, calor, abrigo y sueño. Según Maslow, en tanto estas necesidades no sean satisfechas en el grado indispensable para conservación de la vida, las demás no motivarán a los individuos. Seguridad: son las necesidades para librarse de riesgos físicos y del temor a perder el trabajo, la propiedad, los alimentos o el abrigo.

El presente estudio después de haber analizado las teorías más relevantes se determinó que la teoría realizada Herzberg desarrolla un modelo que es el Test Psico 4.0 que se refiere a los motivantes o satisfactorios que tiene cada persona para desarrollar su trabajo, en tanto la motivación laboral es todo estímulo, razón que impulsa a una persona a sentir la necesidad de trabajar, ya sea porque mediante el trabajo atiende a varias de sus necesidades siendo que estas satisfagan sus objetivos personales y así aportar para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. De tal manera se relaciona con el instrumento que mide los riesgos psicosociales con referencia a los estímulos, el cuestionario permite realizar un diagnóstico de la realidad psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma, elaborado por (INSHT) Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 Alcance

2.1.1 Investigación Descriptiva

Según Tamayo (2017), afirma que: La investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho y su característica principal es presentar una interpretación correcta, este tipo de investigación aplica énfasis en el análisis de los datos con los cuales se presentan los hechos en la realidad. La investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho y su característica principal es presentar una interpretación correcta.

La investigación descriptiva se utiliza para dar denominación, definir, clasificar las características del estudio en este caso nos ayudará con la descripción de la información recolectada a través del marco teórico y de los instrumentos para la recolección de la información.

2.2 Enfoque

2.2.1 Método Cuantitativo

La indagación cuantitativa según Sampieri (2018) afirma que esta investigación busca conocer la realidad externa estudiada como tales, lo cual las suposiciones deben aproximarse o ajustarse a dicha realidad mediante una comprobación de hipótesis.

Se establece un método de trabajo de campo con el fin de obtener datos descriptivos, porcentajes y comprobaciones estadísticas, lo cual para esto se va a utilizar instrumentos

de medición como es el cuestionario de evaluaciones de riesgos psicosociales F-Psico 4.0 creado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.3 Modalidad

2.3.1 Bibliográfica o documental

Reza (2017), La metodología bibliográfica se refiere al hecho de que el investigador adquiere la información que necesita por medio de documentos principalmente, es decir, estos documentos ya existen y son: libros, periódicos, revista, estadísticas, tesis, investigaciones publicadas, entre otros. El investigador no va a generar la información, sino que la toma de varios lugares para ordenar y analizar esa información.

Se utiliza esta técnica porque contribuye a construir el marco teórico y recabar información sobre el problema objeto de estudio en base a la información que existe en libros, tesis, manuales y hasta en internet.

2.3.2 De campo

Aquel estudio de trabajo que brinda posibilidad de estudiar datos de la realidad, es decir tal y como se presentan en su naturaleza, con sus variables que intervienen en el campo real. La investigación de campo puede desarrollarse en espacios por fuera de espacios, y que, el lugar original sea objeto de estudio (Leyva Haza & Guerra Véliz, 2020).

Esta investigación de campo se emplea en el presente trabajo ya que el estudio se lo realizará directamente en la empresa Plastik de la ciudad de Ambato.

2.3.3 Exploratoria Transversal

Según Dávila y Huicarema, (2020) un estudio transversal es un procedimiento de comparación en casos que practicamente muestran un estudio longitudinal en donde el

campo hace la misma recopilación de datos dos o más veces, con el fin de investigar el desarrollo y el cambio de campo de estudio, lo cual, esto puede llegar a transferir a una investigación cuantitativa.

En esta investigación se utiliza la investigación transversal porque solo se aplicará una sola vez ya que se determina como un tipo de indagación observacional que verifica variables recopiladas en tiempo sobre una posible población o muestra.

2.4 Población y muestra

2.4.1 Población

De acuerdo a Robles (2019), “Se llama población al conjunto de todos los elementos de un tipo particular cuyo conocimiento es de interés” (p. 261). Para el caso de Plastik que se conforma de 41 colaboradores.

2.4.2 Muestra (Censo)

Esta muestra de estudio se lleva a cabo en la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en la empresa Plastik con el fin de realizar nuestra investigación sobre la escasa motivación a causa de los riesgos psicosociales, siendo nuestro objetivo a estudiar 40 colaboradores, se excluye al gerente para mantener imparcialidad y a la vez por su nivel de jerarquía.

Tabla 2 *Muestra*

| Variable de Segmentación | Variable | Dato | Fuente |
|---------------------------------|-----------------|-------------|---------------|
|---------------------------------|-----------------|-------------|---------------|

| | | | |
|-------------|--------------------------------------|----|--------------------|
| Geográfica | Zona total empresa Plastik Ambato | 41 | Secretaria empresa |
| Demográfica | Área | 40 | Secretaria empresa |

Nota: Se detalla las variables de segmentación geográficas y demográficas

2.5 Técnica

2.5.1 Encuesta

Considerada una de las técnicas investigativas en donde contienen una indagación empírica que aporta nuevas posiciones dentro de la metodología que a la vez permite obtener y elaborar datos como método eficaz dirigidas a una muestra representativa de personas con el unico fin de conocer y determinar opiniones o visiones respecto a algún asunto. (Avila, et al., 2020)

2.6 Instrumento

2.6.1 Cuestionario

Según Romero y Heredia, (2018) el cuestionario es una herramienta conformada por un conjunto de interrogantes elaboradas para obtener o recopilar información mediante un objetivo concreto dando a conocer una serie de datos ya sea cualitativos como cuantitativos, siendo este el Test- Fpsico 4.0 en donde sus técnicas fueron validadas como tal.

Test F-Psico 4.0

El método F-Psico consiste de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples lo cual el número de ítems asciende a 89 e incluye los siguientes factores: Tiempo de trabajo (TT), Autonomía (AU), Carga de trabajo (CT), Demandas psicológicas (DP),

Variedad/contenido (VC), Participación/Supervisión (PS), Interés por el trabajador/Compensación (ITC)

Tiempo de trabajo (TT)

Este factor menciona a diferentes aspectos que incluye la estructuración temporal de la actividad laboral a lo extenso de la semana y cada día. También evalúa el impacto que tiene el tiempo de trabajo desde los periodos de descanso en donde la actividad, cantidad, calidad y efecto del tiempo de trabajo en la vida social. Esta evaluación se realiza a partir de los siguientes 4 ítems: Trabajo en sábados y festivos.

Autonomía

En este factor intervienen aspectos de las condiciones de trabajo consiguiente a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para la gestión y toma de decisiones sobre aspectos de la actividad laboral en cuestiones de procedimiento y organización del trabajo, este método acoge aspectos sobre la proyección de la autonomía en dos grandes bloques: Autonomía temporal que trata la sensatez concedida al trabajador en algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo tales como descansos, elección del ritmo, posibilidad de alterarlo si fuera necesario.

Carga de trabajo (CT)

Una de la carga elevada de trabajo tiene un componente cuantitativo y difícil componente cualitativo en donde este factor evalúa la carga de trabajo mediante las cuestiones siguientes: presiones de tiempo, esfuerzo de atención, calidad y dificultad de la tarea.

Una de la carga elevada de trabajo tiene un componente cuantitativo y difícil componente cualitativo y por último evalúa la carga de trabajo mediante las cuestiones siguientes: presiones de tiempo, esfuerzo de atención, calidad y dificultad de la tarea.

Demandas psicológicas (DP)

Exigencias cognitivas miden el grado de presión o movilización del esfuerzo intelectual al que el colaborador hace frente a lo que debe poseer una situación adecuada da un equilibrio entre las capacidades de personas y también se ofrece la posibilidad de aplicar las capacidades humanas. Las exigencias emocionales se derivan del nivel de compromiso en donde cuyas situaciones derivan de las situaciones emocionales, además otra fuente de exigencia emocional es la exposición del alto impacto emocional.

Variedad/contenido (VC)

En este factor interviene la sensación del trabajo que tiene una utilidad para el colaborador en conjunto de la empresa y sociedad en general se valora y proporciona un sentido más allá de contraprestaciones económicas, goza del reconocimiento del entorno del colaborador. La sensación del trabajo que tiene una utilidad para el colaborador es lo que el conjunto de la empresa y sociedad en general siendo valorado y proporcionado un sentido más allá de contraprestaciones económicas.

Participación/Supervisión (PS)

La participación explora niveles de intervención, implicación, colaboración en donde mantienen diferentes aspectos de su trabajo sobre la participación explora niveles de intervención, implicación, colaboración en donde mantienen diferentes aspectos de su trabajo. Los ítems que abarcan este factor son: la participación en la introducción de cambios en equipos y materiales o Participación en la reorganización de áreas de trabajo.

Interés por el trabajador/compensación (ITC)

El grado en el que la empresa genera preocupación sobre lo personal y a largo plazo por el colaborador, a más de la preocupación por la empresa, su formación, desarrollo de

carrera y cuestiones sobre la percepción de la seguridad en el empleo. Los siguientes ítems para evaluar: o Información sobre la formación o Información sobre las posibilidades de promoción o Información sobre la situación de la empresa o Facilidades para el desarrollo profesional.

Desempeño de rol (DR)

Considera los inconvenientes derivados de los cometidos en cada puesto de trabajo y comprende aspectos fundamentales: ambigüedad de rol, conflicto de rol, este método aborda los siguientes ítems: especificaciones de los cometidos o especificaciones de la cantidad de trabajo o especificaciones de la calidad del trabajo o especificaciones de tiempos de trabajo o especificaciones de la responsabilidad del puesto o tareas irrealizables o procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos o conflictos morales o instrucciones contradictorias o asignación de tareas que exceden el cometido del puesto.

Relaciones y apoyo social (RAS)

Hace referencia aquellos aspectos sobre las condiciones de trabajo en el que intervienes los entornos del colaborador, en sí, el método concreta la posibilidad de contar con un gran apoyo instrumental en donde provienen de otras personas como el entorno del trabajo entre jefes y compañeros. La posibilidad de contar con un gran apoyo instrumental en donde provienen de otras personas como el entorno del trabajo entre jefes y compañeros.

2.7 Pregunta de Investigación

De acuerdo al problema estudiado y en análisis bibliográfico se determina que la variable riesgos psicosociales si influyen sobre la motivación laboral, por ello, para el estudio de este caso particular se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo los Factores de riesgos psicosociales inciden sobre la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Plastik?

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3. RESULTADOS

3.1 Datos sociodemográficos de la población

Se muestran los gráficos de distribución de la población por diferentes unidades de análisis o variables independientes que se han definido. Asimismo, se incluyen los gráficos en los que se refleja la tasa de participación general. Los gráficos incluyen los gráficos en los que se refleja la tasa de participación general. Esto incluyen los gráficos en los que se refleja la tasa de participación general.

Gráfico 2 *Datos sociodemográficos de la población*

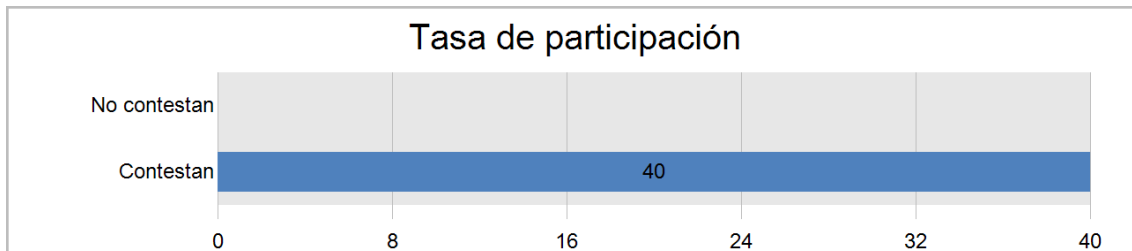
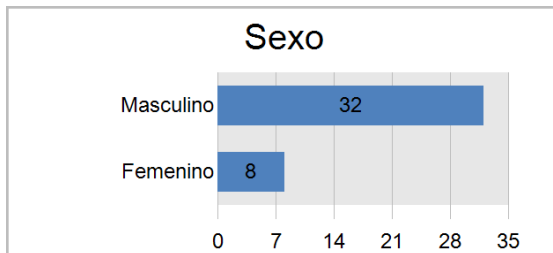


Gráfico 3 *Sexo*

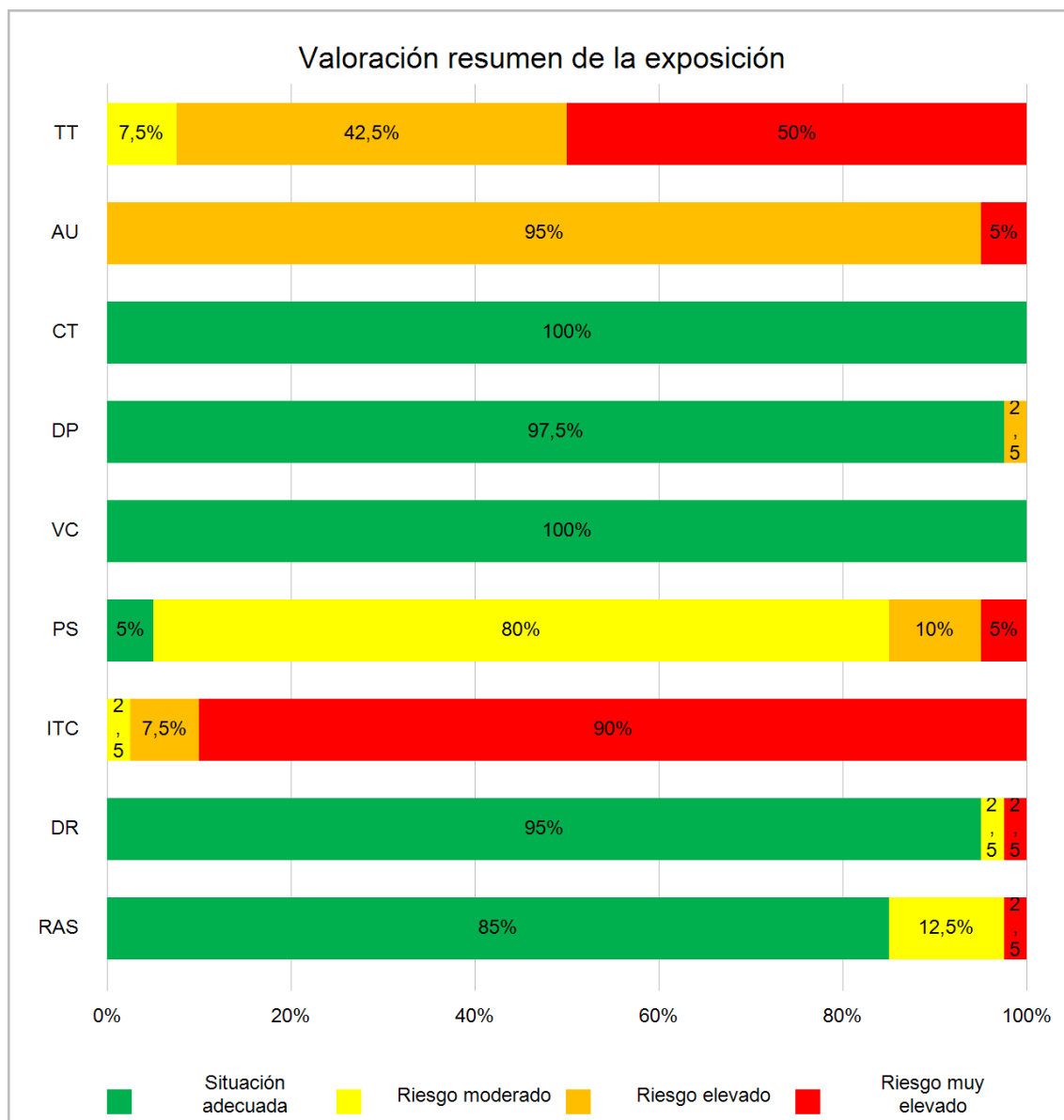


En el presente estudio se contó con 32 personas de sexo masculino y 8 personas de sexo femenino es decir que la mayoría de personas a las que se les aplicó el test son hombres.

3.2 Valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial

Se muestra el gráfico resumen de la exposición para cada uno de las 9 dimensiones que analiza el método FPSICO 4.0:

Gráfico 4 SemafORIZACIÓN por dimensión en cada nivel de riesgo



Interpretación

Según la información recopilada se puede interpretar que esta exposición de factores que analizan el método FPSICO 4.0 presenta las siguientes dimensiones con un riesgo muy elevado en tono de color rojo en la dimensión Tiempo de trabajo con un 50%, un 5% en Autonomía, otro 5% en Participación y supervisión, el 2,5% en Desempeño de rol y el 2,5% en Relaciones y apoyo social. Consiguiente se manifiesta que representan un riesgo elevado en tono color anaranjado con un 42,5% en la dimensión de Tiempo de trabajo, el 95% en Autonomía, el 10% en Participación y supervisión, y un 7,5% en Interés por el trabajador y compensación. Además, presenta un riesgo moderado en tono color amarillo con un 7,5% en la dimensión de Tiempo de trabajo, un 80% en Participación y supervisión, un 2,5% en Interés por el trabajador y compensación, el 2,5% en Desempeño de rol t el 12,5% en Relaciones y apoyo social. Finalmente presenta una situación adecuada en tono color verde con un 100% en la dimensión Carga de trabajo, un 97,5% en Demandas psicológicas, el 100% en Variedad y contenido, un 90% en Desempeño de rol y con un 85% en Relaciones y Apoyo social.

1. Tiempo de trabajo

Gráfico 5 Dimensión Tiempo de trabajo

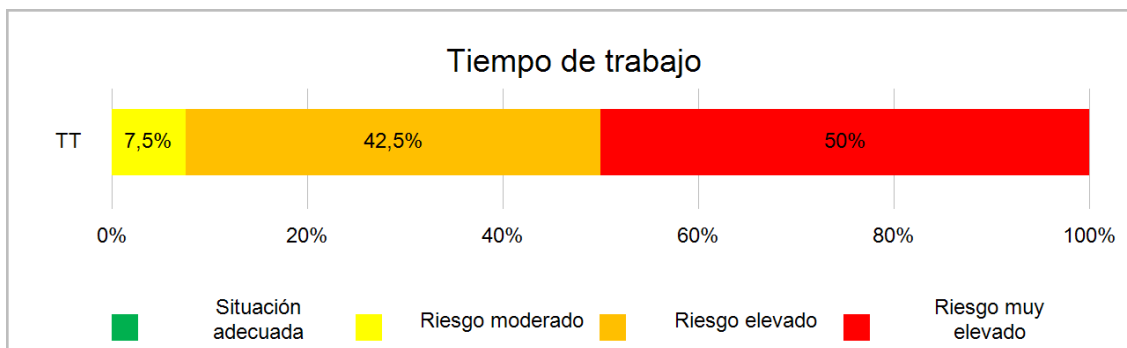


Tabla 3 Trabajadores en cada nivel de riesgo tiempo de trabajo

N.º de trabajadores en cada nivel de riesgo

| Situación adecuada | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
|--------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| 0 | 3 | 17 | 20 |

Análisis

En esta dimensión se evidencia que existe un 50% de los evaluados, es decir 20 colaboradores se encuentran en el nivel con riesgo muy elevado, un 42.5% de los colaboradores es decir 17 personas que tienen un riesgo elevado, así como 7.5% de los colaboradores que son 3 personas en un riesgo moderado.

Interpretación

El 50% de los colaboradores mantienen un 50% de riesgo muy elevado lo que se debe tomar muy en cuenta este porcentaje pues evidencia que la estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

Tabla 4 Estadísticos descriptivos tiempo de trabajo

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-37 | 27,90 | 2,66 | 28,50 |

En la tabla 5 se puede evidenciar los estadísticos descriptivos cómo son el rango de 0-37, se obtiene una mediana de 27,90 una desviación típica de 2,66 y una mediana de 28,50

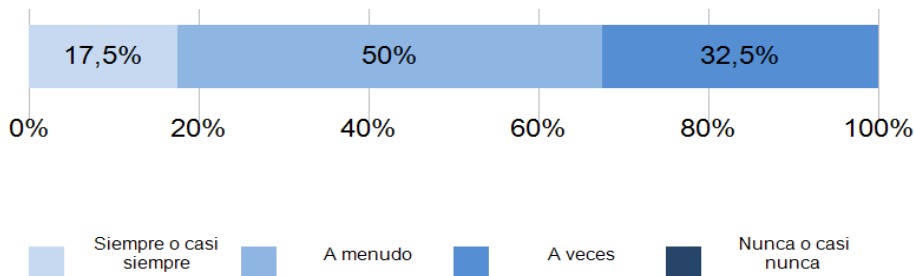
La evaluación de Tiempo de trabajo se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

1.- ¿Trabajas los sábados?

Tabla 5 *Pregunta 1*

| | |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 17,5 % |
| A menudo | 50 % |
| A veces | 32,5 % |
| Nunca o casi nunca | 0 % |

Gráfico 6 *Pregunta 1*



Análisis

Con los datos obtenidos en la pregunta N.- 1 se puede apreciar que el 17,5% de los colaboradores ha respondido siempre o casi siempre trabajan los días sábados, el 50% trabajan a menudo los días sábados, el 32,5% a veces trabajan los días sábados mientras que el 0% nunca o casi nunca trabajan los días sábados.

Interpretación

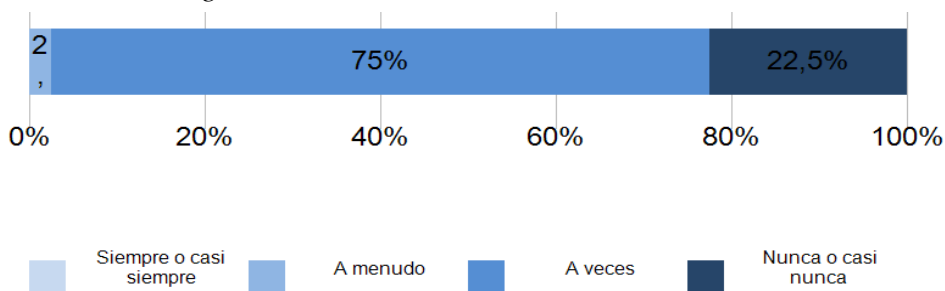
El mayor porcentaje evidencia que es un 50% de los colaboradores de la empresa que trabajan a menudo los días sábados debido a que este día terminan por hacer el trabajo no terminado y realizado entre semana, motivo por el cual trabajan alrededor de 6 horas los días sábados.

2.- ¿Trabajas los domingos y festivos?

Tabla 6 *Pregunta 2*

| | |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 2,5 % |
| A veces | 75 % |
| Nunca o casi nunca | 22,5 % |

Gráfico 7 *Pregunta 2*



Análisis:

Según la información obtenida el 0% de los colaboradores siempre o casi siempre trabaja los domingos y festivos, el 2,5% a menudo trabaja los domingos y festivos, el 75% trabaja los domingos y festivos a veces, mientras que el 22,5% nunca o casi nunca trabaja los domingos o festivos.

Interpretación:

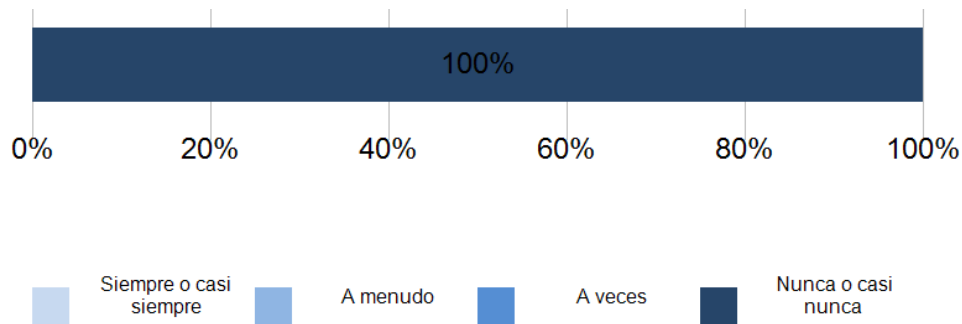
Se evidencia en esta pregunta un alto porcentaje de los colaboradores de la empresa que es el 75% que no trabajan los días domingos o festivos, por lo que la mayoría termina su trabajo el día sábado y por lo general los días festivos no laboran, y un 22,5% de los colaboradores si trabajan estos días debido a que son administrativos de la empresa por lo cual deben estar pendientes en forma general de ventas y entregas en esos días.

