



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS

HUMANOS Y PERSONAL

**MEDIR LOS FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU
INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LAS PYMES DEL
SUR DEL D.M.Q. 2019**

**Trabajo de Integración Curricular previo la obtención del título de
Tecnóloga en Administración de Recursos Humanos y Personal**

Tipo de Trabajo de Integración Curricular:

Investigación Científica

AUTORA: NATHALY ELIZABETH CRUZ MINGA

DIRECTORA: ING. TANIA BELEN ALOMOTO

QUITO, Enero 2020

ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Quito, 15 de noviembre de 2019

El equipo asesor del trabajo de Titulación de las Sr. (Srta.) **CRUZ MINGA NATHALY ELIZABETH**, de la carrera de Administración de Recursos Humanos – Personal, cuyo tema de investigación fue: **MEDIR FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LAS PYMES DEL SUR DEL DMQ 2019**, una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: **APROBAR** el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.



ING. ALOMOTO TANIA
Tutor de Proyectos
CONSEJO DE CARRERA
Adm. de Recursos Humanos
PSIC. FABIAN JARA
Delegado de Titulación de la Carrera



ING. CALDERON WILLAN
Lector de Proyectos
15 NOV 2019
ING. FRIKTZIA MENDOZA
Directora de Carrera

CAMPUS 1 - MATRIZ	CAMPUS 2 - LOGROÑO	CAMPUS 3 - BRACAMOROS	CAMPUS 4 - BRASIL	CAMPUS 5 - YACUAMBÍ
Av. de la Prensa N45-268 y Logroño Teléfono: 2255460 / 2269900 E-mail: instituto@cordillera.edu.ec Pag.Web: www.cordillera.edu.ec. Quito - Ecuador	Calle Logroño Oe 2-84 y Av. de la Prensa (esq.) Edif. Cordillera Telfs.: 2430443 / Fax: 2433649	Bracamoros N15-163 y Yacuambí (esq.) Telf.: 2262041	Av. Brasil N46-45 y Zamora Telf.: 2246036	Yacuambí Oe2-36 y Bracamoros Telf.: 2249994

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Nathaly Elizabeth Cruz Minga**, declaro bajo juramento que la investigación es absolutamente original, autentica, es de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes. Las ideas, doctrinas, resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad



Nathaly Elizabeth Cruz Minga

C.C 175103316-6

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, **Nathaly Elizabeth Cruz Minga** portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. **175103316-6** de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: “En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.”, otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado **MEDIR LOS FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LAS PYMES DEL SUR DEL D.M.Q. 2019** con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.



Nathaly Elizabeth Cruz Minga

C.C 175103316-6

AGRADECIMIENTO

Gracias

Una palabra sencilla que entrecierra muchas cosas
Agradecimiento, felicidad, bondad, humanidad, amor

Sentimientos sin fin de mencionar
Belleza que irradia internamente al exterior

Gracias palabra que trasciende causas
Vence fronteras
Traspasa muros intangibles
Davida para corazones

Cual emoción se entrega sin pesar
Sentimiento voluntario e intencional
Puro, que con sinceridad damos
Sin claudicar

Gracias, gracias y un sin fin
De gracias inagotables
A la vida, a la muerte
Por la existencia de vivir.

Quiero agradecer que sigas viva
En medio de este planeta tan pequeño
Esta tierra donde solo oigo tu respiración
Quiero agradecerte a ti **madre**.

Es entre los grandes un gigante
Su alma es constante en su misión de educar
Con un rayo de luz que ilumino el camino
Cuando no sabía por dónde llegar gracias **papa**.

Pues con su experiencia supo guiar
Si vemos con alegría
Porque ya no hay prisa por llegar
Le has ganado al tiempo
Y tienes nuevos proyectos por crear.

Lo único que puedo decirte,
Es misión cumplida maestra,

Desde el sentimiento del deber cumplido,
Y el éxito de tu recorrido en la docencia
Le agradezco hoy querida **docente Alomoto Tania**

DEDICATORIA

Eres un lujo- le dije quedamente
¿Qué quiere decir eso? – hablaste sin ni siquiera mirarme
Muchas voces tratando de apagarme y una sola iluminándome
Estaba claro que no sería fácil ¿acaso algo lo es?
En los caminos que sueño son largos y he encontrado muchas piedras
Piedras que se clavan en la suela de mis zapatos
Siempre sonaran canciones en los peores días
Y quiero q tu voz sea la melodía que las haga mejorar
Nació bajo el signo divino y trágico y será poeta por predestinación.
Lo seria desde que mi entrada fructificada recibió el consuelo de Dios.
Bajo el peso violento de mi deseo se dobló la flor, la delicada flor
De todo este amasijo de pensamientos
Yo solo te digo que todo lo bueno y malo que me suceda lo quiero pasar contigo cerca,
Eres una persona de estatura pequeña pero con una fortaleza inmensa
Eres una persona de pequeños detalles pero con mucho amor
Eres, eres y serás lo que más amare en esta vida
Ahora solo quiero que tú te duermas entre mis brazos y recordarte lo mucho que te quiero.
Dedicada a MI NIÑO.....MI NIÑO DE ORO