5 - ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

Tabla 7 *Pregunta 5*

| | |
|-----------------------|-------|
| Siempre o casisiempre | 0 % |
| A menudo | 0 % |
| A veces | 0 % |
| Nunca o casinunca | 100 % |

Gráfico 8 *Pregunta 5*



Análisis

De acuerdo con los datos recopilados en la pregunta N.- 4 se puede analizar que el 0% de los colaboradores siempre o casi siempre, así como a menudo y a veces no disponen de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana mientras que el 100% nunca o casi nunca afirma que no disponen de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana.

Interpretación

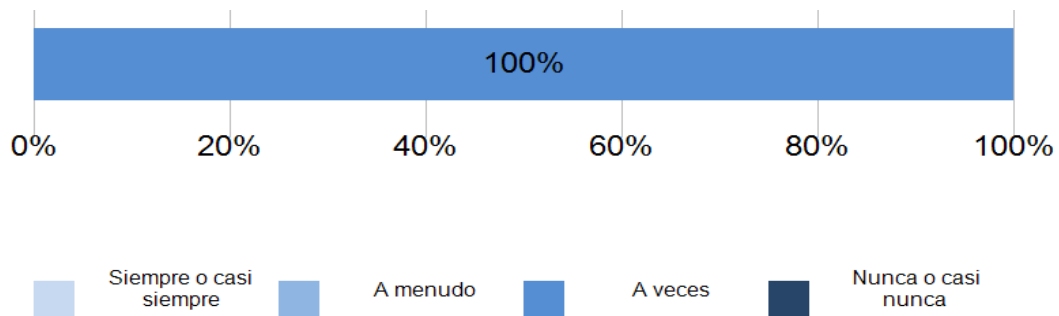
Se evidencia en esta pregunta que existe un 100% de los colaboradores que nunca o casi nunca disponen de 48 horas al menos para un descanso en el transcurso de la semana debido a que los colaboradores en preguntas anteriores trabajan hasta los días sábados y por ende también los administrativos laboran los días festivos.

6.- ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

Tabla 8 *Pregunta 6*

| | |
|------------------------|-------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 0 % |
| A veces | 100 % |
| Nunca o casi nunca | 0 % |

Gráfico 9 *Pregunta 6*



Análisis

Según los datos obtenidos, con un 100% los colaboradores a veces en el horario laboral permiten compaginar el tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de la familia y amigos mientras que en siempre o casi siempre, a menudo y nunca o casi nunca tenemos el 0%.

Interpretación

Se evidencia que el 100% de los colaboradores es decir todas las 40 personas encuestadas a veces permiten compaginar tiempo libre debido a que por lo general en la empresa no

se trabaja solamente ocho horas diarias y por ende trabajando los fines de semana y motivo a eso no compaginan vacaciones, días libres etc. con sus familiares y demás.

2. Autonomía

Gráfico 10 Dimensión Autonomía

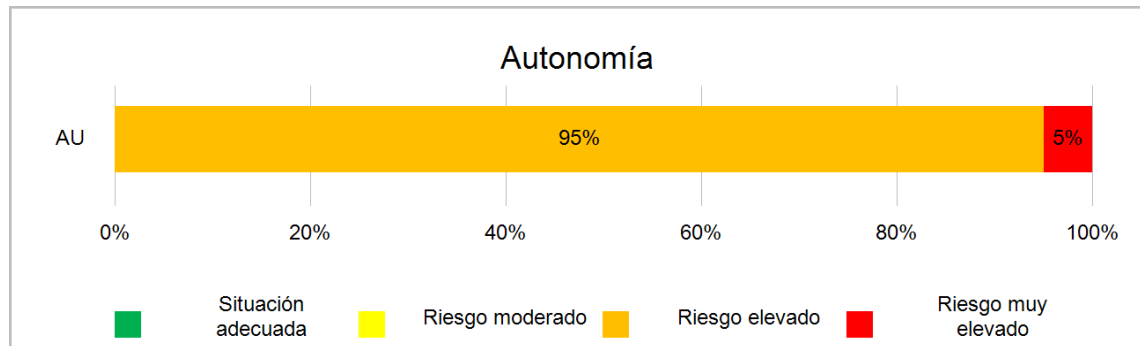


Tabla 9 Colaboradores en cada nivel de riesgo / Autonomía

| N.º de trabajadores en cada nivel de riesgo | | | | |
|---|-----------------|----------------|--------------------|--|
| Situación adecuada | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado | |
| 0 | 0 | 38 | 2 | |

Análisis

En la dimensión autonomía se evidencia de los 40 colaboradores encuestados, el 5% están en un riesgo muy elevado, y el 95% está en un riesgo elevado.

Interpretación

Se evidencia que el 95% de los colaboradores de la empresa se encuentran en un riesgo elevado es decir que no poseen autonomía o capacidad de tomar sus decisiones sobre sus descansos o distribución de la jornada y atender cuestiones personales mediante su trabajo, y un 5% se encuentran en un riesgo muy elevado ya que totalmente no disponen de decisiones sobre su tiempo laboral.

Tabla 10 Estadísticos descriptivos en la dimensión Autonomía

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-113 | 87,50 | 3,15 | 87,00 |

La evaluación de Autonomía se recoge en dos grandes bloques partir de los siguientes 12 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

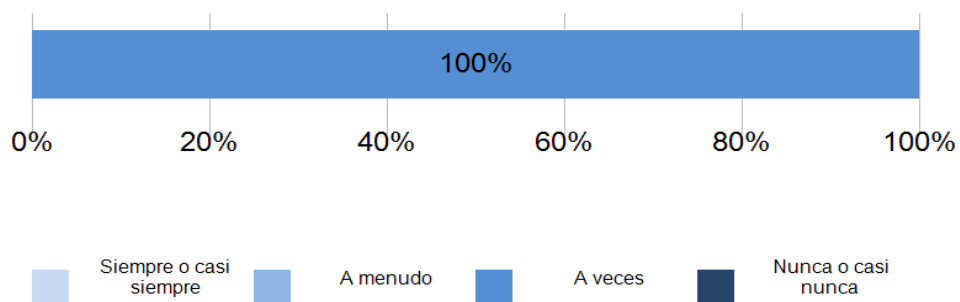
Autonomía temporal

3.- ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

Tabla 11 Pregunta 3

| | |
|------------------------|-------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 0 % |
| A veces | 100 % |
| Nunca o casi nunca | 0 % |

Gráfico 11 Pregunta 3



Análisis

En la pregunta tres se analiza que el 100% de los colaboradores a veces tienen la posibilidad de tomar días u horas libres para asuntos personales.

Interpretación

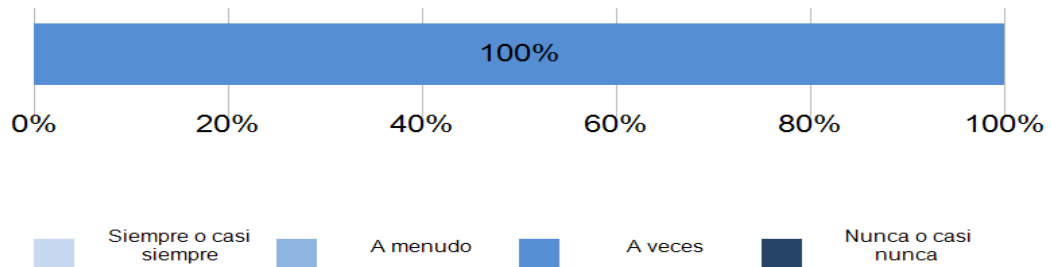
Se evidencia que el total de los 40 colaboradores pueden disponer de su tiempo libre para poder atender asuntos personales siempre y cuando sean de familia y de asunto considerable, a la vez presentando su justificación correspondiente.

7.- ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

Tabla 12 *Pregunta 7*

| | |
|------------------------|-------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 0 % |
| A veces | 100 % |
| Nunca o casi nunca | 0 % |

Gráfico 12 *Pregunta 7*



Análisis

De acuerdo a los datos recopilados el 100% de los colaboradores a veces pueden decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo), mientras que el 0% de los colaboradores siempre o casi siempre, a menudo, nunca o casi nunca.

Interpretación

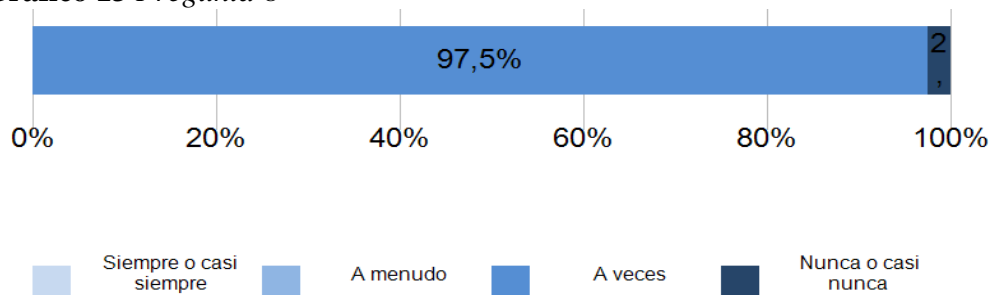
Se evidencia que el total de los colaboradores a veces disponen de sus pausas para comida o bocadillo debido a que se mantienen en constante informe mediante el grupo de trabajo en el teléfono enviando ubicaciones y avances de sus labores encomendadas.

8.- Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

Tabla 13 *Pregunta 8*

| | |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 0 % |
| A veces | 97,5 % |
| Nunca o casi nunca | 2,5 % |

Gráfico 13 *Pregunta 8*



Análisis

De acuerdo con los datos obtenidos en la pregunta 8 el 97,5% de los colaboradores a veces en la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias pueden detener su trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitan, el 2,5% de los colaboradores nunca o casi nunca han podido hacerlo, mientras que 0% de colaboradores han elegido siempre o casi siempre y a menudo.

Interpretación

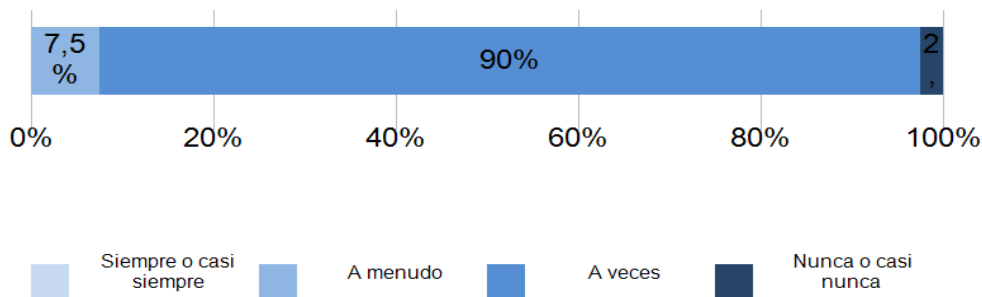
Se evidencia que el 97,5% de las personas encuestadas a veces detienen su trabajo debido a que tienen algún inconveniente con alguna labor antes realizada lo que pueden hacer pausa en su día ya sea acercándose a la empresa, mientras que el 2,5% nunca lo pueden hacer debido a que deben culminar su labor a tiempo, aquí intervienen los señores que trabajan en entrega de producto.

9.- ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

Tabla 14 *Pregunta 9*

| | |
|-----------------------|-------|
| Siempre o casisiempre | 0 % |
| A menudo | 7,5 % |
| A veces | 90 % |
| Nunca o casinunca | 2,5 % |

Gráfico 14 *Pregunta 9*



Análisis

Según los datos recopilados el 90% de los colaboradores a veces pueden marcar su propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral, el 7,5% de los colaboradores a menudo han podido hacerlo, y con tan solo el 2,5% nunca o casi nunca, mientras que el 0% siempre o casi siempre.

Interpretación

Se logra evidenciar que un 90% de los colaboradores a veces marcan su propio ritmo de trabajo ya que en el transcurso del día los subordinados o por ende los administrativos van pidiendo informe de como los colaboradores en general van haciendo su labor, debido que tienen hora reglamentaria para terminar su día de trabajo.

Autonomía decisional

10a - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?

Tabla 15 *Pregunta 10a*

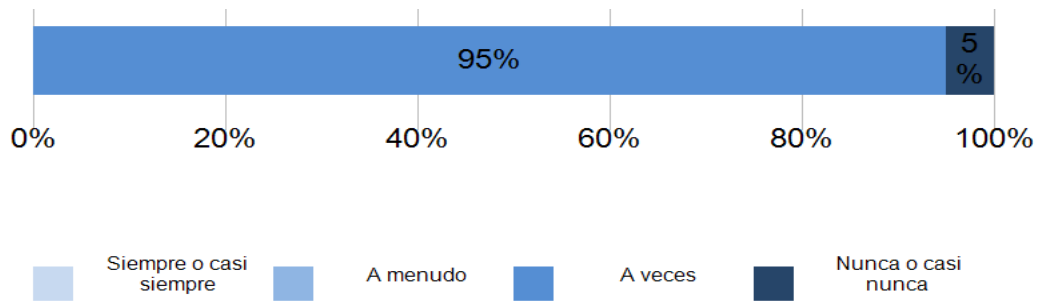
| | |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 92,5 % |
| A veces | 5 % |
| Nunca o casinunca | 2,5 % |

10b - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

Tabla 16 *Pregunta 10b*

| | |
|-----------------------|------|
| Siempre o casisiempre | 0 % |
| A menudo | 0 % |
| A veces | 95 % |
| Nunca o casinunca | 5 % |

Gráfico 15 *Pregunta 10b*



Análisis

Según los datos recopilados el 95% de los colaboradores a veces pueden tomar decisiones relativas a la distribución de tareas a lo largo de tu jornada, mientras que el 5% de los colaboradores nunca o casi nunca han podido hacerlo, y con un 0% los trabajadores siempre o casi siempre o a menudo.

Interpretación

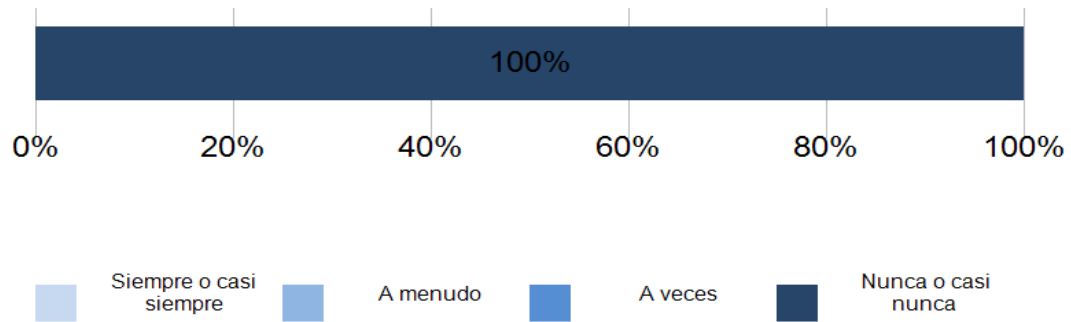
Se evidencia que el 95% de los colaboradores a veces se toman atribución sobre sus tareas en el día, es decir que pueden alternar sus tareas laborales con el único objetivo de cumplir su trabajo diario sin inconvenientes.

10c - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, ¿objetos personales...)?

Tabla 17 *Pregunta 10c*

| | |
|-----------------------|-------|
| Siempre o casisiempre | 0 % |
| A menudo | 0 % |
| A veces | 0 % |
| Nunca o casinunca | 100 % |

Gráfico 16 *Pregunta 10c*



Análisis

Según los datos recopilados se puede apreciar que el 100% de los colaboradores nunca o casi nunca Pueden tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo del puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...).

Interpretación

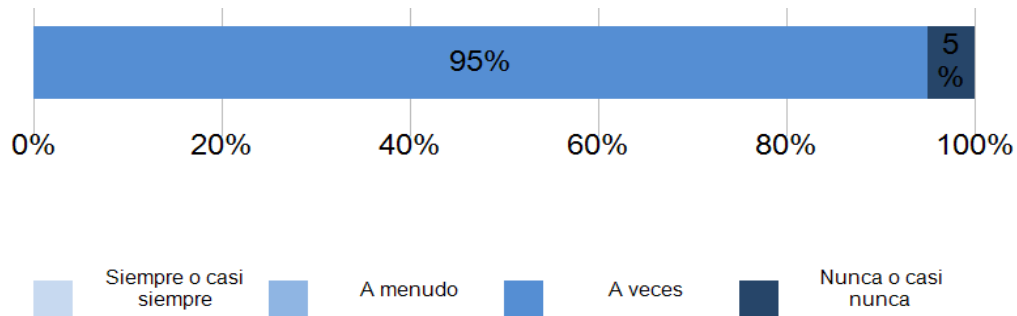
Se logra interpretar que el 100% de los colaboradores es decir todos los 40 encuestados en la empresa nunca o casi nunca llegan a tomar decisiones sobre el puesto de trabajo, es decir no pueden tomarse atribuciones ajenas al puesto al que fue contratado, por lo general cumplen solamente en las tareas que contraen al puesto al que está contratado el colaborador.

10d - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?

Tabla 18 *Pregunta 10d*

| | |
|-----------------------|------|
| Siempre o casisiempre | 0 % |
| A menudo | 0 % |
| A veces | 95 % |
| Nunca o casinunca | 5 % |

Gráfico 17 *Pregunta 10d*



Análisis

Se puede apreciar en los datos recopilados que el 95% de los colaboradores a veces pueden tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo) mientras que el 0% de los colaboradores han elegido a menudo, siempre o casi siempre, y con un 5% nunca o casi nunca.

Interpretación

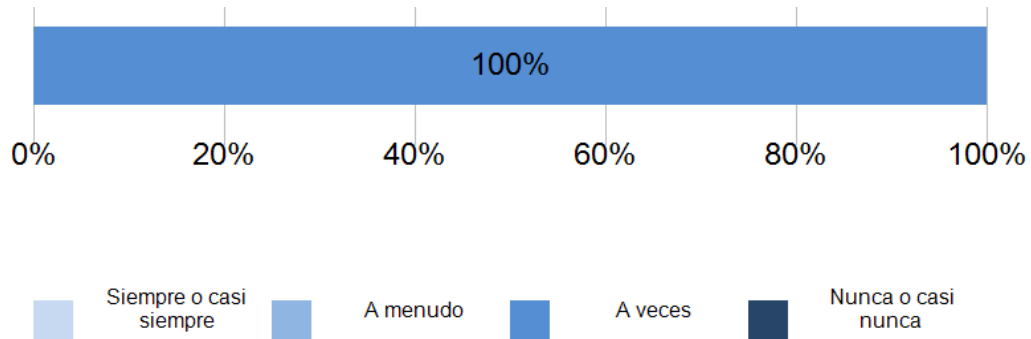
Se logra interpretar en la pregunta que el 95% de los encuestados pueden llegar a tomar decisiones mediante como realizan su trabajo es decir que cumplen con las tareas encomendadas diarias de acuerdo como ellos se acoplan al trabajo y a los clientes ya sea el caso.

10e - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

Tabla 19 *Pregunta 10e*

| | |
|------------------------|-------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 0 % |
| A veces | 0 % |
| Nunca o casi nunca | 100 % |

Gráfico 18 *Pregunta 10e*



Análisis

En el Ítem 10 e, se puede identificar que el 100% de los colaboradores señala que nunca pueden tomar decisiones acerca de la cantidad de trabajo que deben realizar.

Interpretación

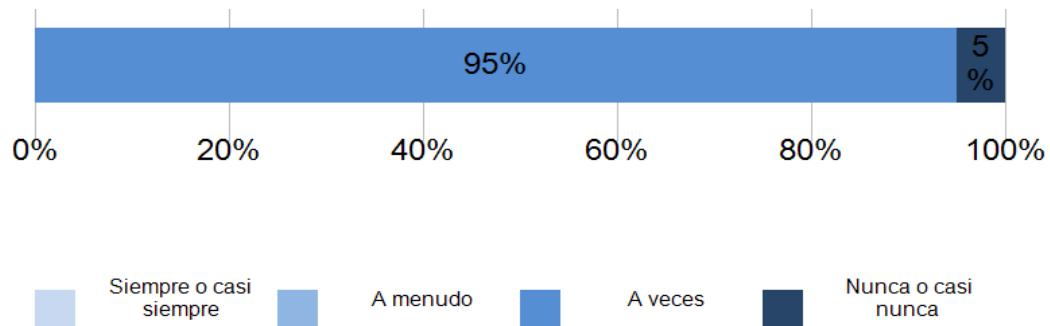
Se logra interpretar que los 40 colaboradores encuestados a veces pueden manejar el tema de trabajo que deben realizarlo ya que el trabajo depende mucho de los clientes ya que es una empresa dedicada a la venta de insumos plásticos, y por tanto deben ponerse a lo que los clientes manifiestan.

10f - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?

Tabla 20 *Pregunta 10f*

| | |
|-----------------------|------|
| Siempre o casisiempre | 0 % |
| A menudo | 0 % |
| A veces | 95 % |
| Nunca o casinunca | 5 % |

Gráfico 19 *Pregunta 10f*



Análisis

En el Ítem 10 f, el 95% de los colaboradores indica que a veces pueden tomar decisiones acerca de la cantidad de trabajo que realizan y el 5% menciona que nunca.

Interpretación

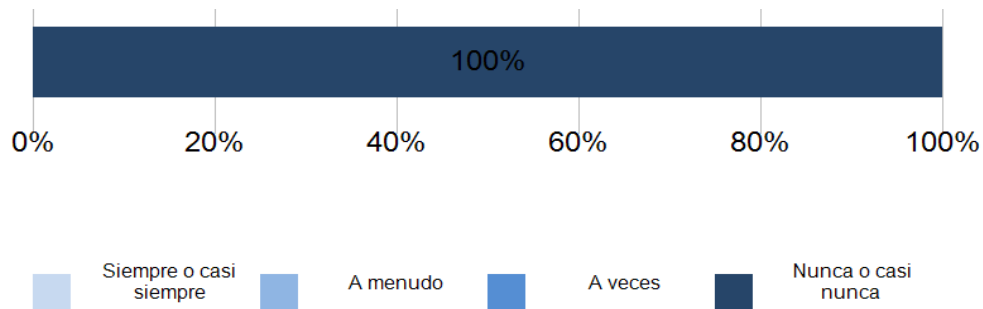
Se logra interpretar que el 95% de los colaboradores de la empresa en ocasiones o a veces pueden decidir sobre la calidad de trabajo debido que como ya se mencionó en la pregunta anterior el trabajo en su mayor parte depende los clientes.

10g - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

Tabla 21 *Pregunta 10g*

| | |
|-----------------------|-------|
| Siempre o casisiempre | 0 % |
| A menudo | 0 % |
| A veces | 0 % |
| Nunca o casinunca | 100 % |

Gráfico 20 *Pregunta 10g*



Análisis

En el Ítem 10 g, mediante la recolección de datos un 100% de los colaboradores menciona que nunca pueden tomar decisiones relativas a la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo.

Interpretación

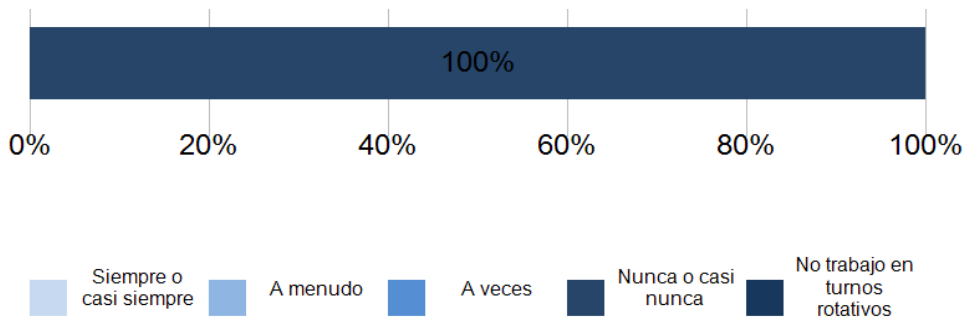
Se evidencia en esta pregunta que el total de los colaboradores encuestados que llega a ser el 100% no pueden manejar situaciones de incidencias en el trabajo, es decir no pueden tomar decisiones en situaciones delicadas sin haber comunicado a sus subordinados.

10h - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?

Tabla 22 *Pregunta 10h*

| | |
|--------------------------------|-------|
| Siempre o casisiempre | 0 % |
| A menudo | 0 % |
| A veces | 0 % |
| Nunca o casinunca | 100 % |
| No trabajo en turnos rotativos | 0 % |

Gráfico 21 *Pregunta 10h*



Análisis

En el Ítem 10 h, según los datos recopilados un 100% de los evaluados aseveran que nunca o casi nunca pueden tomar decisiones relativas a la distribución de los turnos rotativos.

Interpretación

Se logra interpretar que los 40 colaboradores de la empresa es decir el 100% de encuestados nunca toman decisiones sobre turno rotativos porque en la empresa no trabajan mediante turnos rotativos.

3. Carga de trabajo

Gráfico 22 *Dimensión Carga de Trabajo*

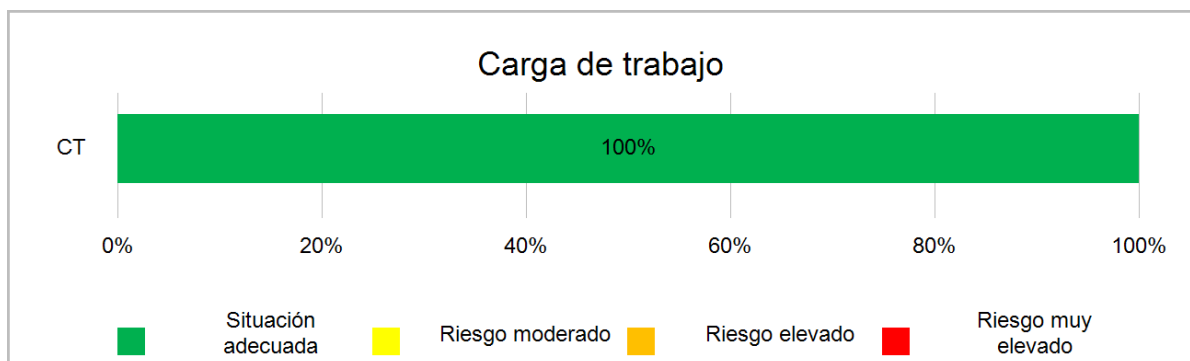


Tabla 23 *Colaboradores en cada nivel de riesgo / Carga de trabajo*

| N.º de trabajadores en cada nivel de riesgo | | | | |
|---|-----------------|----------------|--------------------|--|
| Situación adecuada | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado | |
| 40 | 0 | 0 | 0 | |

Análisis

En la dimensión carga de trabajo el 100% de los colaboradores de la empresa, es decir los 40 encuestados se encuentran en una situación adecuada.

Interpretación

El 100% de los encuestados de la empresa poseen situación adecuada es decir que no existe ningún tipo de riesgo en esta dimensión, se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral.

Tabla 24 Estadísticos descriptivos dimensión carga de trabajo

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-106 | 23,38 | 2,71 | 23,00 |

La evaluación de Carga de trabajo se recoge en tres grandes bloques a partir de los siguientes 13 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

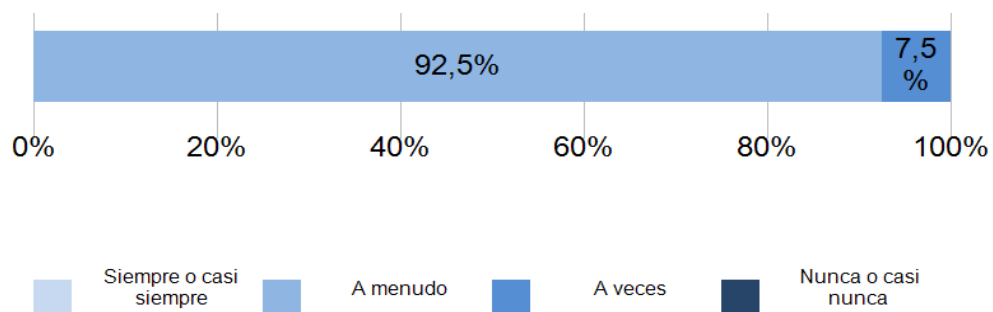
Presiones de tiempos

23 - ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

Tabla 25 Pregunta 23

| | |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 92,5 % |
| A veces | 7,5 % |
| Nunca o casi nunca | 0 % |

Gráfico 23 *Pregunta 23*



Análisis

Según los datos obtenidos en la pregunta 23 el 95,5% de los colaboradores menciona que a menudo que el tiempo de que dispone es suficiente y adecuado 7,5 % manifiesta que a veces tienen suficiente tiempo para realizar asignaciones de tareas.

Interpretación

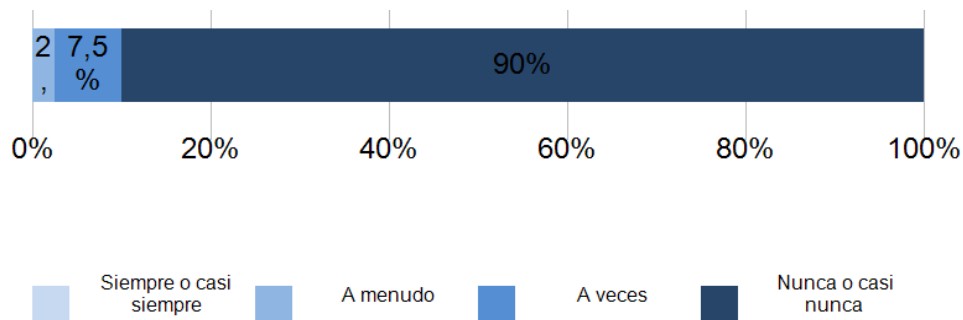
Se logra evidenciar que el 95.5% de los colaboradores encuestados a menudo dispone de tiempo disponible, es decir que el horario que tienen establecido en su jornada laboral si es adecuado para realizar sus tareas, mientras que el 7.5% de los colaboradores a veces el tiempo es suficiente

24.- ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?

Tabla 26 *Pregunta 24*

| | |
|-----------------------|-------|
| Siempre o casisiempre | 0 % |
| A menudo | 2,5 % |
| A veces | 7,5 % |
| Nunca o casinunca | 90 % |

Gráfico 24 *Pregunta 24*



Análisis

Según los datos obtenidos en la pregunta 24 (Tiempo de trabajo con rapidez) el 90% de los colaboradores afirma que nunca la ejecución de su trabajo se debe realizar con rapidez, el 7,5% que a veces y el 2,5% a menudo.

Interpretación

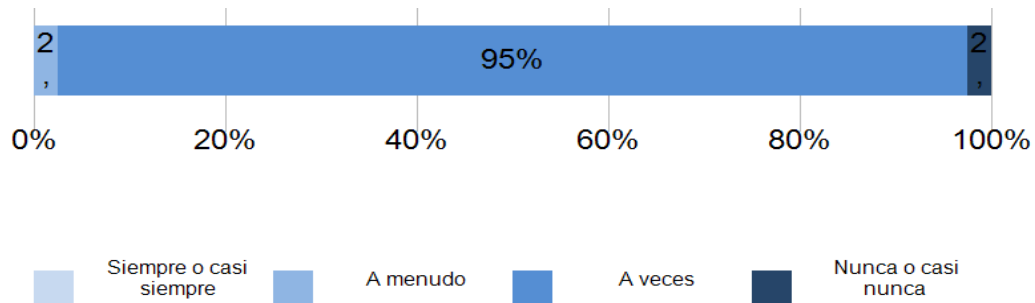
Se evidencia que en esta pregunta el 90% de los colaboradores encuestados nunca le impone las tareas establecidas trabajar con rapidez ya que contienen tiempo establecido y a la vez ya saben y están al tanto del tiempo en cada tarea.

25.- ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

Tabla 27 *Pregunta 25*

| | |
|------------------------|-------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 2,5 % |
| A veces | 95 % |
| Nunca o casi nunca | 2,5 % |

Gráfico 25 *Pregunta 25*



Análisis

Mediante los datos recopilados el 95% de los colaboradores confirman que a veces deben acelerar su ritmo de trabajo, mientras que el 2,5% de los colaboradores respondieron que a menudo o nunca o casi nunca.

Interpretación

Se logra evidenciar que el 95% de los colaboradores de la empresa a veces deben acelerar su ritmo de trabajo debido a las peticiones de los clientes, motivo por el cual deben poner a consideración revisitas.

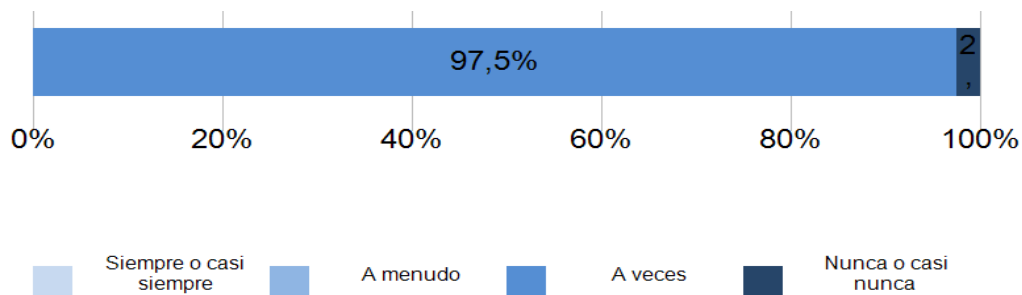
Esfuerzo de atención

21.- A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)? (Sólo a título descriptivo).

Tabla 28 *Pregunta 21*

| | |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 0 % |
| A veces | 97,5 % |
| Nunca o casi nunca | 2,5 % |

Gráfico 26 *Pregunta 21*



Análisis

Según los datos de la pregunta 21, un 97,5 % de los colaboradores menciona que a veces deben mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea) mientras que el 2,5% menciona que nunca o casi nunca.

Interpretación

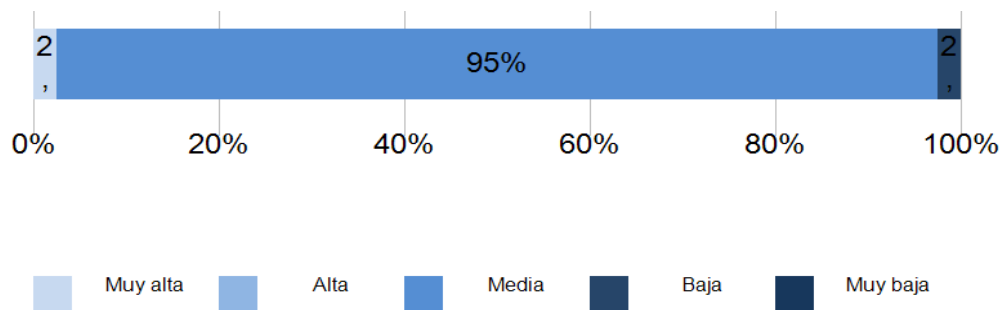
Se logra interpretar que el 97.5% de los encuestados en la empresa con este porcentaje a veces deben mantener toda la atención posible al trabajo realizado ya que la tarea asignada va de acorde a lo que fue contratado como tal no es necesario centrarse de tal manera que le impida pensar en cosas ajenas.

22.- En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?
(Sólo a título descriptivo)

Tabla 29 *Pregunta 22*

| | |
|----------|-------|
| Muy alta | 2,5 % |
| Alta | 0 % |
| Media | 95 % |
| Baja | 2,5 % |
| Muy baja | 0 % |

Gráfico 27 *Pregunta 22*



Análisis

Mediante la información referente a tiempo de atención, un 95% de los colaboradores menciona que la atención que debe mantener para realizar su trabajo es media, el 2,5% menciona que la atención presta es muy alta o muy baja.

Interpretación

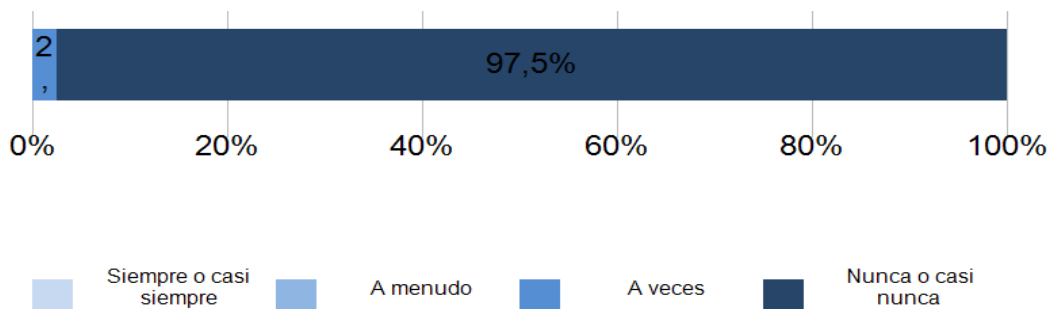
Se logra evidenciar en esta pregunta que el 95% de los colaboradores encuestados deben mantener una atención media para realizar su respectivo trabajo ya que como el trabajo es rutinario ya es cuestión de hacerlo como de costumbre.

27.- ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

Tabla 30 *Pregunta 27*

| | |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 0 % |
| A veces | 2,5 % |
| Nunca o casi nunca | 97,5 % |

Gráfico 28 *Pregunta 27*



Análisis

En la pregunta 27 según los datos recopilados el 97,5% de los colaboradores señala que nunca o casi nunca deben atender a varias tareas al mismo tiempo, mientras que el 2,5% menciona que a veces.

Interpretación

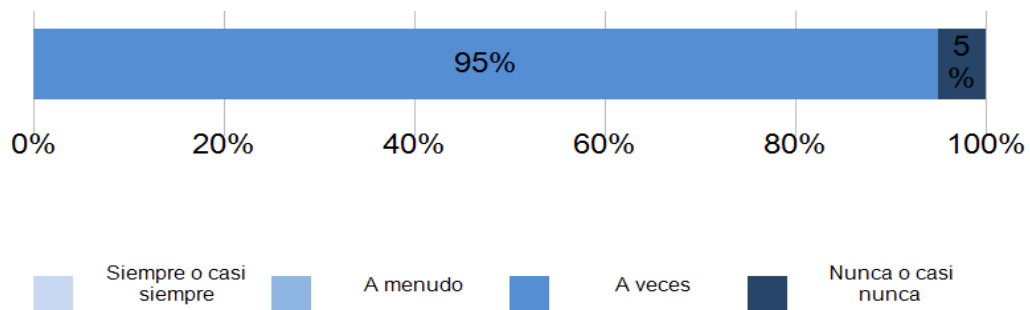
Se logra interpretar que en esta pregunta el 97,5% de los colaboradores nunca o casi nunca deben atender varias tareas al mismo ya que cada uno de los miembros de la empresa fueron contratados para un solo objetivo motivo por el cual se deben centrar en cumplirlo de la mejor manera.

30.- En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

Tabla 31 *Pregunta 30*

| | |
|------------------------|------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 0 % |
| A veces | 95 % |
| Nunca o casi nunca | 5 % |

Gráfico 29 *Pregunta 30*



Análisis

Según la información obtenida el 95 % de los colaboradores manifiesta que a veces tienen que interrumpir la tarea que la realiza para ejecutar otra no prevista, mientras que el 5% afirma que nunca debe interrumpir su tarea.

Interpretación

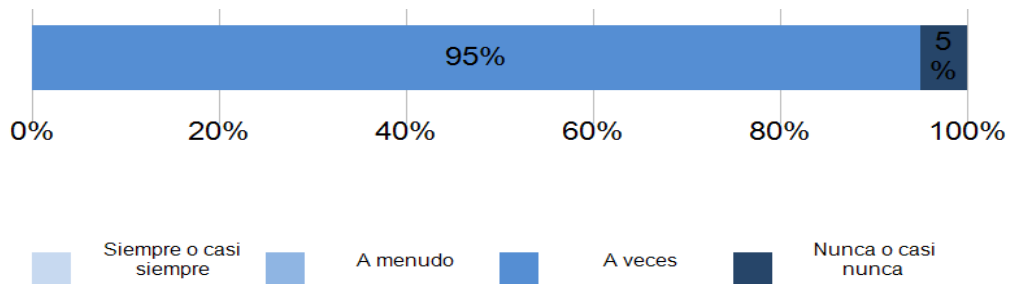
Se pudo llegar a interpretar que el 95% de los colaboradores a veces tienen interrupciones para realizar ya que por motivo de trabajo y, por ende, más pasa esto en los vendedores de la empresa ya que como tal deben estar pendiente sus entregas a los clientes.

31.- En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

Tabla 32 *Pregunta 31*

| | |
|-----------------------|------|
| Siempre o casisiempre | 0 % |
| A menudo | 0 % |
| A veces | 95 % |
| Nunca o casinunca | 5 % |

Gráfico 30 *Pregunta 31*



Análisis

Según información obtenida en la pregunta 30, el 95% de los colaboradores asevera que a veces existen alteraciones en las ejecuciones de sus trabajos y mientras que el 5% manifiesta que nunca o casi nunca.

Interpretación

De acuerdo a las respuestas obtenidas se interpreta que el 95% de los colaboradores en ocasiones a veces altera sus tareas ya que como se mencionó esto repercute más en el área de ventas ya que deben estar pendientes de sus entregas.

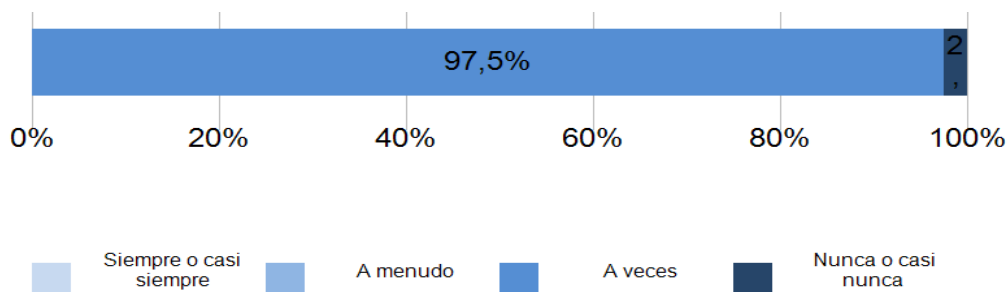
32.- ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

Tabla 33 *Pregunta 32*

| | |
|-----------------------|--------|
| Siempre o casisiempre | 0 % |
| A menudo | 0 % |
| A veces | 97,5 % |

| | |
|--------------------|-------|
| Nunca o casi nunca | 2,5 % |
|--------------------|-------|

Gráfico 31 *Pregunta 32*



Análisis

Según datos obtenidos en la pregunta 32 el 97,5% a veces tienen que realizar trabajos irregulares e imprevisibles y el 2,5% manifiesta que nunca.

Interpretación

Se logra evidenciar que el 97,5% de los colaboradores a veces realizan trabajos irregulares debido a que estas respuestas fueron más de parte del área de ventas ya que deben estar sujetos a estar pendiente de todos los pedidos realizados y a la vez de entregas.

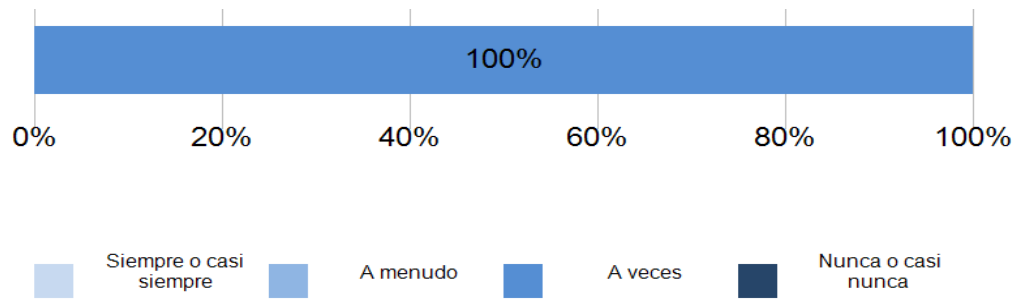
Cantidad y dificultad de la tarea

4.- ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

Tabla 34 *Pregunta 4*

| | |
|------------------------|-------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 0 % |
| A veces | 100 % |
| Nunca o casi nunca | 0 % |

Gráfico 32 *Pregunta 4*



Análisis

Mediante los datos recopilados en la pregunta 4 Trabajo fuera del horario habitual, el 100 % dijo que a veces tienen que trabajar más tiempo de lo habitual o llevarse el trabajo a casa.

Interpretación

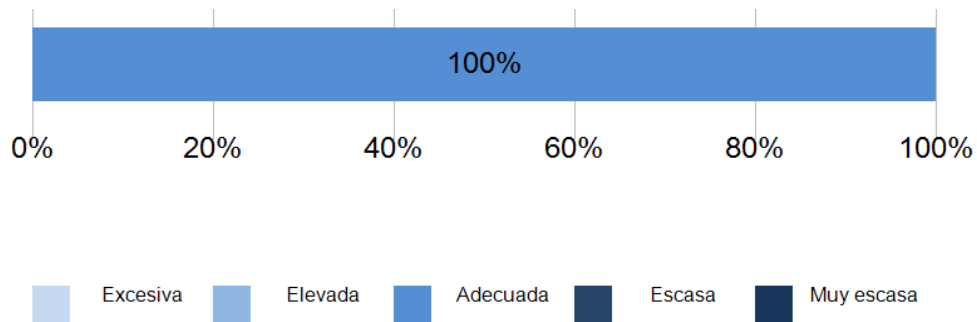
Considerando las respuestas de los colaboradores el 100% de estos respondieron a que a veces su trabajo es más del tiempo habitual ya que no trabajan directamente o físicamente sino que deben estar pendientes del grupo o ya sea en llamadas sobre el trabajo.

26.- En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

Tabla 35 *Pregunta 26*

| | |
|------------|-------|
| Excesiva | 0 % |
| Elevada | 0 % |
| Adecuada | 100 % |
| Escasa | 0 % |
| Muy escasa | 0 % |

Gráfico 33 *Pregunta 26*



Análisis

Según información recopilada en esta pregunta el 100 % de los evaluados señalan que la cantidad de trabajo es adecuada.

Interpretación

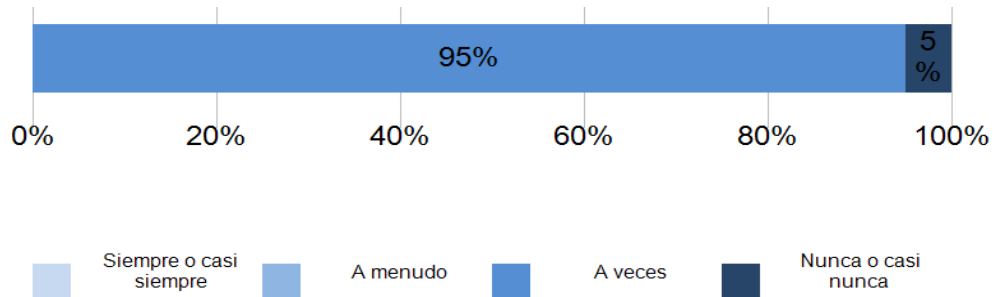
Se logra evidenciar que la encuesta realizada hacia los colaboradores dio como resultado un 100% con un total de 40 personas que respondió que la cantidad de trabajo es adecuada, ya que tienen tareas establecidas al largo y que por lo general cuando no alcanzan es por motivos ajenos.

28 - El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

Tabla 36 *Pregunta 28*

| | |
|-----------------------|------|
| Siempre o casisiempre | 0 % |
| A menudo | 0 % |
| A veces | 95 % |
| Nunca o casinunca | 5 % |

Gráfico 34 *Pregunta 28*



Análisis

En la pregunta 28 según datos recopilados (Dificultad del trabajo) el 95 % de los colaboradores indica que a menudo el trabajo les resulta complicado mientras que el 5% manifiesta que nunca o casi nunca.

Interpretación

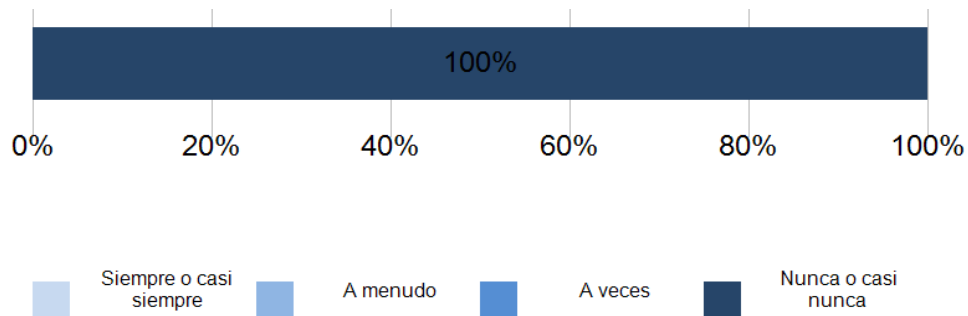
Se evidencia que el 95% de los encuestados de los colaboradores que a menudo le resulta complicado el trabajo debido que en sus diferentes áreas mantienen estrechos inconvenientes ya sea manejo de clientes, manejo de cobranza, bodega, despacho y entrega por lo que en general depende la situación de los clientes.

29.- En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

Tabla 37 *Pregunta 29*

| | |
|-----------------------|-------|
| Siempre o casisiempre | 0 % |
| A menudo | 0 % |
| A veces | 0 % |
| Nunca o casinunca | 100 % |

Gráfico 35 *Pregunta 29*



Análisis

En la pregunta 29 (Necesidad te ayuda) según los datos obtenidos el 100% de los colaboradores señalan que nunca o casi nunca deben realizar tareas difíciles y necesitan pedir ayuda o consejo.

Interpretación

Se evidencia que el total de los encuestados es decir los 40 colaboradores nunca o casi nunca piden ayuda para realizar el trabajo, motivo por el cual solamente informan de las tareas realizadas por ende toman como tarea superada.

4. Demandas psicológicas

Gráfico 36 *Dimensión Demandas Psicológicas*

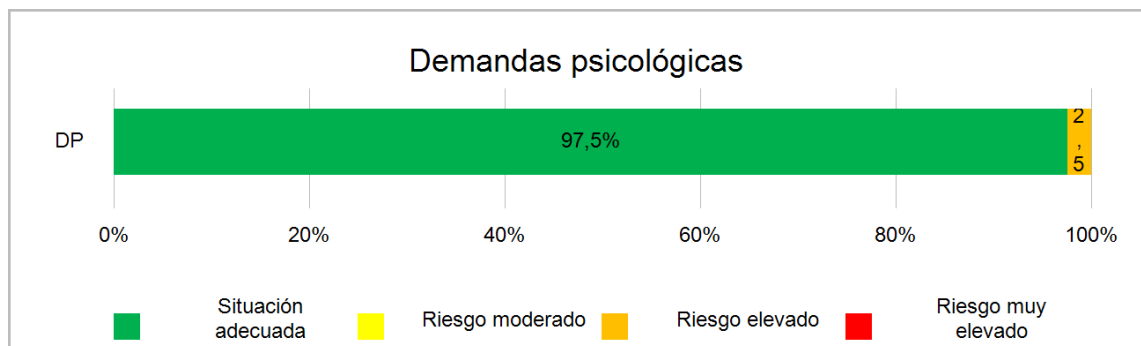


Tabla 38 *Colaboradores en cada nivel de riesgos en la dimensión demandas psicológicas*

| N.º de trabajadores en cada nivel de riesgo | | | | |
|---|-----------------|----------------|--------------------|--|
| Situación adecuada | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado | |
| 39 | 0 | 1 | 0 | |

Análisis

El tanto a la dimensión demandas psicológicas en 97,5% está en una situación elevada el 2,5% en riesgo moderado.

Interpretación

Se logra interpretar con el 97,5% de los colaboradores encuestados que se encuentran en una situación adecuada que en esta dimensión demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Tabla 39 *Estadísticos descriptivos dimensión Demandas psicológicas*

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|--------|-------|-------------------|---------|
| 10-112 | 38,30 | 5,82 | 38,00 |

La evaluación de Demandas psicológicas se recoge en dos grandes bloques a partir de los siguientes 9 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

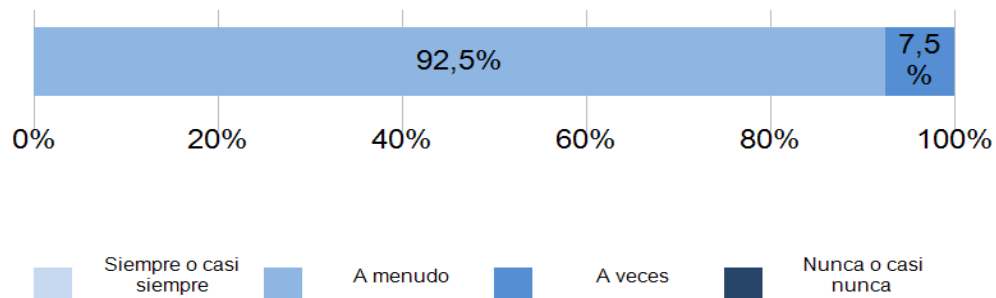
Exigencias cognitivas

33a.- En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos

Tabla 40 *Pregunta 33a*

| | |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 92,5 % |
| A veces | 7,5 % |
| Nunca o casi nunca | 0 % |

Gráfico 37 *Pregunta 33a*



Análisis

En la pregunta 33a según datos obtenidos el 92,5% de los evaluados manifiestan que a menudo requieren aprender cosas o métodos nuevos, mientras que el 7,5% asegura que eso sucede a veces.

Interpretación

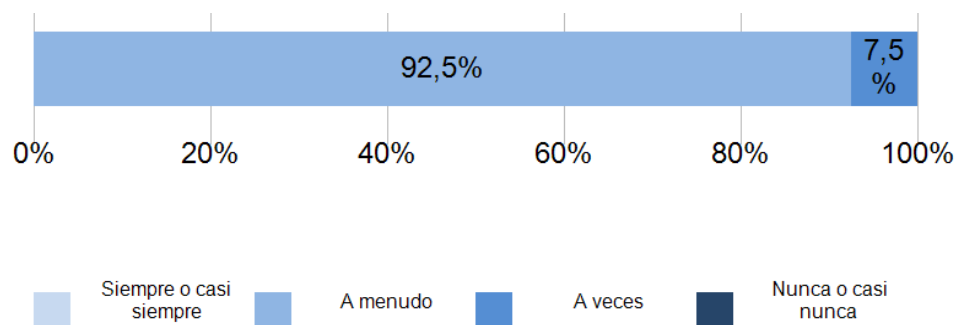
Se logra interpretar que el 92,5% de los colaboradores se deben enfocar en utilizar métodos nuevos para el trabajo ya que en medida de que realicen sus ventas, sus despachos, sus métodos de cobranza se necesita aplicaciones y mediante la globalización va avanzando la gente se va acoplado a nuevas herramientas para lo laboral.

33b - En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones

Tabla 41 *Pregunta 33b*

| | |
|-----------------------|--------|
| Siempre o casisiempre | 0 % |
| A menudo | 92,5 % |
| A veces | 7,5 % |
| Nunca o casinunca | 0 % |

Gráfico 38 *Pregunta 33b*



Análisis

Mediante datos obtenidos en esta pregunta el 92,5% manifiesta que a menudo requiere adaptarse a nuevas situaciones, mientras que el 7,5% contesta que eso sucede a veces.

Interpretación

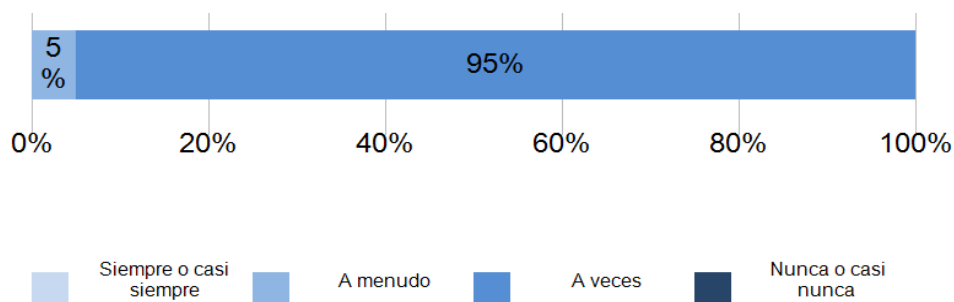
Se evidencia mediante esta pregunta que un 92,5% de los colaboradores encuestados manifiesta que a menudo se deben adaptarse a situaciones ya que el ambiente laboral en su generalidad en esta empresa depende de las ventas realizadas y es por eso que es necesario que exista la adaptación a nuevas situaciones en el trabajo, así logrando tener un buen ambiente.

33c - En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativa

Tabla 42 *Pregunta 33c*

| | |
|-----------------------|------|
| Siempre o casisiempre | 0 % |
| A menudo | 5 % |
| A veces | 95 % |
| Nunca o casinunca | 0 % |

Gráfico 39 *Pregunta 33c*



Análisis

Según datos obtenidos en la pregunta 33c el 95% de los colaboradores de la empresa manifiesta que a veces requiere tomar iniciativas, mientras que el 5% lo hace a menudo.

Interpretación

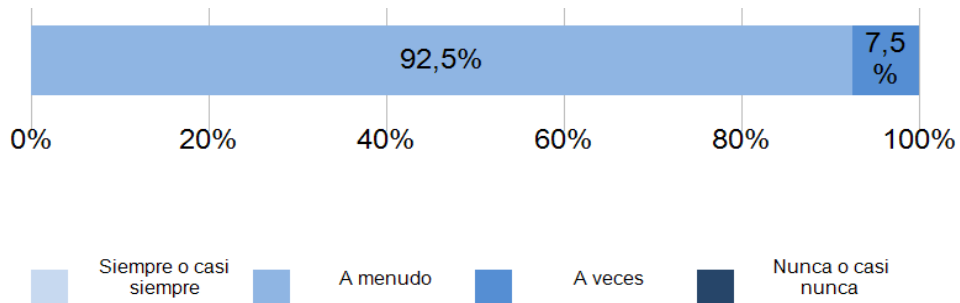
Se logra interpretar con resultados obtenidos que el 95% de los colaboradores encuestados en ocasiones o a veces si requieren tomar iniciativa en el trabajo debido a que se tiene contacto directo con el cliente que este caso es el área de ventas, y en sí la empresa depende de ventas realizadas.

33d - En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria

Tabla 43 *Pregunta 33d*

| | |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 92,5 % |
| A veces | 7,5 % |
| Nunca o casi nunca | 0 % |

Gráfico 40 *Pregunta 33d*



Análisis

Según datos recopilados el 92,5% de los colaboradores a menudo requiere tener buena memoria, mientras que el 7,5% manifiesta que a veces.

Interpretación

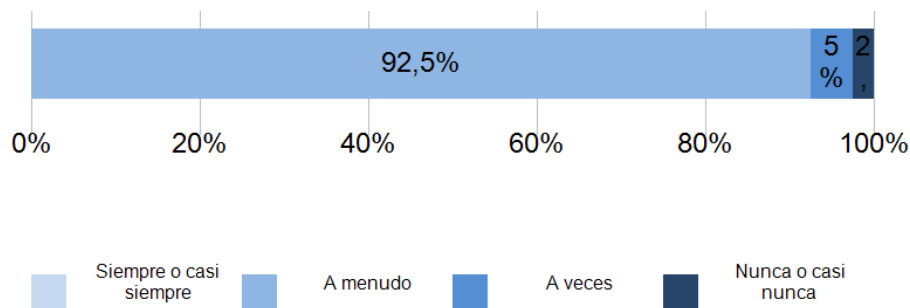
Se logra interpretar con los datos obtenido en esta pregunta que un 92,5% que es el alto porcentaje de los colaboradores requieren tener buena memoria debido a que en todo sentido se necesita tener información a la mano para facilitar algunas cosas.

33e - En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo

Tabla 44 *Pregunta 33e*

| | |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 92,5 % |
| A veces | 5 % |
| Nunca o casi nunca | 2,5 % |

Gráfico 41 *Pregunta 33e*



Análisis

La pregunta 33e mediante información obtenida asegura que el 92,5% a menudo requiere ser creativo, el 5% manifiesta que a veces, mientras que 2,5% asevera que nunca o casi nunca.

Interpretación

Se evidencia que el porcentaje más alto que es del 92,5 de los colaboradores encuestados a menudo requieren ser creativos ya que enfocándonos en todas las áreas de la empresa se necesita que la empresa genere rentabilidad por tal toda idea creativa para la empresa puede resultar innovadora y rentera.

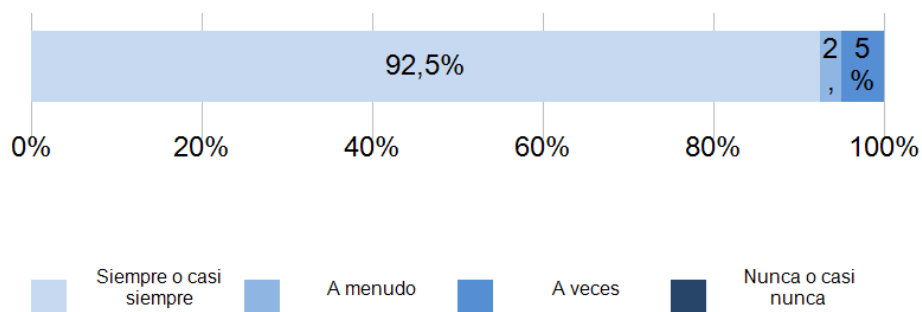
Exigencias emocionales

33f - En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

Tabla 45 *Pregunta 33f*

| | |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 92,5 % |
| A menudo | 2,5 % |
| A veces | 5 % |
| Nunca o casi nunca | 0 % |

Gráfico 41 *Pregunta 33f*



Análisis

Según información obtenida en la pregunta 33f el 92,5% dice que siempre o casi siempre debe tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo como los clientes, mientras que el 2,5% manifiesta que a menudo.

Interpretación

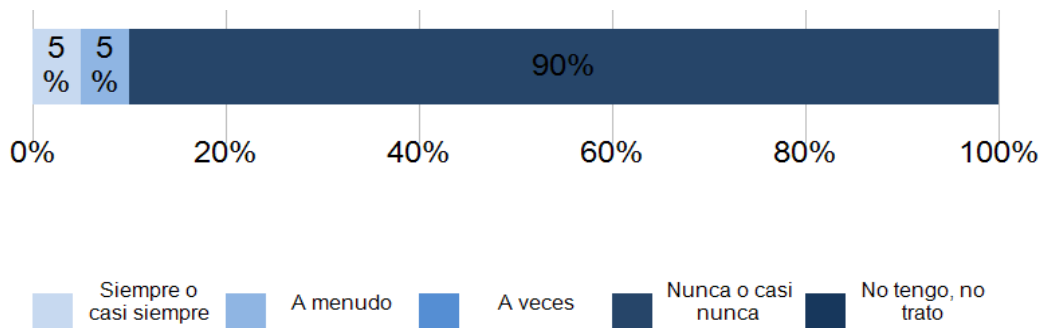
Se logra evidenciar que con un porcentaje alto y considerable que es el 92,5% de los colaboradores encuestados tratan directamente con los clientes, debido a que la empresa se dedica a venta de insumos plásticos y por lo tanto la empresa por lo que es pequeña posee más colaboradores en el área de ventas.

34a - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos

Tabla 46 *Pregunta 34a*

| | |
|------------------------|------|
| Siempre o casi siempre | 5 % |
| A menudo | 5 % |
| A veces | 0 % |
| Nunca o casi nunca | 90 % |
| No tengo, no trato | 0 % |

Gráfico 42 *Pregunta 34a*



Análisis

Según información obtenida el 90% de los colaboradores asevera que nunca o casi nunca tiene que ocultar sus emociones y sentimientos ante sus superiores jerárquicos, el 5% manifiesta que a menudo o siempre.

Interpretación

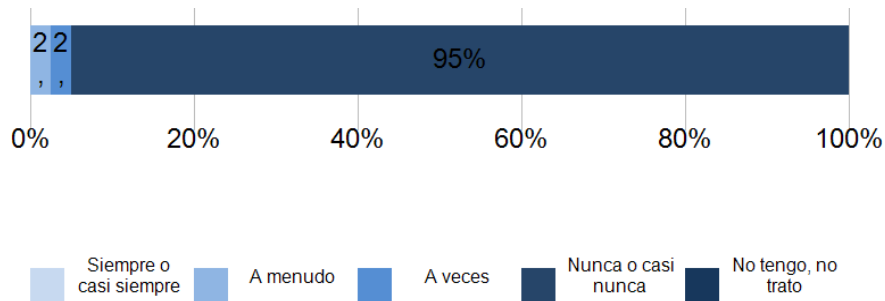
Se evidencia que con un 90% de los colaboradores encuestados de la empresa afirman que casi nunca o nunca ocultan sus emociones hacia superiores jerárquicos ya que al ser empresa pequeña todos se conocen y como tal la mayoría no oculta, al contrario, busca dialogo referente a lo que sucede.

34b - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados

Tabla 47 *Pregunta 34b*

| | |
|------------------------|-------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 2,5 % |
| A veces | 2,5 % |
| Nunca o casi nunca | 95 % |
| No tengo, no trato | 0 % |

Gráfico 43 *Pregunta 34b*



Análisis

Según datos recopilados el 95% de los colaboradores nunca o casi nunca tiene que ocultar sus emociones y sentimientos ante sus subordinados, mientras que el 2,5% manifiesta que eso sucede a veces o a menudo.

Interpretación

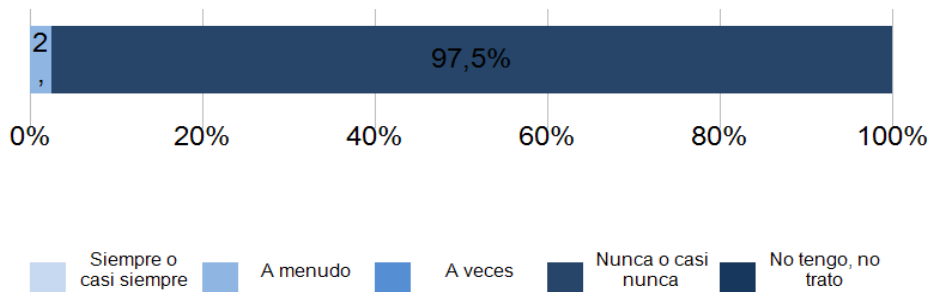
Se logra interpretar que el 95% de los colaboradores encuestados en esta pregunta responde que nunca o casi nunca oculta sus emociones ante subordinados ya que como antes se manifestó se da el dialogo de lo acontecido.

34c - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

Tabla 48 *Pregunta 34c*

| | |
|-----------------------|--------|
| Siempre o casisiempre | 0 % |
| A menudo | 2,5 % |
| A veces | 0 % |
| Nunca o casinunca | 97,5 % |
| No tengo, no trato | 0 % |

Gráfico 44 *Pregunta 34c*



Análisis

En la pregunta 34c mediante información recopilada el 97,5% de los colaboradores nunca o casi nunca tiene que ocultar emociones ante sus compañeros de trabajo, mientras que el 2,5% manifiesta que a menudo lo hace.

Interpretación

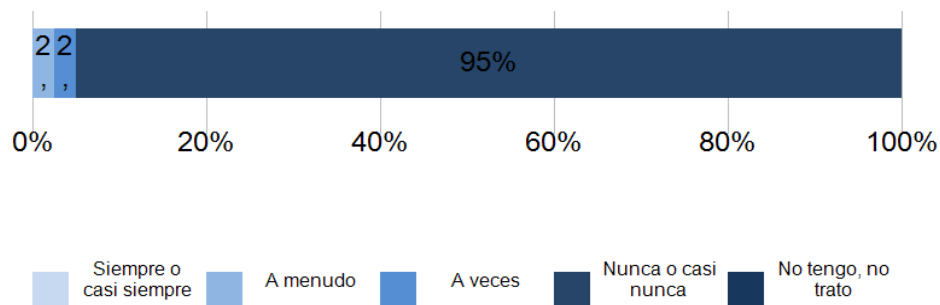
Se llegó a interpretar mediante datos obtenidos que un 97,5% de los encuestados no ocultan sus emociones ante compañeros ya que se podría generalizar que existe diálogos frente a situaciones como estas.

34d - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

Tabla 49 *Pregunta 34d*

| | |
|------------------------|-------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 2,5 % |
| A veces | 2,5 % |
| Nunca o casi nunca | 95 % |
| No tengo, no trato | 0 % |

Gráfico 45 *Pregunta 34d*



Análisis

Según datos recopilados el 95% de los evaluados asevera que nunca o casi nunca oculta sus emociones y sentimientos ante clientes, mientras que el 2,5% manifiesta que lo hace a menudo o a veces.

Interpretación

Se evidencia que un 95% de los colaboradores en esta pregunta responde que nunca o casi nunca oculta sus emociones ante clientes ya que depende mucho en este caso de la actitud

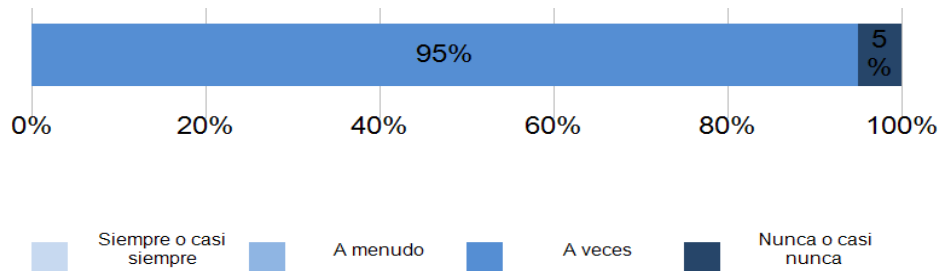
del cliente el sentimiento laboral por ende si hay respuesta favorable pues demuestran sentimientos favorables.

35.- Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a situaciones que te afectan emocionalmente?

Tabla 50 *Pregunta 35*

| | |
|-----------------------|------|
| Siempre o casisiempre | 0 % |
| A menudo | 0 % |
| A veces | 95 % |
| Nunca o casinunca | 5 % |

Gráfico 46 *Pregunta 35*



Análisis

Según datos recopilados el 95% de los colaboradores manifiesta que a veces está expuesto a situaciones que le afectan emocionalmente mientras que el 5% asevera que nunca o casi nunca lo hace.

Interpretación

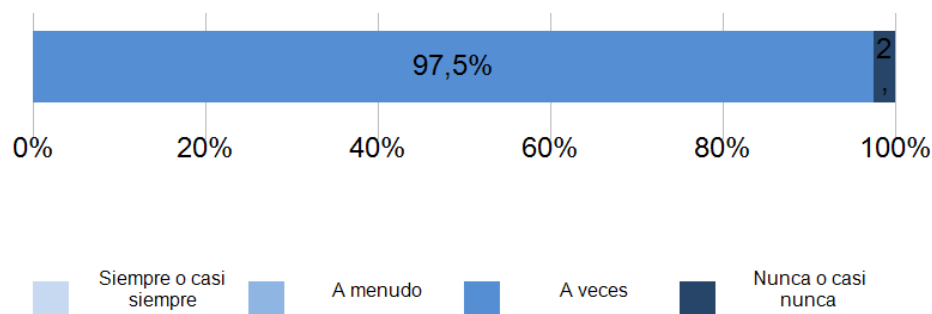
Se logra interpretar que el 95% siendo un porcentaje alto representa que los colaboradores a veces están expuestos a situaciones que les afectan emocionalmente debido a que mantienen contacto directo con clientes externos a la empresa.

35.- Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

Tabla 51 *Pregunta 35*

| | |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 0 % |
| A veces | 97,5 % |
| Nunca o casi nunca | 2,5 % |

Gráfico 47 *Pregunta 35*



Análisis

En la pregunta 36 mediante datos obtenidos el 97,5% a veces espera que, de una respuesta a los problemas emocionales y personales de clientes externos, mientras que el 2,5% manifiesta que nunca o casi nunca.

Interpretación

Se logra evidenciar que el 97,5% de los colaboradores encuestados demuestran que a veces si se permiten en dar soluciones a problemas emocionales ya que como existe contacto directo pueden dialogar sobre la afectación.

5. Variedad / Contenido

Gráfico 48 Dimensión Variedad - Contenido

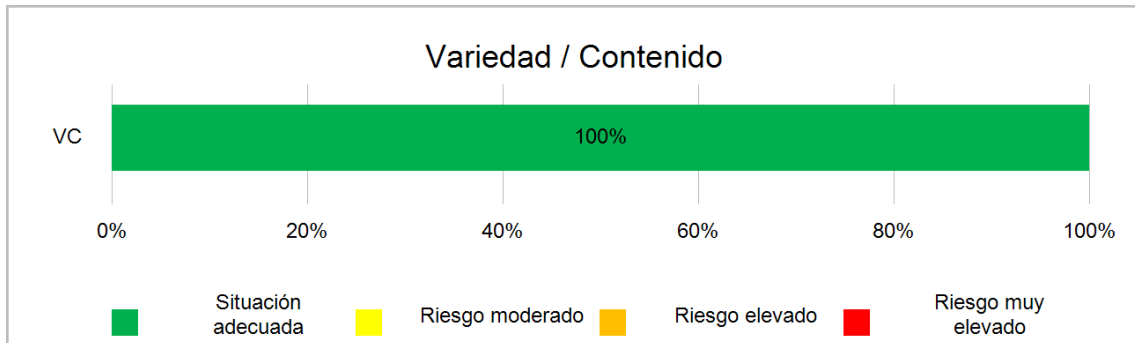


Tabla 52 Colaboradores en cada nivel de riesgo dimensión Variedad-Contenido

| N.º de trabajadores en cada nivel de riesgo | | | | |
|---|-----------------|----------------|--------------------|--|
| Situación adecuada | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado | |
| 40 | 0 | 0 | 0 | |

Tabla 53 Estadísticos descriptivos / Variedad, contenido

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-69 | 19,18 | 3,93 | 18,00 |

Análisis

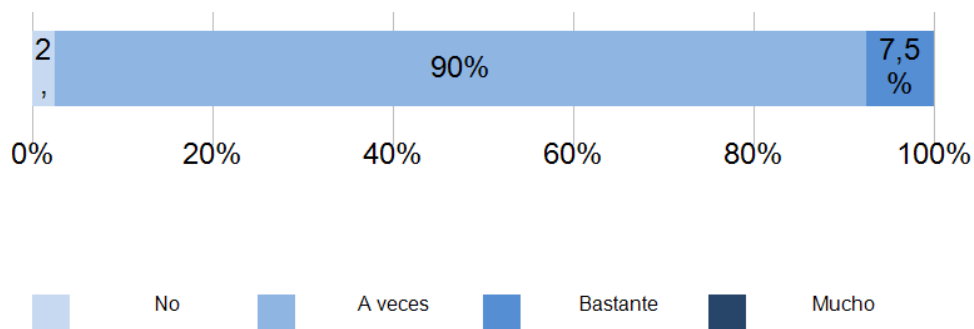
La evaluación de Variedad / Contenido se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

37.- El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:

Tabla 54 Pregunta 37

| | |
|----------|-------|
| No | 2,5 % |
| A veces | 90 % |
| Bastante | 7,5 % |
| Mucho | 0 % |

Gráfico 49 Pregunta 37



Análisis

Según datos recopilados el 90% de los colaboradores a veces el resulta el trabajo rutinario, mientras que el 7,5% asevera que le parece bastante rutinario y el 2,5% dice que no.

Interpretación

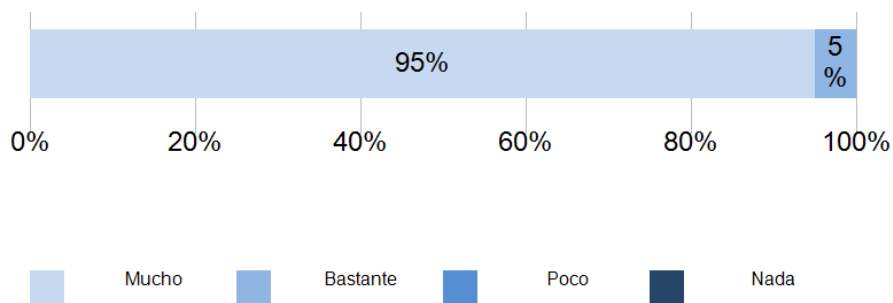
Se llega a interpretar que con un 90% de los colaboradores encuestados a veces les resulta el trabajo rutinario ya que como cada departamento tiene sus funciones diarias entonces más enfoque en el área de ventas que visitan constantes clientes y los mismo por semana consecutiva por eso motivo se les resulta rutinario.

38.- En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

Tabla 55 *Pregunta 38*

| | |
|----------|------|
| Mucho | 95 % |
| Bastante | 5 % |
| Poco | 0 % |
| Nada | 0 % |

Gráfico 50 *Pregunta 38*



Análisis

Según datos recopilados el 95% de los evaluados considera que las tareas que realiza tienen mucho sentido mientras que el 5% asevera que bastante.

Interpretación

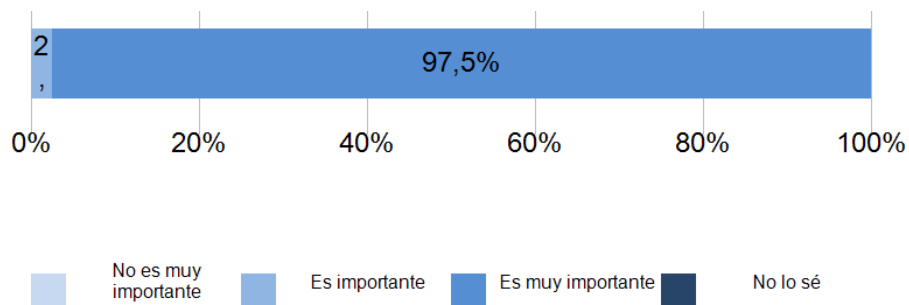
Se evidencia que con un porcentaje alto del 95% de los colaboradores encuestados consideran que las tareas a realizar si tienen mucho sentido ya que generan frutos hacia lo personal y organizacional.

39.- ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

Tabla 56 *Pregunta 39*

| | |
|----------------------|--------|
| No es muy importante | 0 % |
| Es importante | 2,5 % |
| Es muy importante | 97,5 % |
| No lo sé | 0 % |

Gráfico 51 *Pregunta 39*



Análisis

Según datos obtenidos el 97,5% de los colaboradores considera que es muy importante el trabajo con el que contribuye a la empresa, mientras que el 2,5% manifiesta que es importante.

Interpretación

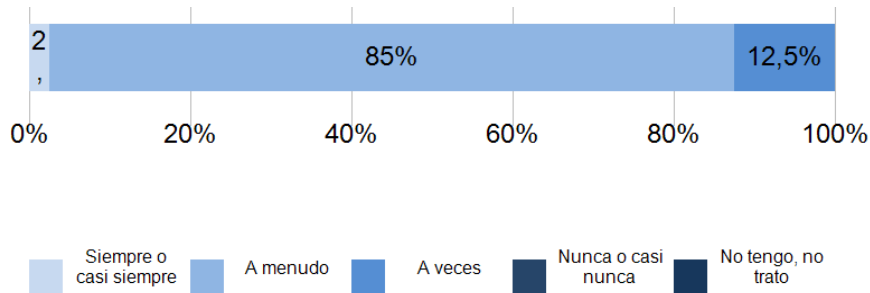
Se logra interpretar que el 97,5% de los colaboradores encuestados en esta pregunta responden que es muy importante que el trabajo que realizan contribuya a la empresa, de manera que no solo se tenga éxito personal ni profesional sino en general a la empresa a la que trabajan.

40a - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores

Tabla 57 Pregunta 40a

| | |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 2,5 % |
| A menudo | 85 % |
| A veces | 12,5 % |
| Nunca o casi nunca | 0 % |
| No tengo, no trato | 0 % |

Gráfico 52 Pregunta 40a



Análisis

En la pregunta 40a según los datos obtenidos el 85% de los evaluados manifiesta que a menudo el trabajo es reconocido, mientras que el 12,5% considera que a veces.

Interpretación

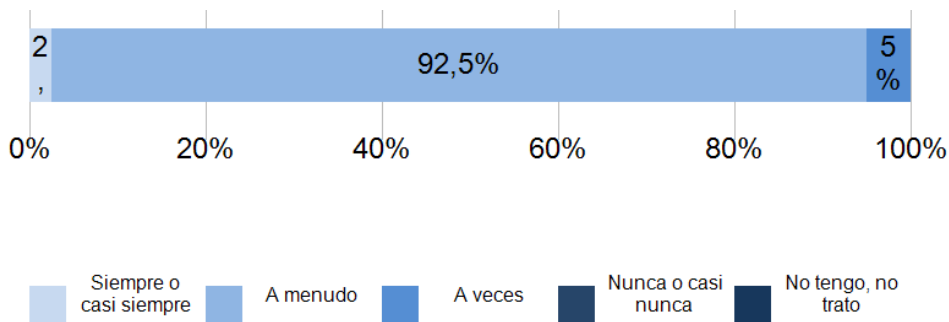
Se evidencia que el 85% siendo un mayor porcentaje de los colaboradores encuestados respondan que a veces el trabajo es reconocido ya que por lo general no tienen motivación apropiada ante el trabajo realizado.

40b - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo

Tabla 58 *Pregunta 40b*

| | |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 2,5 % |
| A menudo | 92,5 % |
| A veces | 5 % |
| Nunca o casi nunca | 0 % |
| No tengo, no trato | 0 % |

Gráfico 53 *Pregunta 40b*



Análisis

Según datos recopilados el 92,5% de los colaboradores a menudo considera que su trabajo es apreciado por sus compañeros de trabajo, mientras que el 2,5% y el 5% siempre o casi siempre o a veces.

Interpretación

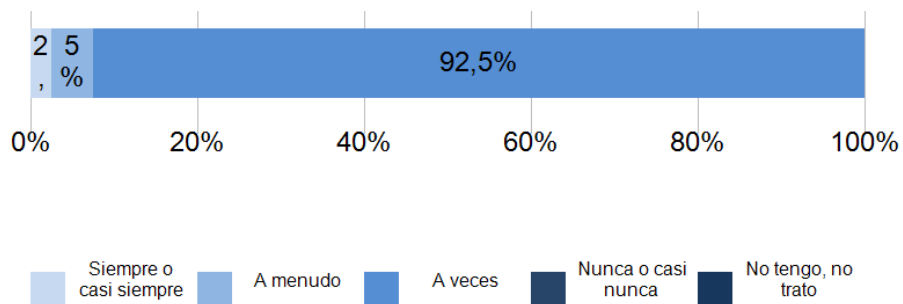
Se evidencia que el 92,5% de los colaboradores de la empresa y siendo este el alto porcentaje en donde responden que a menudo el trabajo que realizan cada uno de los miembros de la empresa es apreciado por compañeros de trabajo ya que se encargan de darse una mano entre compañeros de darse una mano amiga.

40c - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

Tabla 59 *Pregunta 40c*

| | |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 2,5 % |
| A menudo | 5 % |
| A veces | 92,5 % |
| Nunca o casi nunca | 0 % |
| No tengo, no trato | 0 % |

Gráfico 54 *Pregunta 40c*



Análisis

Según datos obtenidos el 92,5% de los colaboradores a veces manifiesta que su trabajo es reconocido por sus clientes, mientras que el 5% asevera que a menudo y el 2,5% siempre o casi siempre.

Interpretación

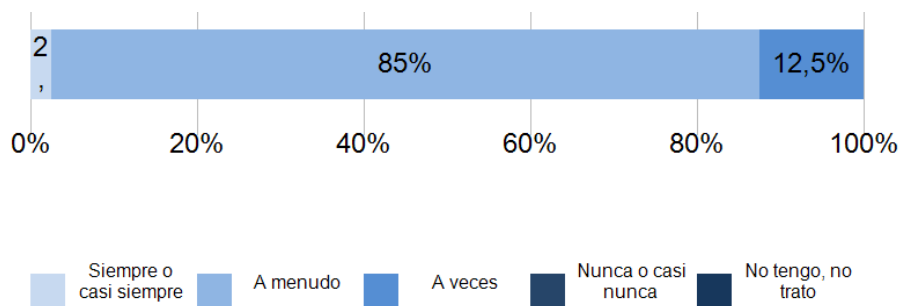
Se evidencia con un alto porcentaje del 92,5% de los colaboradores encuestados manifiestan que a veces es reconocido su labor por clientes, debido a que los mismos son los que demuestran su reconocimiento mediante ventas y pagos puntuales.

40d - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades.

Tabla 60 *Pregunta 40d*

| | |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 2,5 % |
| A menudo | 85 % |
| A veces | 12,5 % |
| Nunca o casi nunca | 0 % |
| No tengo, no trato | 0 % |

Gráfico 55 *Pregunta 40d*



Análisis

Según datos recopilados el 85% de los evaluados manifiesta que a menudo su trabajo es reconocido por familia y amistades, mientras que el 12,5% dice que a veces y el 2,5% siempre o casi siempre.

Interpretación

Se interpreta que si existe un alto porcentaje con un 85% de colaboradores que responden que a menudo su trabajo si es reconocido por familiares y amistades de manera de que recién aliento, fuerzas y palabras de consolides ante el trabajo realizado.

6. Participación / Supervisión

Gráfico 56 *Dimensión Participación - Supervisión*

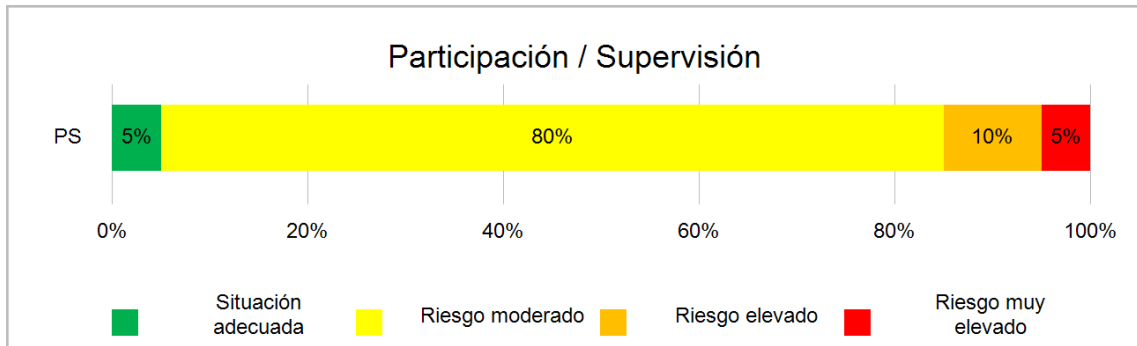


Tabla 61 *Colaboradores en cada nivel de riesgo dimensión Participación y supervisión*

| N.º de trabajadores en cada nivel de riesgo | | | | |
|---|-----------------|----------------|--------------------|--|
| Situación adecuada | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado | |
| 2 | 32 | 4 | 2 | |

Tabla 62 *Estadísticos descriptivos / Participación y supervisión*

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 4-87 | 28,18 | 3,64 | 27,00 |

Análisis

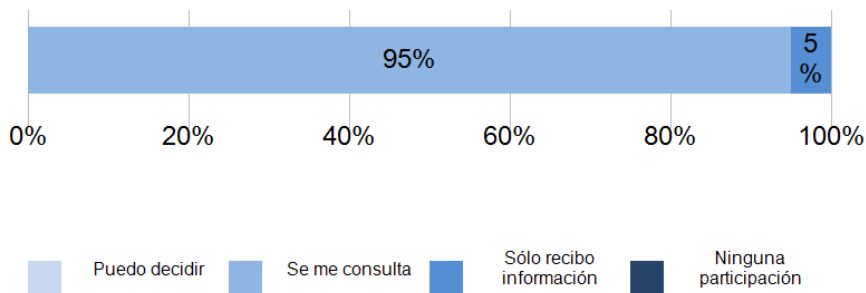
La evaluación de Participación / Supervisión se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa.

11a - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales

Tabla 63 *Pregunta 11a*

| | |
|-------------------------|------|
| Puedo decidir | 0 % |
| Se me consulta | 95 % |
| Sólo recibo información | 5 % |
| Ninguna participación | 0 % |

Gráfico 57 *Pregunta 11a*



Análisis

Según información obtenida el 95% de los colaboradores coincide en que se le consulta si posee una introducción de cambios en los equipos y materiales, mientras que el 5% asevera que solo recibe información.

Interpretación

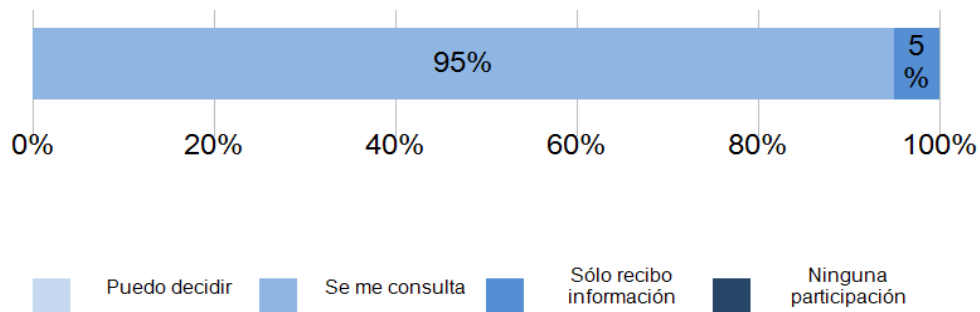
Se logra interpretar que existe un alto porcentaje de respuestas de colaboradores encuestados en donde responden que solo recibe información para la inducción de nuevos equipos en la empresa, de manera que solo reciben información y por ende se deben acoplar a lo dicho de la empresa.

11b - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:
introducción de cambios en la manera de trabajar

Tabla 64 *Pregunta 11b*

| | |
|-------------------------|------|
| Puedo decidir | 0 % |
| Se me consulta | 95 % |
| Sólo recibo información | 5 % |
| Ninguna participación | 0 % |

Gráfico 58 *Pregunta 11b*



Análisis

Según datos recopilados el 95% de los colaboradores el nivel de participación de introducción de cambios en la manera de trabajar manifiesta que se le consulta, mientras que 5% asevera que solo recibe información.

Interpretación

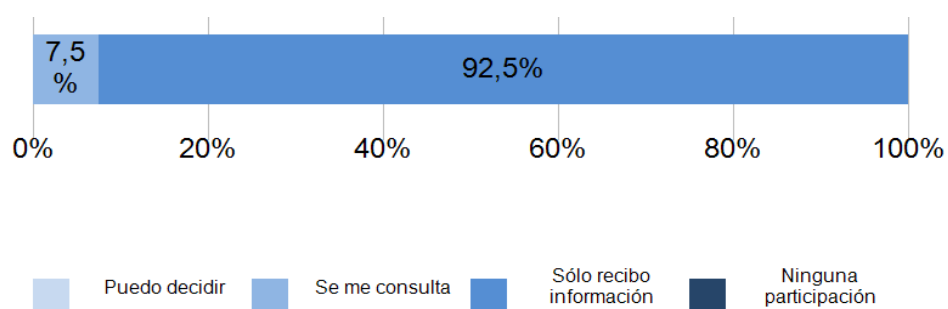
Se logra interpretar que con un alto porcentaje siendo el 95% solo recibe información sobre introducción de cambios en la manera de trabajar ya que como antes ya se mencionó solo debe acoplarse a los nuevos métodos de la empresa.

11c - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios.

Tabla 65 *Pregunta 11c*

| | |
|-------------------------|--------|
| Puedo decidir | 0 % |
| Se me consulta | 7,5 % |
| Sólo recibo información | 92,5 % |
| Ninguna participación | 0 % |

Gráfico 59 *Pregunta 11c*



Análisis

Según información obtenida el 92,5% de los evaluados solo recibe información sobre nuevos productos, mientras que 7,5% manifiesta que se le consulta.

Interpretación

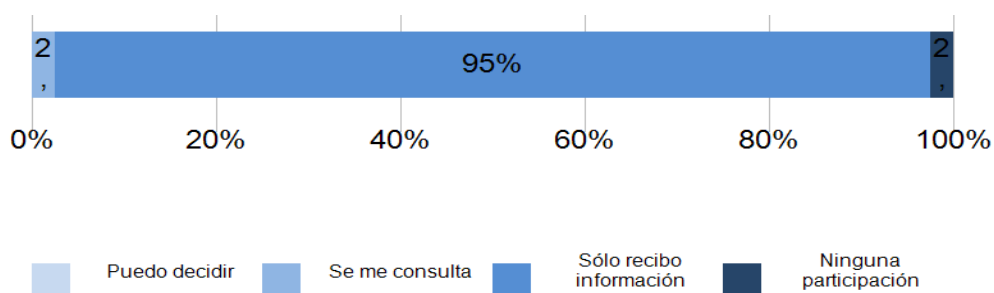
Se llega a interpretar que el 92,5% de los colaboradores siendo un porcentaje alto menciona que al igual que anteriores preguntas solo reciben información sobre nuevos productos y solamente deben acoplarse e interiorizarse con la información que la empresa acata.

11d - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

Tabla 66 *Pregunta 11d*

| | |
|-------------------------|-------|
| Puedo decidir | 0 % |
| Se me consulta | 2,5 % |
| Sólo recibo información | 95 % |
| Ninguna participación | 2,5 % |

Gráfico 60 *Pregunta 11d*



Análisis

En la pregunta según datos recopilados el 95% de los colaboradores solo recibe información sobre la reorganización de los departamentos de la empresa, mientras que el 2,5% manifiesta que se le consulta y no tiene ninguna participación.

Interpretación

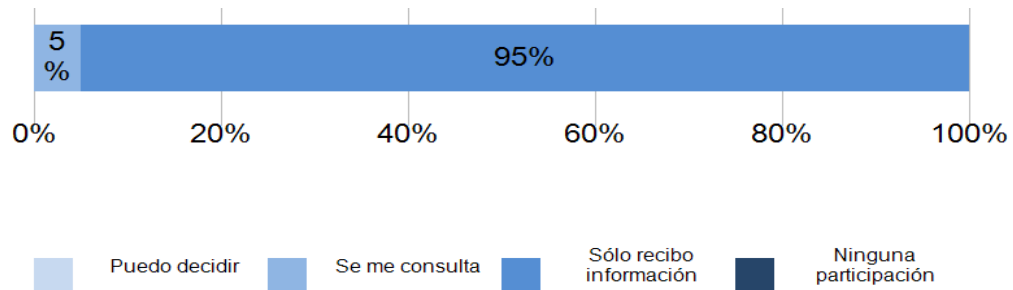
Se evidencia que con un alto porcentaje del 95% de los colaboradores menciona que solo recibe información sobre reorganizarse en los departamentos de la empresa y por ende no tiene potestad de sujetarse a cambios así no le parezca.

11e - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores.

Tabla 67 *Pregunta 11e*

| | |
|-------------------------|------|
| Puedo decidir | 0 % |
| Se me consulta | 5 % |
| Sólo recibo información | 95 % |
| Ninguna participación | 0 % |

Gráfico 61 *Pregunta 11e*



Análisis

Según datos recopilados el 95% de los colaboradores manifiesta que solo recibe información en los cambios de la dirección de la empresa, mientras que el 5% asevera que se le consulta.

Interpretación

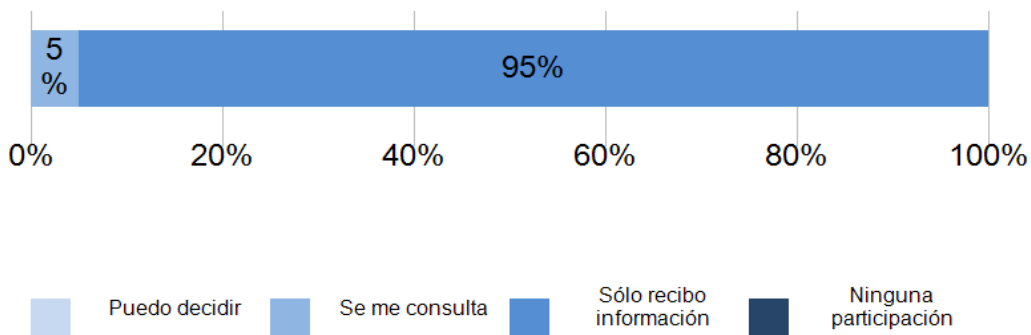
Se evidencia que el 95% de los colaboradores encuestados recibe solamente información sobre cambios en la dirección debido a que este tipo de decisiones solo se encarga gerente y por ende solamente tienen que acatar lo establecido.

11f - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:
contratación o incorporación de nuevos empleados

Tabla 68 *Pregunta 11f*

| | |
|------------------------|------|
| Puedo decidir | 0 % |
| Se me consulta | 5 % |
| Sólo reciboinformación | 95 % |
| Ninguna participación | 0 % |

Gráfico 62 *Pregunta 11f*



Análisis

Según datos recopilados el 95% de los colaboradores recibe información sobre nuevas contrataciones, mientras que el 5% manifiesta que se le consulta.

Interpretación

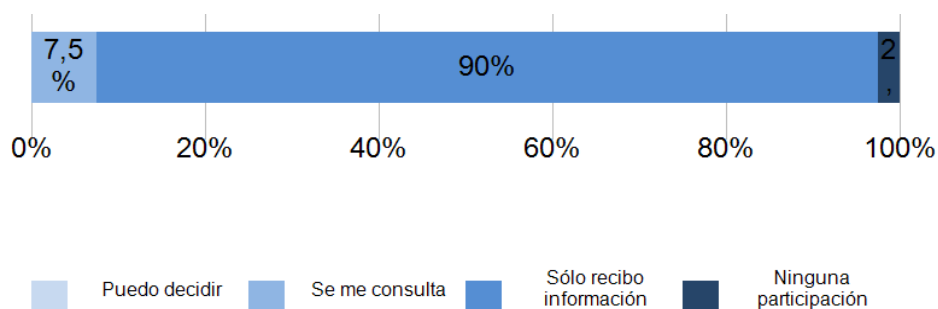
Se llega a considerar que el 95% de los colaboradores encuestados recibe solamente información sobre nuevas contrataciones ya que como tal el único que preside a tomar decisiones es el Gerente y como tal solo se encarga de informar a la empresa.

11g - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

Tabla 69 *Pregunta 11g*

| | |
|-------------------------|-------|
| Puedo decidir | 0 % |
| Se me consulta | 7,5 % |
| Sólo recibo información | 90 % |
| Ninguna participación | 2,5 % |

Gráfico 63 *Pregunta 11g*



Análisis

Según información recopilada el 90% de los evaluados solo recibe información sobre la elaboración de las normas de trabajo, mientras que el 7,5% asevera que se le consulta.

Interpretación

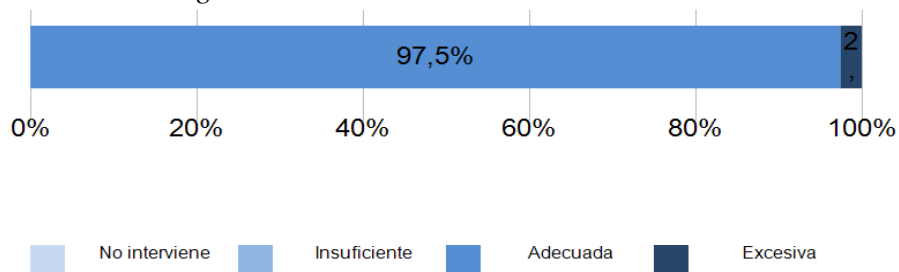
Se logra interpretar con un alto porcentaje en datos obtenidos con un 90% de los colaboradores solamente recibe información sobre normas de trabajo, debido a que el único que se encarga de establecer normas es el Gerente conjuntamente con su área administrativa.

12a - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo.

Tabla 70 *Pregunta 12a*

| | |
|---------------|--------|
| No interviene | 0 % |
| Insuficiente | 0 % |
| Adecuada | 97,5 % |
| Excesiva | 2,5 % |

Gráfico 64 *Pregunta 12a*



Análisis

Según datos recopilados el 97,5 % de los colaboradores la supervisión en su trabajo es adecuada, mientras que el 2,5% considera que es excesiva.

Interpretación

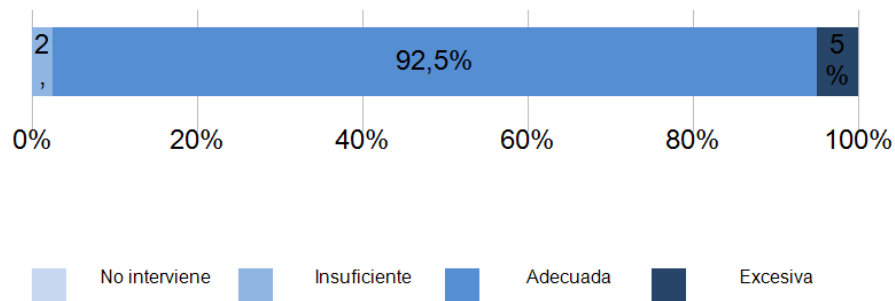
Se evidencia que el 97,5% de los colaboradores manifiesta que poseen una supervisión de trabajo adecuada ya que solamente los supervisores se encargan de que se de seguimiento a metas establecidas, mientras que el 2,5% manifiesta que la supervisión es excesiva ya que mantienen presión.

12b - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

Tabla 71 *Pregunta 12b*

| | |
|---------------|--------|
| No interviene | 0 % |
| Insuficiente | 2,5 % |
| Adecuada | 92,5 % |
| Excesiva | 5 % |

Gráfico 65 *Pregunta 12b*



Análisis

Según datos obtenidos el 92,5% de los colaboradores considera que es adecuada la supervisión de la planificación de trabajo mientras que el 2,5% considera que es insuficiente.

Interpretación

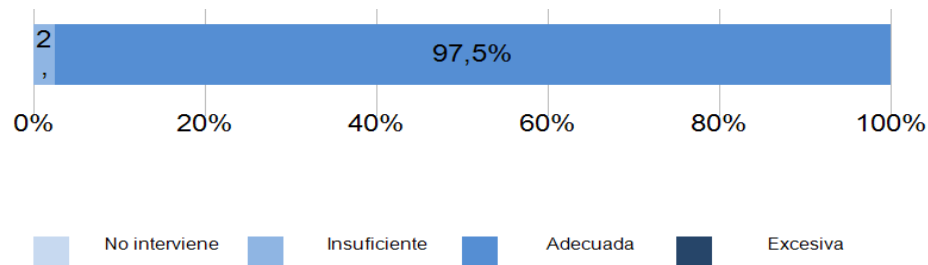
Se logra evidenciar con un alto porcentaje del 92,5% de los colaboradores que considera que la supervisión de la planificación de trabajo es adecuada ya que se enfoca en el cumplimiento de las tareas de trabajo.

12c - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

Tabla 72 *Pregunta 12c*

| | |
|---------------|--------|
| No interviene | 0 % |
| Insuficiente | 2,5 % |
| Adecuada | 97,5 % |
| Excesiva | 0 % |

Gráfico 66 *Pregunta 12c*



Análisis

Según información obtenida el 97,5% de los colaboradores manifiesta que es adecuada la supervisión sobre el ritmo de trabajo, mientras que el 2,5% considera que es insuficiente.

Interpretación

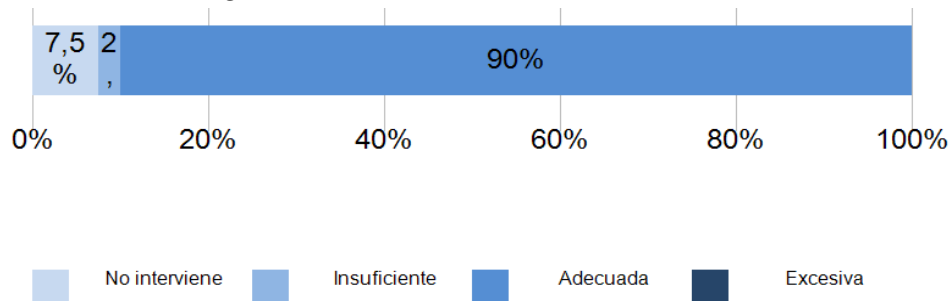
Se logra interpretar que el 97,5% de los colaboradores encuestados manifiestan que la supervisión que reciben es adecuada en su ritmo de trabajo debido a que lo hacen mediante informes de pedidos.

12d - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

Tabla 73 *Pregunta 12d*

| | |
|---------------|-------|
| No interviene | 7,5 % |
| Insuficiente | 2,5 % |
| Adecuada | 90 % |
| Excesiva | 0 % |

Gráfico 67 *Pregunta 12d*



Análisis

Según información recopilada el 90% de los colaboradores de la empresa considera adecuada la supervisión en la calidad del trabajo realizado, mientras que el 7,5% manifiesta que no interviene y el 2,5% asevera que no es suficiente.

Interpretación

Se logra evidenciar con datos obtenidos que el 90% de los colaboradores consideras una supervisión adecuada en la calidad del trabajo ya que se basan solamente en resultados obtenidos del trabajo.

7. Interés por el trabajador / Compensación

Gráfico 68 *Dimensión Interés por el trabajador / Compensación*

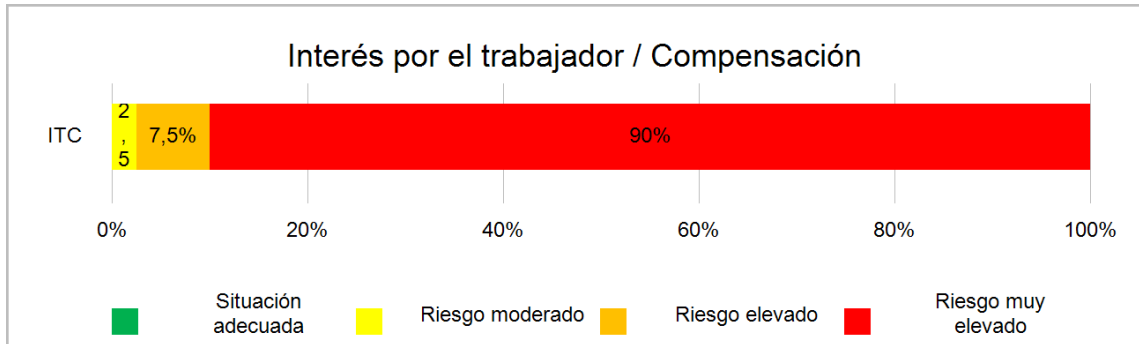


Tabla 74 *Colaboradores en cada nivel de riesgos en dimensión Interés por el trabajador*

| N.º de trabajadores en cada nivel de riesgo | | | | |
|---|-----------------|----------------|--------------------|--|
| Situación adecuada | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado | |
| 0 | 1 | 3 | 36 | |

Tabla 75 *Estadísticos descriptivos / Interés por el trabajador*

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-73 | 60,93 | 1,59 | 61,00 |

Análisis

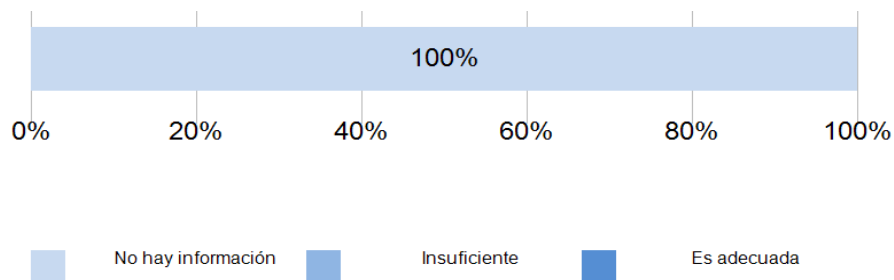
La evaluación de Interés por el trabajador / Compensación se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

13a - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación.

Tabla 76 *Pregunta 13a*

| | |
|--------------------|-------|
| No hay información | 100 % |
| Insuficiente | 0 % |
| Es adecuada | 0 % |

Gráfico 69 *Pregunta 13a*



Análisis

Según datos recopilados el 100% de los colaboradores asegura que no hay información sobre la posibilidad de formación.

Interpretación

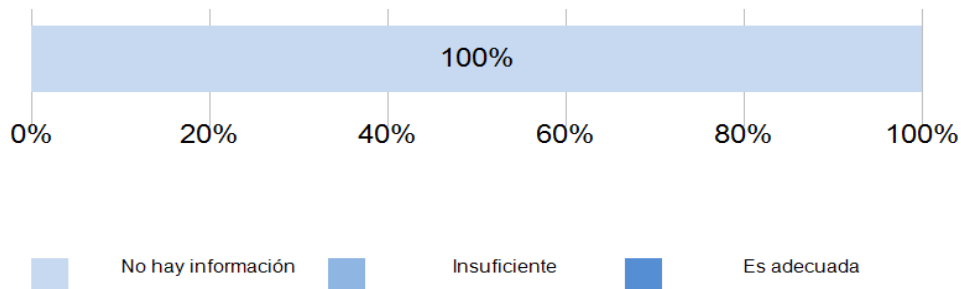
Se evidencia que el total de los colaboradores de la empresa que fueron encuestados con un 100% manifiesta que no reciben información sobre formación es decir no poseen interés alguno en el crecimiento profesional y laboral de cada colaborador.

13b - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción

Tabla 77 *Pregunta 13b*

| | |
|--------------------|--------|
| No hay información | 97,5 % |
| Insuficiente | 2,5 % |
| Es adecuada | 0 % |

Gráfico 70 *Pregunta 13b*



Análisis

Mediante la información recabada el 100% asegura que no hay información sobre la posibilidad de promoción.

Interpretación

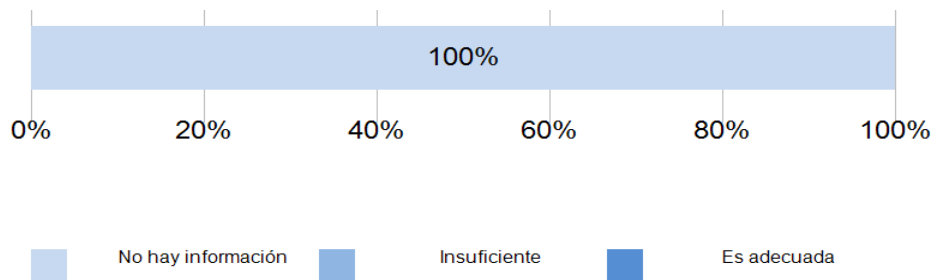
Se logra interpretar mediante resultados obtenido que el 100% de los colaboradores manifiestan que no hay información sobre posibilidad de promoción ya que la empresa no tiene interés alguno en ese sentido hacia los colaboradores.

13c - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción

Tabla 78 *Pregunta 13c*

| | |
|--------------------|-------|
| No hay información | 100 % |
| Insuficiente | 0 % |
| Es adecuada | 0 % |

Gráfico 71 *Pregunta 13c*



Análisis

Según datos recopilados el 100% de los colaboradores asevera que no hay información en los requisitos para ocupar plazas de promoción.

Interpretación

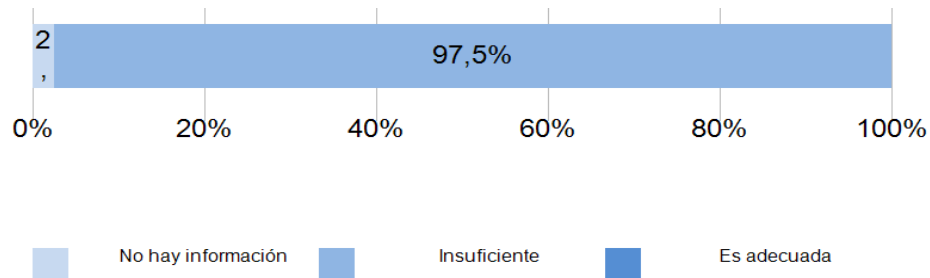
Se logra interpretar mediante resultados obtenido que el 100% de los colaboradores manifiestan que no hay información sobre plazas de promoción ya que la empresa no tiene interés alguno en ese sentido hacia los colaboradores.

13d - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado.

Tabla 79 *Pregunta 13d*

| | |
|--------------------|--------|
| No hay información | 2,5 % |
| Insuficiente | 97,5 % |
| Es adecuada | 0 % |

Gráfico 72 *Pregunta 13d*



Análisis

Según información recopilada el 97,5% de los evaluados asevera que es insuficiente información sobre la situación de la empresa en el mercado, mientras que el 2,5% manifiesta que no hay información.

Interpretación

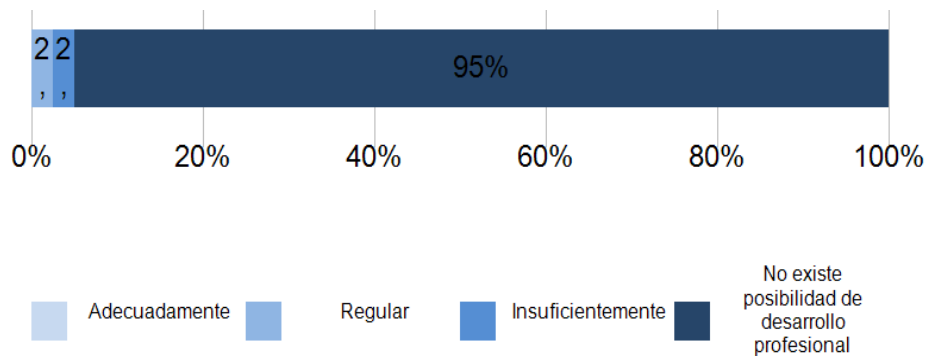
Se evidencia el 97,5% de los colaboradores manifiestan que es insuficiente la información sobre la situación de la empresa, motivo por el cual los colaboradores salen de la empresa en busca de alguna empresa mejor.

41.- ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?

Tabla 80 *Pregunta 41*

| | |
|---|-------|
| Adecuadamente | 0 % |
| Regular | 2,5 % |
| Insuficientemente | 2,5 % |
| No existe posibilidad de desarrollo profesional | 95 % |

Gráfico 73 *Pregunta 41*



Análisis

Según información recopilada el 95% de los colaboradores manifiesta que no existe posibilidad de desarrollo profesional, mientras que el 2,5% asevera que tiene regular e insuficiente información.

Interpretación

Se evidencia el 95% de los colaboradores manifiestan que es insuficiente la información sobre la situación de la empresa, motivo por el cual los colaboradores salen de la empresa en busca de alguna empresa mejor.

42.-. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

Tabla 81 *Pregunta 42*

| | |
|-------------------------------|-------|
| Muy adecuada | 0 % |
| Suficiente | 0 % |
| Insuficiente en algunos casos | 0 % |
| Totalmente insuficiente | 100 % |

Análisis

Según datos obtenidos el 100% de los evaluados manifiestan que es totalmente insuficiente la información sobre la formación que se imparte.

Interpretación

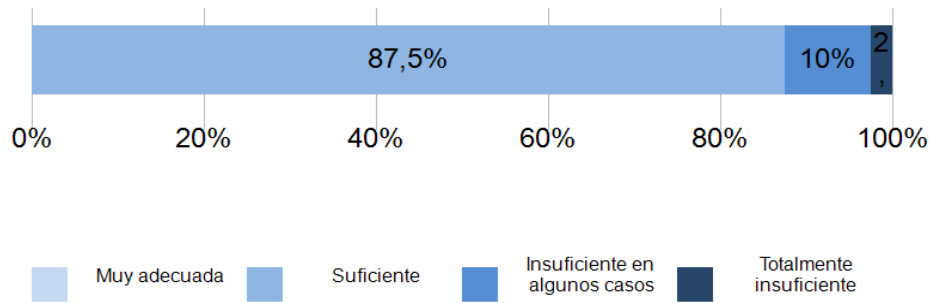
Se evidencia el 100% de los colaboradores manifiestan que es insuficiente la información sobre la situación de la empresa, motivo por el cual los colaboradores no llegan a ocupar puestos en escala.

43.- En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

Tabla 82 *Pregunta 43*

| | |
|-------------------------------|--------|
| Muy adecuada | 0 % |
| Suficiente | 87,5 % |
| Insuficiente en algunos casos | 10 % |
| Totalmente insuficiente | 2,5 % |

Gráfico 74 *Pregunta 43*



Análisis

Según información recopilada el 87,5% de los colaboradores asevera que es suficiente la correspondencia entre el esfuerzo y la recompensa que la empresa proporciona, mientras que el 10% considera que es insuficiente en algunos casos y el 2,5% totalmente insuficiente.

Interpretación

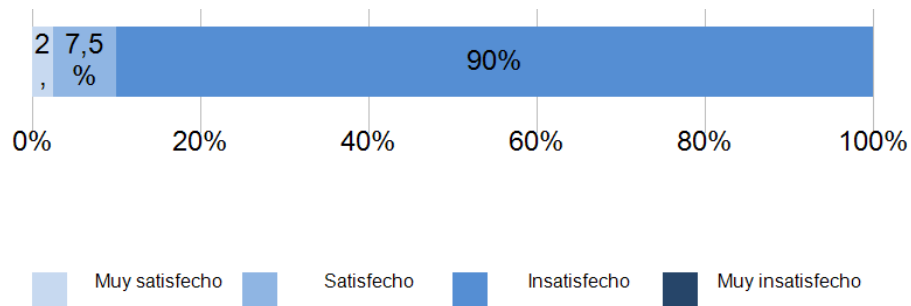
Se evidencia el 87,5% como porcentaje mayor tuene suficiente correspondencia del esfuerzo realizado por parte de los colaboradores, tales que la correspondencia es reciproca.

44.- Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?

Tabla 83 *Pregunta 44*

| | |
|------------------|-------|
| Muy satisfecho | 2,5 % |
| Satisfecho | 7,5 % |
| Insatisfecho | 90 % |
| Muy insatisfecho | 0 % |

Gráfico 75 *Pregunta 44*



Análisis

Según información recopilada el 90% de los colaboradores manifiestan que es insatisfecho el salario que percibe, mientras que el 7,5% considera que está satisfecho y el 2,5% muy satisfecho.

Interpretación

Se interpreta que más de la mitad de los colaboradores se encuentran insatisfechos con el salario recibido, ya que sus horas de trabajo son más de 8 horas por tal no corresponden al rol de pagos.

8. Desempeño de rol

Gráfico 76 Dimensión Desempeño de rol

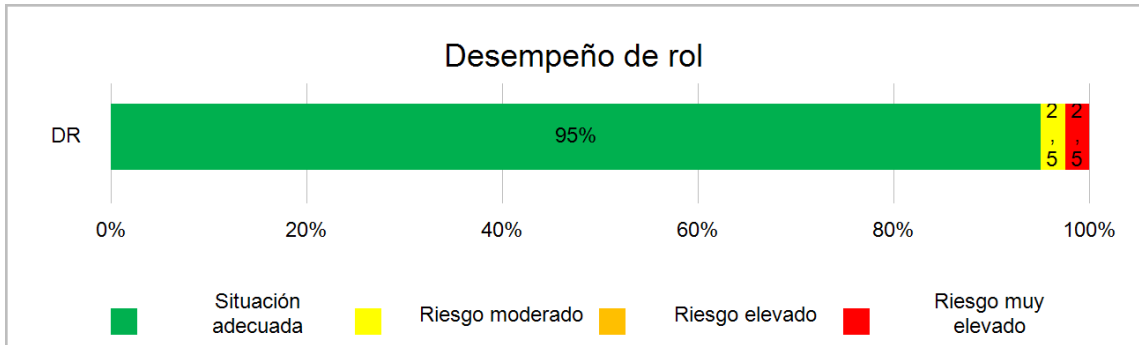


Tabla 84 Colaboradores en cada nivel de riesgo en el desempeño de rol

| N.º de trabajadores en cada nivel de riesgo | | | | |
|---|-----------------|----------------|--------------------|--|
| Situación adecuada | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado | |
| 38 | 1 | 0 | 1 | |

Tabla 85 Estadísticos descriptivos / Desempeño de rol

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 1-109 | 19,78 | 7,62 | 18,00 |

Análisis

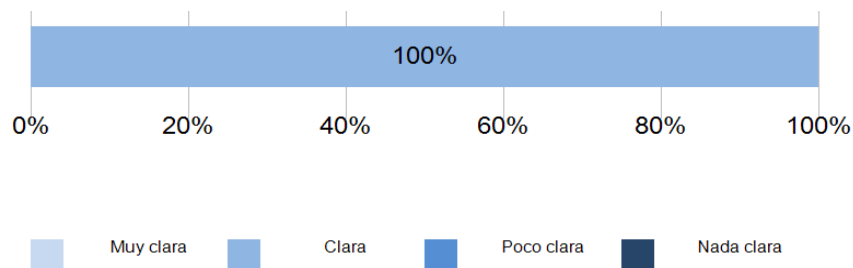
La evaluación de Desempeño de rol se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

14a - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

Tabla 86 *Pregunta 14a*

| | |
|------------|-------|
| Muy clara | 0 % |
| Clara | 100 % |
| Poco clara | 0 % |
| Nada clara | 0 % |

Gráfico 77 *Pregunta 14a*



Análisis

Según información obtenida el 100% de los colaboradores manifiesta que la información que recibe sobre las funciones, competencias y atribuciones es clara.

Interpretación

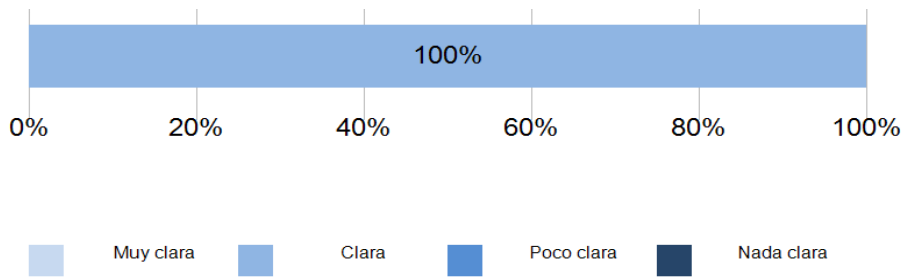
Se evidencia el 100% de los colaboradores manifiestan que la información es precisa y clara de parte de subordinados, por tal se sienten conformes.

14b - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

Tabla 87 *Pregunta 14b*

| | |
|------------|-------|
| Muy clara | 0 % |
| Clara | 100 % |
| Poco clara | 0 % |
| Nada clara | 0 % |

Gráfico 78 *Pregunta 14b*



Análisis

Según datos recopilados el 100% de los datos manifiesta que es clara la información sobre los aspectos y métodos de trabajo.

Interpretación

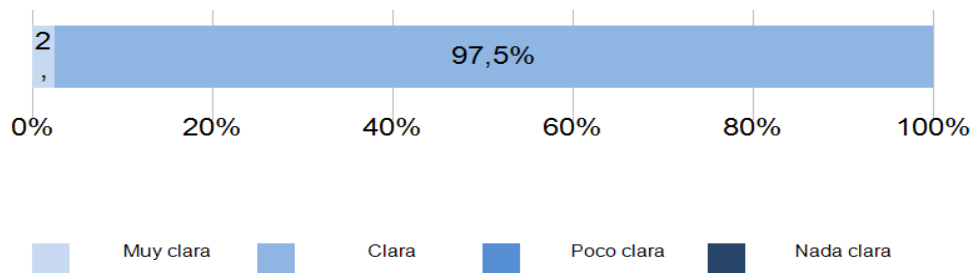
Se evidencia que todos los colaboradores de la empresa se sienten conformes con la información de acorde a su método y calidad de trabajo.

14c - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

Tabla 88 *Pregunta 14c*

| | |
|------------|--------|
| Muy clara | 2,5 % |
| Clara | 97,5 % |
| Poco clara | 0 % |
| Nada clara | 0 % |

Gráfico 79 *Pregunta 14c*



Análisis

Según los datos obtenidos el 97,5% de los colaboradores es clara la información sobre la carga de trabajo que realiza y por tanto el 2,5% restante asevera que la información es muy clara.

Interpretación

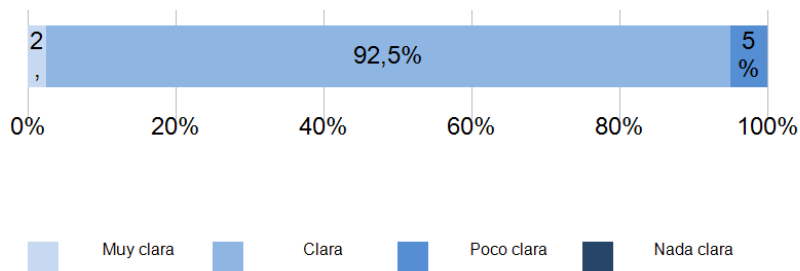
Se evidencia que los colaboradores de la empresa con un 97,5% manifiestan que si se sienten conformes con la información recibida sobre la carga de trabajo es decir no tienen alguna queja en lo absoluto sobre lo que deben realizar.

14d - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

Tabla 89 *Pregunta 14d*

| | |
|------------|--------|
| Muy clara | 2,5 % |
| Clara | 92,5 % |
| Poco clara | 5 % |
| Nada clara | 0 % |

Gráfico 80 *Pregunta 14d*



Análisis

Según la información recopilada el 92,5% de los evaluados considera que la información sobre la calidad de trabajo es clara, mientras que el 2,5% manifiesta que es muy clara y el 5% poco clara.

Interpretación

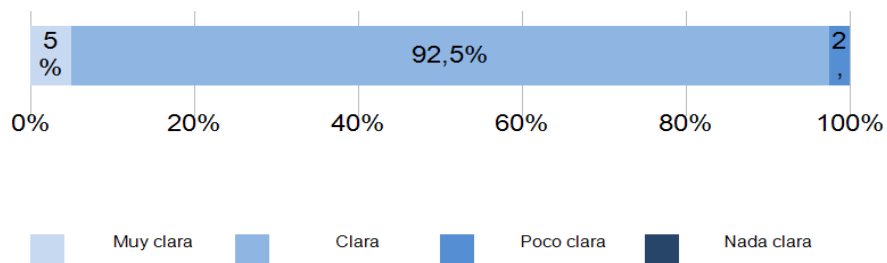
Se logra interpretar el 92,5% de los colaboradores están de acuerdo con la información dada sobre la calidad del trabajo realizada por lo cual no hay ninguna observación al respecto.

14e - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

Tabla 90 *Pregunta 14e*

| | |
|------------|--------|
| Muy clara | 5 % |
| Clara | 92,5 % |
| Poco clara | 2,5 % |
| Nada clara | 0 % |

Gráfico 81 *Pregunta 14e*



Análisis

Según datos recopilados el 92,5% de los colaboradores manifiesta que es clara la información sobre el tiempo que les designan a trabajar, mientras que el 5% considera que es clara y el 2,5% poco clara.

Interpretación

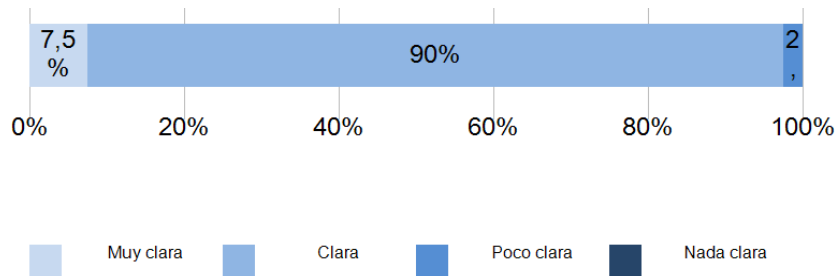
Se logra interpretar el 92,5% manifiestan que la información impartida sobre los designios a realizarse es considerados claros por lo que no existe observación alguna.

14f - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

Tabla 91 *Pregunta 14f*

| | |
|------------|-------|
| Muy clara | 7,5 % |
| Clara | 90 % |
| Poco clara | 2,5 % |
| Nada clara | 0 % |

Gráfico 82 *Pregunta 14f*



Análisis

Según datos obtenidos el 90% de los colaboradores considera que es clara la información sobre la responsabilidad del puesto de trabajo, mientras que el 7,5%, manifiesta que es muy clara y el 2,5% clara.

Interpretación

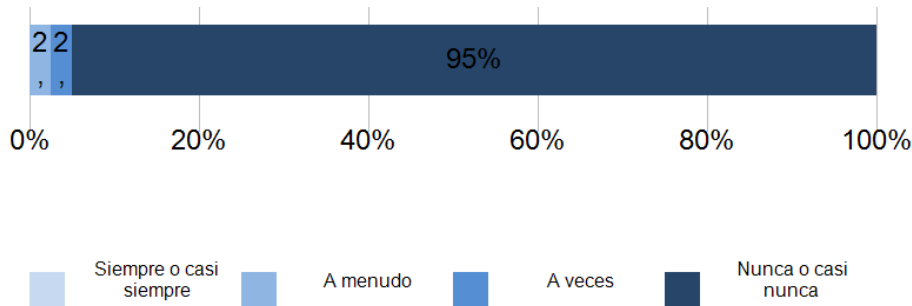
Se logra interpretar el 90% de los colaboradores manifiestan frente a la información sobre el puesto al que fue contratado es muy clara, por lo que no manifiestan observación alguna.

15a - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

Tabla 92 *Pregunta 15a*

| | |
|------------------------|-------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 2,5 % |
| A veces | 2,5 % |
| Nunca o casi nunca | 95 % |

Gráfico 83 *Pregunta 15a*



Análisis

Según información obtenida el 95% de los colaboradores considera que nunca o casi nunca se le asignan tareas que no pueden realizar por no tener los recursos humanos o materiales, mientras que el 2,5% asevera que eso pasa a menudo o a veces.

Interpretación

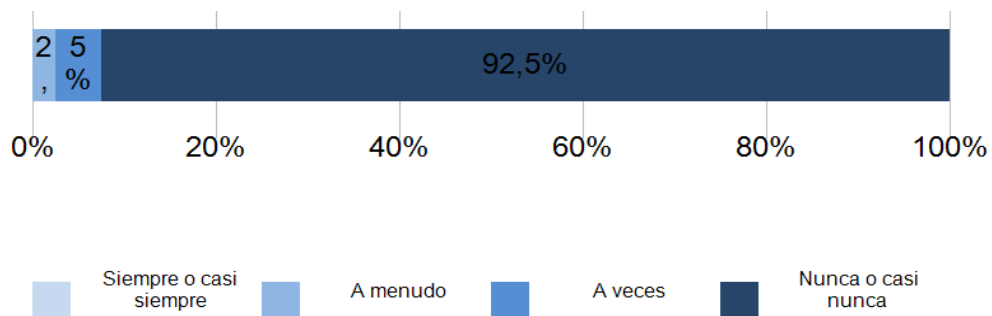
Se logra interpretar el 95% de los colaboradores que no les imparten tareas que no las pueden realizar ya que tareas y actividades designadas son muy de acorde a lo que fueron contratados en la empresa.

15b - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos

Tabla 93 *Pregunta 15b*

| | |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 2,5 % |
| A veces | 5 % |
| Nunca o casi nunca | 92,5 % |

Gráfico 84 *Pregunta 15b*



Análisis

Según datos obtenidos el 92,5% de los colaboradores manifiestan que nunca o casi nunca ejecutar algunas tareas tienen que saltarse los métodos establecidos, mientras que el 5% a menudo y el 2,5% a veces.

Interpretación

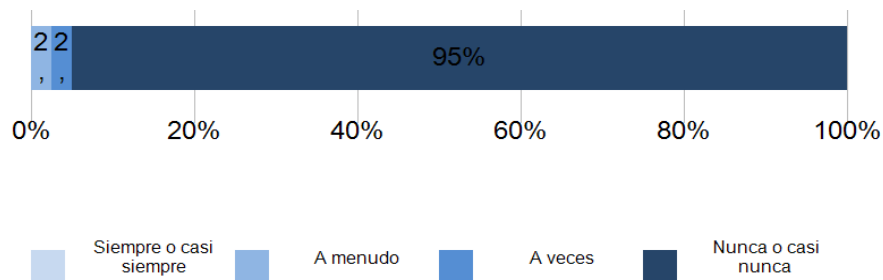
Se logra interpretar el 92,5% de los colaboradores en general nunca tienen ocasiones en donde realizan tareas que salten su rutina de trabajo es decir sus actividades la realizan sin problema alguno.

15c - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

Tabla 94 *Pregunta 15c*

| | |
|------------------------|-------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 2,5 % |
| A veces | 2,5 % |
| Nunca o casi nunca | 95 % |

Gráfico 85 *Pregunta 15c*



Análisis

Mediante los resultados obtenidos el 95% de los colaboradores nunca o casi nunca se le exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no está de acuerdo porque le suponen un conflicto moral, legal, emocional, mientras que el 2,5% a veces y a menudo.

Interpretación

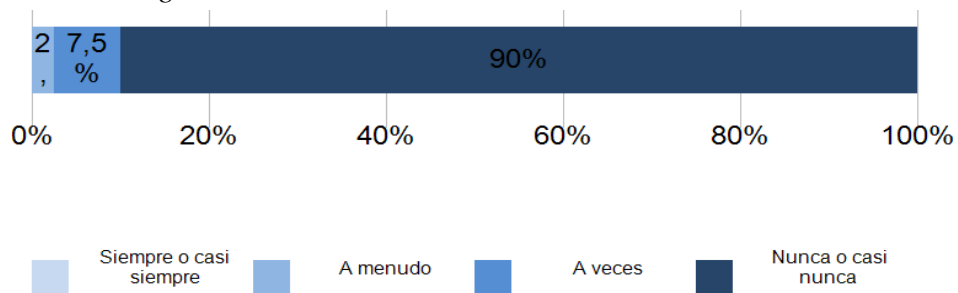
Se logra interpretar el 95% de la empresa, sus colaboradores nunca tienen exigencias sobre cosas a realizar en las que no están totalmente de acuerdo.

15d - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

Tabla 95 *Pregunta 15d*

| | |
|------------------------|-------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 2,5 % |
| A veces | 7,5 % |
| Nunca o casi nunca | 90 % |

Gráfico 86 *Pregunta 15d*



Análisis

Según datos recopilados el 90% de los colaboradores nunca o casi nunca recibe instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra), mientras que el 2,5% a menudo y el 7,5% a veces.

Interpretación

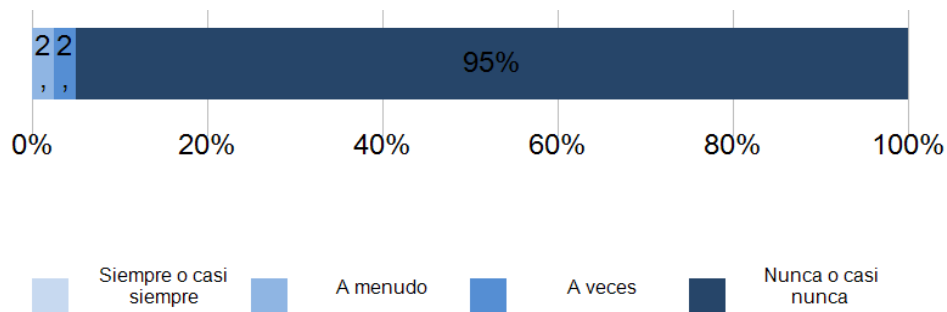
Se logra interpretar con un alto porcentaje siendo el 90% de los colaboradores nunca tienen instrucciones que contengan contradicciones ya que al momento de ejecutar sus tareas reciben información de acorde.

15e - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

Tabla 96 *Pregunta 15e*

| | |
|------------------------|-------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 2,5 % |
| A veces | 2,5 % |
| Nunca o casi nunca | 95 % |

Gráfico 87 *Pregunta 15e*



Análisis

Según datos recopilados el 95% de los colaboradores se le exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores, mientras que 2,5% a veces y a menudo.

Interpretación

Se logra interpretar el 95% de los colaboradores de la empresa nunca han permitido que sus tareas las hagan otros colaboradores ya que ejecutan de acorde a lo sugerido y pedido, por ende no llevan a cabo otras funciones.

9. Relaciones y apoyo social

Gráfico 88 Dimensión Relaciones y Apoyo social

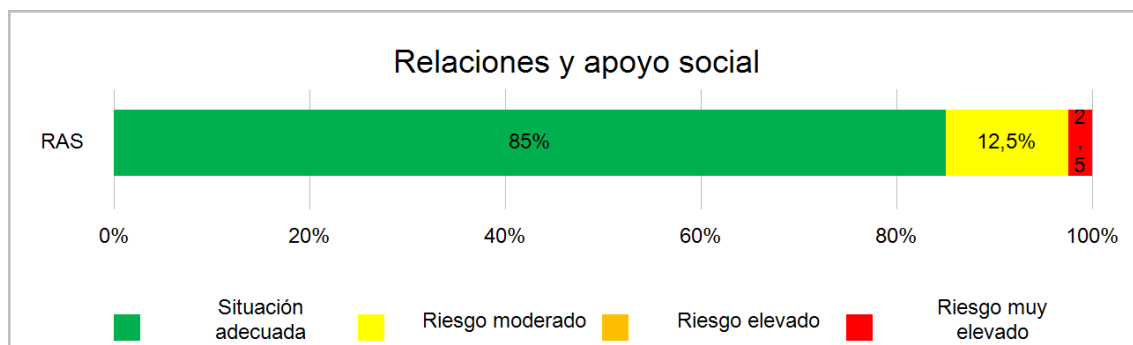


Tabla 97 Colaboradores en cada nivel de riesgo dimensión Relaciones y apoyo social

| N.º de trabajadores en cada nivel de riesgo | | | | |
|---|-----------------|----------------|--------------------|--|
| Situación adecuada | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado | |
| 34 | 5 | 0 | 1 | |

Tabla 98 Estadísticos descriptivos / Relaciones y apoyo social

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-97 | 22,58 | 6,12 | 21,00 |

Análisis

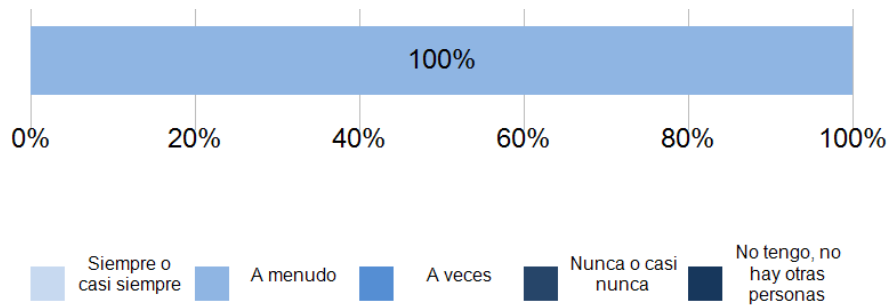
La evaluación de Relaciones y apoyo social se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

16a - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores

Tabla 99 *Pregunta 16a*

| | |
|---------------------------------|-------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 100 % |
| A veces | 0 % |
| Nunca o casi nunca | 0 % |
| No tengo, no hay otras personas | 0 % |

Gráfico 89 *Pregunta 16a*



Análisis

Según datos recopilados el 100% de los colaboradores si tienen que realizar un trabajo delicado o complicado y desean ayuda o apoyo, pueden contar con sus superiores.

Interpretación

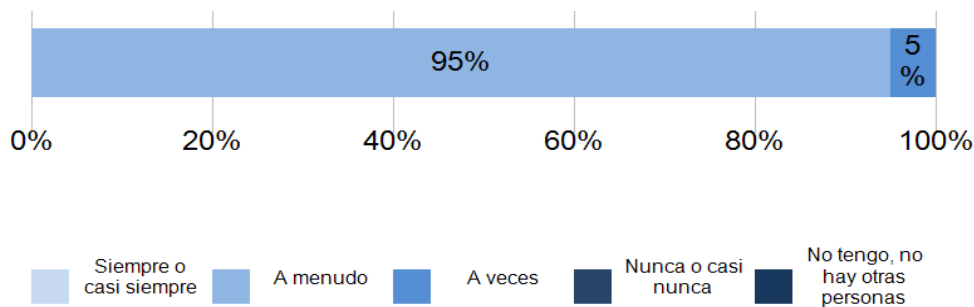
Se logra interpretar el 100% de los colaboradores aseveran que en ocasiones su trabajo depende de decisiones de superiores ya que como se trata de venta de insumos plásticos, y por ende se maneja dinero por tal los subordinados intervienen en decisiones.

16b - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros

Tabla 100 *Pregunta 16b*

| | |
|---------------------------------|------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 95 % |
| A veces | 5 % |
| Nunca o casi nunca | 0 % |
| No tengo, no hay otras personas | 0 % |

Gráfico 90 *Pregunta 16b*



Análisis

Según datos obtenidos el 95% de los colaboradores a menudo si tienen que realizar un trabajo delicado o complicado y desea ayuda o apoyo, puede contar con sus compañeros, mientras que el 5% a veces.

Interpretación

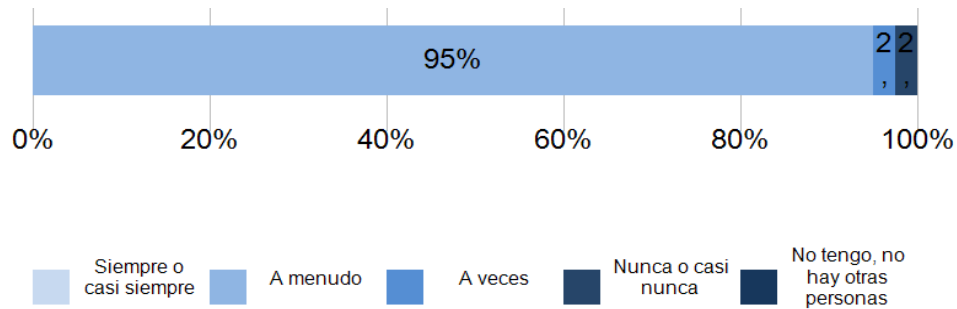
Se logra interpretar el 95% de los colaboradores manifiestan que en ocasiones sus tareas a realizar tornan complicados por lo que en ocasiones se respaldan con apoyo de sus compañeros de trabajo.

16c - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados

Tabla 101 *Pregunta 16c*

| | |
|---------------------------------|-------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 95 % |
| A veces | 2,5 % |
| Nunca o casi nunca | 2,5 % |
| No tengo, no hay otras personas | 0 % |

Gráfico 91 *Pregunta 16c*



Análisis

Según datos recopilados el 95% de los colaboradores si tienen que realizar un trabajo delicado o complicado y desea ayuda o apoyo, puede contar con sus subordinados, mientras que el 2,5% a veces o nunca.

Interpretación

Se evidencia en esta pregunta con más del noventa por ciento de los colaboradores que al realizar un trabajo complicado reciben el apoyo adecuado mediante gerencia y subordinados.

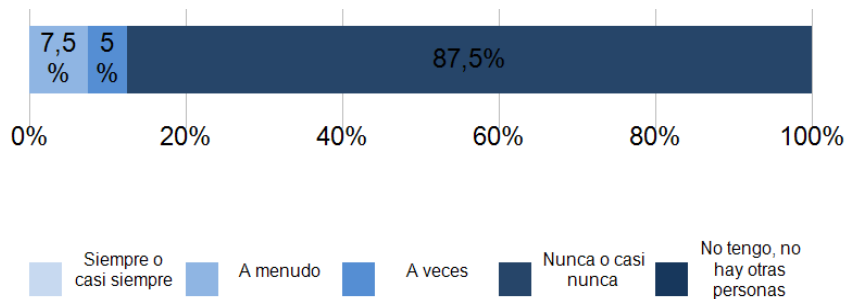
16d - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

Tabla 102 *Pregunta 16d*

| | |
|---------------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 % |
| A menudo | 7,5 % |
| A veces | 5 % |
| Nunca o casi nunca | 87,5 % |
| No tengo, no hay otras personas | 0 % |

Elaborado por: Albán, C. 2023

Gráfico 92 *Pregunta 16d*



Análisis

Según datos obtenidos el 87,5% de los evaluados nunca o casi nunca si tienen que realizar un trabajo delicado o complicado y desea ayuda o apoyo, puede contar con otras personas que trabajan en la empresa, mientras que el 7,5% y el 5% a veces y a menudo.

Interpretación

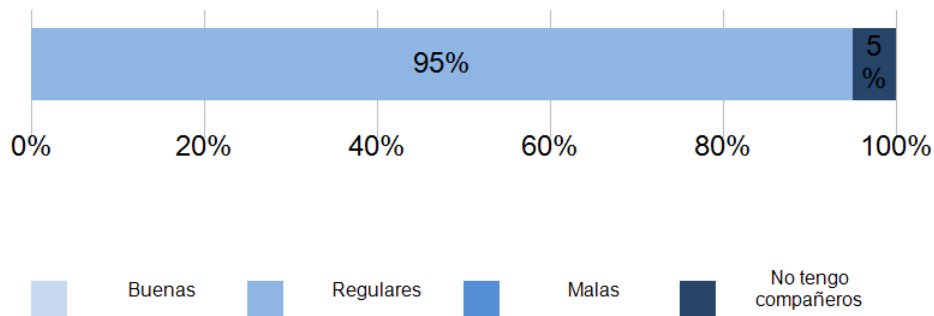
El 87.5% de los evaluados nunca o casi nunca si tienen que realizar un trabajo delicado o complicado y desea ayuda o apoyo, puede contar con otras personas que trabajan en la empresa, mientras que el 7.5% y el 5% a veces y a menudo.

17 - ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

Tabla 103 *Pregunta 17*

| | |
|---------------------|------|
| Buenas | 0 % |
| Regulares | 95 % |
| Malas | 0 % |
| No tengo compañeros | 5 % |

Gráfico 93 *Pregunta 17*



Análisis

Según datos recopilados el 95% de los colaboradores consideran regulares las relaciones con las personas que deben trabajar, mientras que el 5% no tiene compañeros.

Interpretación

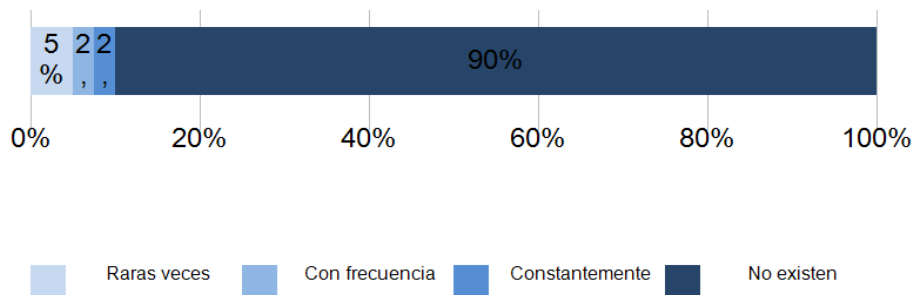
El 95% de los colaboradores de la empresa consideran regulares las relaciones con las personas ya que en si la mala actitud es una de las acciones que conllevan a que sea regulares.

18a - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales

Tabla 104 *Pregunta 18a*

| | |
|----------------|-------|
| Raras veces | 5 % |
| Con frecuencia | 2,5 % |
| Constantemente | 2,5 % |
| No existen | 90 % |

Gráfico 94 *Pregunta 18a*



Análisis

Según datos obtenidos el 90% de los evaluados no existen conflictos personales, mientras que el 2,5% constantemente y con frecuencia, y el 5% raras veces.

Interpretación

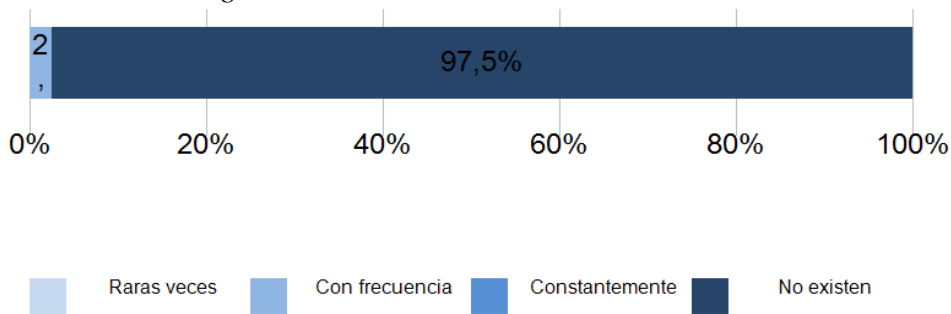
El 90% de los colaboradores de la empresa consideran regulares las relaciones con las personas ya que en si la mala actitud es una de las acciones que conllevan a que sea regulares.

18b - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

Tabla 105 *Pregunta 18b*

| | |
|----------------|--------|
| Raras veces | 0 % |
| Con frecuencia | 2,5 % |
| Constantemente | 0 % |
| No existen | 97,5 % |

Gráfico 95 *Pregunta 18b*



Análisis

Según datos recopilados el 97,5% de los colaboradores no existen situaciones de violencia física

Interpretación

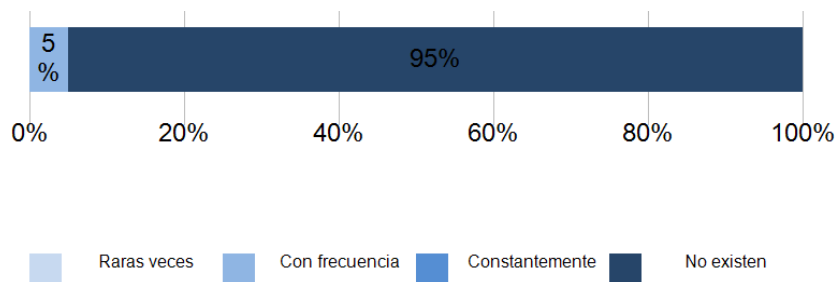
Se logra interpretar que la mayoría de los colaboradores encuestados responden y están de acuerdo en que nunca se han dado situaciones de violencia física.

18c - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

Tabla 106 *Pregunta 18c*

| | |
|----------------|------|
| Raras veces | 0 % |
| Con frecuencia | 5 % |
| Constantemente | 0 % |
| No existen | 95 % |

Gráfico 96 *Pregunta 18c*



Análisis

Según información recopilados el 95% de los evaluados no existen situaciones de violencia psicológica.

Interpretación

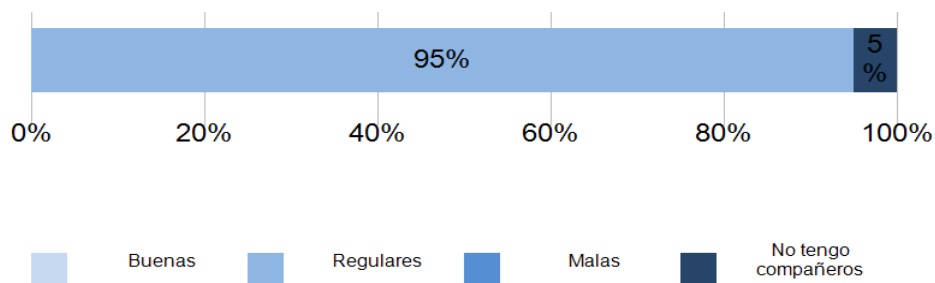
Se logra interpretar con el 95% de los colaboradores de la empresa donde aseveran que nunca han sido o presencian situaciones de violencia psicológica ya que manifiestan que hay el respeto adecuado.

18d - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

Tabla 107 *Pregunta 18d*

| | |
|----------------|-------|
| Raras veces | 0 % |
| Con frecuencia | 0 % |
| Constantemente | 0 % |
| No existen | 100 % |

Gráfico 97 *Pregunta 18d*



Análisis

Según datos obtenidos el 95% no existen situaciones de acoso sexual.

Interpretación

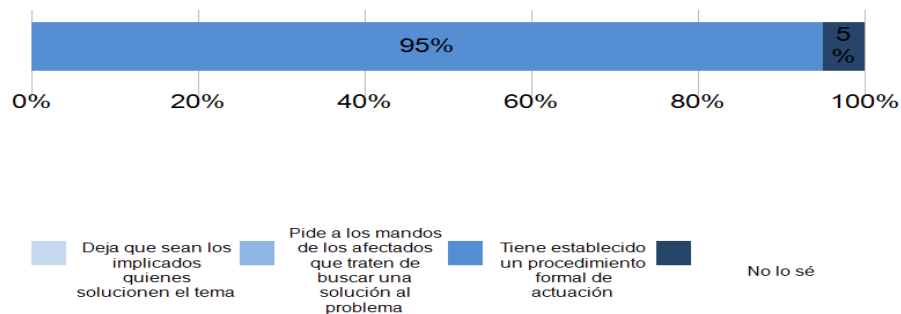
Con un 95% de los colaboradores encuestados se manifiesta que regulares veces han sido presentes de una acción de acoso sexual.

19.- Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:(Sólo a título descriptivo)

Tabla 108 *Pregunta 19*

| | |
|--|------|
| Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema | 0 % |
| Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | 0 % |
| Tiene establecido un procedimiento formal de actuación | 95 % |
| No lo sé | 5 % |

Gráfico 98 *Pregunta 19*



Análisis

Según datos recopilados el 95% de los evaluados tiene establecido un procedimiento de actuación mientras que el 5% no lo sabe.

Interpretación

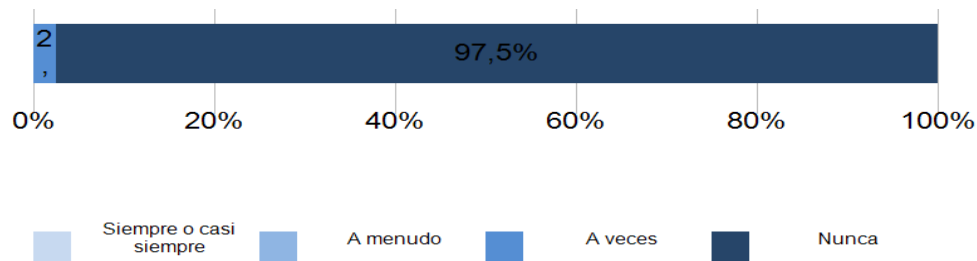
Se logra interpretar que más del noventa por ciento de los colaboradores de la empresa mantienen un accionar en el caso de que haya problemas en la empresa, debido a que todo problema debe ser solucionado en su momento.

20.- ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?

Tabla 109 *Pregunta 20*

| | |
|-----------------------|--------|
| Siempre o casisiempre | 0 % |
| A menudo | 0 % |
| A veces | 2,5 % |
| Nunca | 97,5 % |

Gráfico 99 *Pregunta 20*



Análisis

Según información obtenida el 97,5% de los colaboradores manifiesta que nunca ha sido discriminado mientras que el 2,5% a veces.

Interpretación


Se evidencia que el 97,5% de los colaboradores con un alto porcentaje nunca han sido discriminado, por lo que no han recibido ningún tipo de insulto demostrando que existe respeto en la empresa.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN GENERAL DE RESULTADOS

El método aplicado Test Psico 4.0 fue creado y concebido para valoraciones grupales de colaboradores en situaciones homogéneas, lo cual se aplicó a 40 personas entre hombres y mujeres de la empresa Plastik en la ciudad de Ambato, tras la recopilación de información y obtención de evidencias de validez y fiabilidad definidas en el proceso de cálculo para interpretar las puntuaciones en la administración de la escala. Para mayor facilidad en la interpretación de estos resultados el programa facilita una puntuación de cálculo lo que su objetivo fundamental es ubicar el colectivo evaluado en los diferentes niveles de riesgo definidos, cuyos niveles se han establecido en función a los resultados en el estudio del cuestionario. Lo que determina que, a mayor nivel de riesgo existiría una mayor probabilidad de consecuencias negativas sobre la salud global y a la vez la satisfacción de los colaboradores lo que refleja para cada nivel una diferencia significativa, este aplicativo permite determinar distintos niveles de riesgos que se presentan gráficamente en tonos de colores distintos situándose en cuatro niveles: riesgo muy elevado, riesgo elevado, riesgo moderado y situación adecuada. Mediante esta aplicación de test los principales factores que afectan directamente a los colaboradores de la empresa están expuesto en la dimensión Tiempo de trabajo ya que presenta un 50% de riesgo elevado siendo un componente evidente. Además, el factor psicosocial Interés por el trabajo-compensación presenta un alto rango del 90% y está situado en el nivel elevado, siendo estas dimensiones de riesgos perjudiciales para la motivación laboral e incide en el desempeño de cada colaborador.

3.3 Matriz de riesgos conforme normativa vigente de la empresa Plastik en la ciudad de Ambato.

Después de haber realizado los resultados se elabora la matriz de riesgos laborales acorde a los riesgos psicosociales encontrados en el estudio, Los factores de riesgo laboral, en la Matriz de Riesgos Laborales se sugiere los métodos a utilizar para la valoración de los mismos. Incluso, en algunos de ellos se menciona los parámetros nacionales o internacionales a los cuales se deberá tomar como referencia. (MRL, 2009)

| FACTOR DE RIESGO  | | Probabilidad y/o Valor de referencia | Consecuencia y/o valor medido | Exposición | Valoración del GP | Cumplimiento legal | | Observaciones Referencia legal | Descripción | Fecha fin | Status | Seguimiento acciones tomadas | | |
|--|--|---|--|-------------------|------------------------------|-------------------------------|-----------|---|--------------------|------------------|---------------|---|--------------|--|
| | | | | | | Si | No | | | | | Rep. | Firma | |
| Turnos rotativos | | | ESTUDIO PSICOSOCIAL | | | | | | | | | | | |
| Trabajo fin de semana | | | | | | | | | | | | | | |
| Trabajo a presión | | | | | | | | | | | | | | |
| Alta responsabilidad | | | | | | | | | | | | | | |
| Sobrecarga mental | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Minuciosidad de la tarea | | | ESTUDIO PSICOSOCIAL | | | | | | | | | | | |
| Trabajo monótono | | | | | | | | | | | | | | |
| Estabilidad en el empleo | | | | | | | | | | | | | | |
| Comunicación | | | | | | | | | | | | | | |
| Supervisión | | | | | | | | | | | | | | |
| Relaciones interpersonales | | | | | | | | | | | | | | |
| Desmotivación | | | | | | | | | | | | | | |
| Agresión o maltrato (palabra y obra) | | | | | | | | | | | | | | |
| Estabilidad emocional | | | | | | | | | | | | | | |
| Manifestaciones psicosomáticas | | | | | | | | | | | | | | |

3.4 Alcance de la motivación

Mediante la evaluación de Riesgos Psicosociales F-Psico 4.0 aplicada a los colaboradores de la empresa Plastik demuestra que las dimensiones consideradas como riesgos muy elevados afectando directamente a la motivación laboral de los colaboradores son:

❖ Tiempo de Trabajo

Según Curioso (2019) afirma que el tiempo de trabajo afecta parcialmente en la motivación de los colaboradores ya que las tareas y actividades a realizarse son las que generan fluctuaciones motivacionales, el trabajo al ser una actividad cíclica con un inicio y fin aplica horarios no flexibles ya sea por la carga de trabajo, o la calidad del mismo.

Esta dimensión consta de un cincuenta por ciento de riesgo muy elevado considerando que este factor hace referencia a la actividad laboral al largo de cada semana, evaluando el impacto del tiempo de trabajo en sábados, domingos y festivos, tiempo descanso semana y compatibilidad vida laboral y social.

❖ Autonomía

La autonomía laboral otorga al empleado el control de aspectos sobre las actividades profesionales en la organización lo que hace referencia a la flexibilidad de horarios, toma de decisiones, herramientas a utilizar o a su vez autogestión del tiempo, así cede al colaborador la capacidad de determinación en el trabajo, mayor nivel de confianza lo que esto genera mayor motivación en donde el colaborador gestiona su trabajo y asume de forma personal las consecuencias y resultados de decisiones mediante el respaldo de la empresa lo que le conlleva a conseguir fácilmente metas planteadas. Ruiz (2015) Esta dimensión consta de un noventa y cinco por ciento de riesgo elevado considerando que este factor analiza aspectos referentes a la posibilidad del colaborador para la toma de decisiones sobre la actividad laboral.

❖ **Participación y Supervisión**

Puma (2020), afirma que el reconocimiento de la participación colaborador en la empresa no solo aporta autoestima sino también fuerza para lidiar con el entorno laboral, la participación del colaborador es la conexión en donde tiene con su trabajo y la empresa, los colaboradores comprometidos con el trabajo entablan relaciones solidas mediante el aumento de la moral del equipo, trabajo más rápido. Por otro lado, la supervisión en la empresa comprende una combinación de liderazgo, motivación y relaciones humanas en donde responden al estímulo y al apoyo motivacional.

Este factor con un ochenta por ciento de riesgo moderado considerado uno de las dimensiones que afecta a la motivación ya que recoge las dimensiones del control del trabajo y ejerce a través de los diferentes aspectos del trabajo y los distintos niveles de intervención y colaboración que el colaborador mantiene.

❖ **Interés por el trabajador – Compensación**

La motivación hace referencia a las líneas generales en donde hace referencia al esfuerzo de las personas que están dispuestas a mantener sus puestos de trabajo mediante el interés por el desarrollo de carreras de los mismos, mediante habilidades y conocimientos que poseen, lo que hace que resulte para las organizaciones como factor principal la gestión de las motivaciones, intereses y preferencias de los profesionales en los que forman sus plantillas (Cuevas, 2019)

Este factor con un noventa por ciento de riesgo muy elevado ya que esta dimensión como tal se enfoca al grado en el que la empresa muestra la preocupación de carácter personal hacia el colaborador.

Análisis

Estas 4 dimensiones afectan directamente en la motivación laboral ya que son aspectos importantes que se deben tener en cuenta hacia los colaboradores al momento de permanecer en su lugar de trabajo, siendo necesario que mediante la matriz de riesgos

conforme normativa vigente de la empresa Plastik se tome en cuenta estos aspectos a evaluarse en la matriz por tal motivo dar un seguimiento personal y a la vez laboral.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

La investigación puede establecer las siguientes conclusiones de acuerdo a los objetivos planteados y los resultados obtenidos durante el desarrollo de los capítulos anteriores del presente trabajo de investigación:

- Se concluye que teóricamente los aspectos más relevantes referentes a los riesgos psicosociales se dan a la necesidad de hacer frente a las demandas laborales puesto que la aparición de estos riesgos han sido mediante las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente y condiciones en la que se encuentra su organización, lo que por otro lado también están las capacidades del colaborador, su cultura, generando así problemas de tipo físico, psicológico afectando directamente la motivación y rendimiento laboral.
- Los principales factores de riesgo son las dimensiones tiempo de trabajo que presenta un 50% de riesgo muy elevado, siendo un componente evidente, así también como el factor psicosocial interés por el trabajador-compensación que presenta un alto rango de riesgo muy elevado con el 90%, siendo estas dimensiones perjudiciales hacia el colaborador.
- Mediante la estructuración de la matriz de riesgos conforme a lo que la empresa necesita se puede apreciar factores de riesgos psicosociales que determina la institución para de esta manera medir la gravedad del proceso en los colaboradores.
- Se concluye que los factores de riesgos psicosociales inciden de manera directa sobre la motivación laboral en los colaboradores de la empresa

Plastik ya que mediante los alcances de la motivación se identificó los factores de riesgo muy elevados de acorde al test empleado hacia los colaboradores, lo cual conlleva a la estructura de la matriz de riesgos vigente obteniendo así fundamentos teóricos en donde la motivación depende de estos factores principalmente: Tiempo de Trabajo, Autonomía, Participación – Supervisión, Interés por el trabajador – compensación.

4.2 Recomendaciones

- Se recomienda concientizar a los colaboradores del área administrativa sobre el valor del compromiso con todos los colaboradores de la empresa mediante su respaldo y como esto influye en la motivación laboral de la institución, debiéndose a considerar como factor primordial las relaciones sociales, generando así un bienestar en la empresa.
- Se recomienda fortalecer las capacitaciones mediante un plan de carrera para que los colaboradores se sientan parte de la organización y gocen de los beneficios.
- Se recomienda que todas las empresas tengan y evalúen con una matriz de riesgo psicosocial para poder determinar los factores que impiden desenvolverse con un buen ambiente motivado.

BIBLIOGRAFÍA

- Arce, G., & Malvas, Y. (2018). El clima organizacional y las relaciones interpersonales y las relaciones interpersonales. Huari – Perú: Universidad Católica sedes sapientiae.
- Arco, o. (2012). Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de cartagena de indias. Bogotá: universidad nacional de colombia.
- Arroyo, t. (2018). Clima laboral en las organizaciones. Santiago de chile: universidad de chile.
- Arroyo, t. (2019). Clima laboral en las organizaciones. Santiago de chile: universidad de chile.
- Castro, n. (2018). Riesgos psicosociales y salud laboral en centros de salud. Scielo. Doi:<http://dx.doi.org/10.4067/s0718-24492018000300155>
- Chiavenato, i. (2018). Introducción a la teoría general de la administración. México: editorial mc graw hill.
- Corral, f. (2017). Reclutamiento y selección por competencias. Caracas - venezuela: eoi- ucab.
- Crespo, c. (2021). “factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa pambaflor s.a.” . Universidad técnica de ambato.
- Cuevas, j. (2019). Desempeño y estándar. Psicología y empresas.
- Del hoyo, m. (2014). Estrés laboral. Madrid: servicio de ediciones y publicaciones. I.n.s.h.t. instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.
- Fernandez, r. (2017). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. España: club universitario.
- Heano, r. (2019). Condiciones de trabajo y salud. Diagnóstico integral. Bogotá: ecoe ediciones.
- Kleinson, j. (2018). La clave de una empresa exitosa: el factor humano y la formación. Business, formación, human resources, strategy, training.
- La hora. (martes 17 de julio de 2018). Tungurahua, tercera provincia con más estrés en el país. La hora, pág. 5.

- López, g. (2017). Las remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de ministerio de transporte y obras públicas de tungurahual. Universidad técnica de ambato.
- Manual de seguridad. (2020). Riesgos psicosociales. México: https://www.isastur.com/external/seguridad/data/es/1/1_10_2_2.htm.
- Marquéz, f. (2019). Impacto psicológico. El estrés , causas, consecuencias y soluciones. Alcalá de henares: universidad de acalá.
- Martinez, j. (2000). Clima laboral.
- Muuchisky, p. (2019). Psicología aplicada al trabajo. España: primera edición. Editorial thompson.
- Oms. (2018). Organizacioón mundial de la salud. Quito.
- Organizacion internacional del trabajo. (2016). Servicio de administración del trabajo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo: estrés laboral. Ginebra: labadmin/osh.
- Organizacion mundial del trabajo. (2020). Los riesgos psicosociales.
- Ortega , w. (2018). Clima organizacional y la teoría de las 9 dimensiones (pdf). [es.slideshare.net/wortega009/clima-organizacional-y-la-teora-de-las-9-dimensiones-pdf](https://www.slideshare.net/wortega009/clima-organizacional-y-la-teora-de-las-9-dimensiones-pdf)
- Parra, c. (2016). Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en los colaboradores de la empress textil boman sport cia ltda ambato. Uta. Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en los colaboradores de la empress textil boman sport cia ltda ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/25714>
- Parra, c., & ruiz, p. (2017). Riesgos psicosociales, salud ocupacional, desempeño laboral. riesgos psicosociales, salud ocupacional, desempeño laboral: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/25714>
- Reza, f. (2017). Ciencia, metodologí e investigación (1a ed.). México: pearson educación.
- Rodríguez, m. (2018). El estrés en el ámbito laboral. Madrid: príncipe de vergara, n° 13 – 7ª; 28001, gabinete confederal.
- Sailema, c. (2018). Repositorio universidad técnica de ambato. el estrés laboral y el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa alvarado ortiz constructores cía. Ltda. En la ciudad de ambato, de la provincia de tungurahua: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28734>

- Servicio de administración del trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Servicio de administración del trabajo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo. Ginebra: oit, 2016. 62 p.: isbn: 978-92-2-330642-7 (web pdf).
- Sum, m. (2017). "motivación y desempeño laboral . Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 : universidad rafael landívar.
- Trilce, d. (2020). Factores psicosociales de riesgo y motivación laboral en los colaboradores de la empresa Perú data. Maestro en recursos humanos y gestión organizacional: universidad continental.
- Universidad de santander. (24 de enero de 2018). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Bucaramanga, santander, colombia.

ANEXOS

Anexo 1 Árbol de problemas

| CAUSAS | DONDE cantón Ambato | CONSECUENCIAS O EFECTOS |
|---|---|--|
| Estilo de vida negativo de los trabajadores. | | Mal rendimiento del trabajador de manera individual como de manera organizacional. |
| Factores laborales a los que están expuestos como el clima laboral, flexibilidad de horarios, posibilidad de ascenso. | QUIÉN O QUIÉNES emprendedores | Disminuye la productividad de la empresa debido al mal desempeño del empleado. |
| La carga excesiva de trabajo. | | Un bajón en su estado de salud tanto físico como mental. |
| Aumento de riesgos psicosociales en la empresa. | PROBLEMA Escasez de la motivación laboral y presencia de riesgos psicosociales en el área administrativa de la empresa en la ciudad de Ambato | Contribuye en que el ambiente de trabajo sea más extenso, estresante y a presión. |
| Falta de motivación por parte de la empresa hacia cada trabajador. | | Insatisfacción del personal ocasionando perjuicios dentro de la organización. |

APORTE

Realizar una evaluación de desempeño.

Mejorar las técnicas de motivación.

Entrenamiento y capacitación a todos los empleados.

Dar prioridad al desempeño extraordinario mediante compensaciones económicas.

| | |
|--------------|---------------|
| Razón Social | Número RUC |
| PLASTIK | 1891798292001 |

Representante legal
NARANJO VARGAS FRANKLIN
NAPOLEON

| | |
|--------|---------|
| Estado | Régimen |
| ACTIVO | GENERAL |

| | | |
|-------------------|------------------------|-----------------------|
| Fecha de registro | Fecha de actualización | Inicio de actividades |
| 17/12/2019 | 22/06/2020 | 17/12/2019 |

| | | |
|-----------------------|--------------------------------|---------------------|
| Fecha de constitución | Reinicio de actividades | Cese de actividades |
| 30/08/2019 | No registra | No registra |
| Jurisdicción | Obligado a llevar contabilidad | |

ZONA 3 / TUNGURAHUA / AMBATO SI

| | | |
|---------------|---------------------|------------------------|
| Tipo | Agente de retención | Contribuyente especial |
| SOCIEDADES NO | SI | |

Domicilio tributario

Ubicación geográfica

Provincia: TUNGURAHUA Cantón: AMBATO Parroquia: HUACHI CHICO

Dirección

Barrio: AMERICAN PARK Calle: AV. TRES CARABELAS Número: S/N Intersección: CARLOS MONTUFAR Referencia: JUNTO A LA LINEA FERREA, CASA DE UN PISO,

COLOR PLOMO

Medios de contacto

Actividades económicas

G46499504 - VENTA AL POR MAYOR DE ARTÍCULOS DE PLÁSTICO.

G46309701 - VENTA AL POR MAYOR DE ALIMENTO PARA MASCOTAS (ANIMALES DOMÉSTICOS).

G46491302 - VENTA AL POR MAYOR DE COLCHONES.

G46499601 - VENTA AL POR MAYOR DE ARTÍCULOS DE LIMPIEZA.

Establecimie

| ntos | Cerrados |
|----------|----------|
| Abiertos | 0 |
| 1 | |

Obligaciones tributarias

2011 DECLARACION DE IVA

1031 - DECLARACIÓN DE RETENCIONES EN LA FUENTE

1021 - DECLARACIÓN DE IMPUESTO A LA RENTA SOCIEDADES

Razón Social

PLASTIK

Número RUC

1891798292001

ANEXO RELACIÓN DEPENDENCIA

ANEXO TRANSACCIONAL SIMPLIFICADO

ANEXO ACCIONISTAS, PARTÍCIPES, SOCIOS, MIEMBROS DEL DIRECTORIO Y ADMINISTRADORES

– ANUAL

ANEXO DE DIVIDENDOS, UTILIDADES O BENEFICIOS - ADI

Números del RUC anteriores

No registra



verificación: CATRCR2022001925292

hora de emisión: 31 de agosto de 2022 10:14

IP: 10.1.2.142

el certificado: El presente certificado es válido de conformidad a lo establecido en la Resolución No. NAC-C15-00000217, publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial 462 del 19 de marzo de 2015, por lo que no se requiere firma ni firma por parte de la Administración Tributaria, mismo que lo puede verificar en la página transaccional SRI o en la aplicación SRI Móvil.