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	i
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN EJECUTIVO	xvi
ABSTRACT	xvii
CAPÍTULO I 1. EL PROBLEMA.....	1
1.01 Planteamiento del problema	1
1.02 Formulación del problema	2
1.03 Objetivo general	3
1.03.01 Objetivo general	4
1.03.02 Objetivo específico.....	4
CAPÍTULO II 2. MARCO TEÓRICO	5
2.01 Antecedentes del estudio.....	5
2.02 Fundamentación teórica.	6
2.03 Fundamentación conceptual.....	9
2.04 Fundamentación legal.	15
2.05 Formulación del problema	18
2.05.01 Formulación de la hipótesis	18
2.06 Caracterización de las variables	18
2.06.01 Variable independiente.....	19
2.06.02 Variable dependiente.....	19
2.06.03 Indicadores	19
MEDIR LOS FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL	

CAPÍTULO III 3. METODOLOGÍA	20
3.01 Diseño de la investigación	20
3.02 Población.....	20
3.03 Muestra de estudio	22
3.04 Operacionalización de variables	23
3.04 Instrumentos de la investigación.....	24
3.04.01 Cuestionarios.....	24
3.04.02 Grupo de discusión.....	25
3.05 Procedimientos de la investigación	26
3.06 Recolección de información.....	27
3.07 Tabulación.....	27
CAPÍTULO IV PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS.....	28
4.01 Procesamientos y análisis de cuadros estadísticos	28
4.01.01 Tabulación.....	28
4.02 Grupo de discusión.....	103
4.02.01 Conclusión de los grupos de discusión	103
4.03 Respuesta a la hipótesis o interrogante de la investigación	104
4.03.01 Fundamentación de la hipótesis	104
4.03.02 Variable independiente: Factores y riesgos psicosociales	105
4.03.03 Variable dependiente: Influencia en el rendimiento laboral	105
CAPITULO V PROPUESTA.....	106
5.01 Antecedentes	106
5.02 Justificación.....	106
5.03 Descripción	107
5.04 formación de la propuesta	107

5.05 Definición de los objetivos.....	107
5.06 Propuesta.....	108
CAPITULO VI ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	120
6.01 Recursos	120
6.01.01 Recursos humano	120
6.01.02 Recursos materiales.....	120
6.01.03 Infraestructura	121
6.02 Presupuesto	121
6.03 Cronograma.....	122
CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	123
7.01 Conclusiones	123
7.02 Recomendaciones.....	124
Bibliografía	125
ANEXOS	131

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Consecuencias del Estrés	11
Tabla 2 Consecuencias de la carga mental.....	11
Tabla 3 Proyección de crecimiento	22
Tabla 4 Operacionalización de variables	23
Tabla 5 Resultados por dimensión	25
Tabla 6 Resultado global.....	25
Tabla 7 ID/D Área de trabajo.....	30
Tabla 8 ID/E Ítem Nivel más alto de instrucción.....	31
Tabla 9 ID/F, Ítem Antigüedad años de experiencia dentro de la empresa o institución.....	32
Tabla 10 ID/G, Ítem Edad del trabajador o servidor.....	33
Tabla 11 ID/H, Ítem Auto identificación étnica.....	34
Tabla 12 ID/I, Ítem Genero del trabajador o servidor.....	35
Tabla 13 del Ítem 1 al ítem	36
Tabla 14 Ítem 2	37
Tabla 15 Ítem 3	38
Tabla 16 Ítem 4	39
Tabla 17 Ítem 5	40
Tabla 18 Ítem 6	41
Tabla 19 Ítem 7	42
Tabla 20 Ítem 8	43
Tabla 21 Ítem 9	44
Tabla 22 Ítem 10	45
Tabla 23 Ítem 11	46

Tabla 24 Ítem 12	47
Tabla 25 Ítem 13	48
Tabla 26 Ítem 14	49
Tabla 27 Ítem 15	50
Tabla 28 Ítem 16	51
Tabla 29 Ítem 17	52
Tabla 30 Ítem 18	53
Tabla 31 Ítem 19	54
Tabla 32 Ítem 20	55
Tabla 33 Ítem 21	56
Tabla 34 Ítem 22	57
Tabla 35 Ítem 23	58
Tabla 36 Ítem 24	59
Tabla 37 Ítem 25	60
Tabla 38 Ítem 26	61
Tabla 39 Ítem 27	62
Tabla 40 Ítem 28	63
Tabla 41 Ítem 29	64
Tabla 42 Ítem 30	65
Tabla 43 Ítem 31	66
Tabla 44 Ítem 32	67
Tabla 45 Ítem 33	68
Tabla 46 Ítem 34	69
Tabla 47 Ítem 35	70
Tabla 48 Ítem 36	71

Tabla 49 Ítem 37	72
Tabla 50 Ítem 38	73
Tabla 51 Ítem 39	74
Tabla 52 Ítem 40	75
Tabla 53 Ítem 41	76
Tabla 54 Ítem 42	77
Tabla 55 Ítem 43	78
Tabla 56 Ítem 44	79
Tabla 57 Ítem 45	80
Tabla 58 Ítem 46	81
Tabla 59 Ítem 47	82
Tabla 60 Ítem 48	83
Tabla 61 Ítem 49	84
Tabla 62 Ítem 50	85
Tabla 63 Ítem 51	86
Tabla 64 Ítem 52	87
Tabla 65 Ítem 53	88
Tabla 66 Ítem 54	89
Tabla 67 Ítem 55	90
Tabla 68 Ítem 56	91
Tabla 69 Ítem 57	92
Tabla 70 Ítem 58	93
Tabla 71 Resultados de las dimensiones	94
Tabla 72 Presupuesto	121
Tabla 73 Cronograma.....	122

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Planteamiento del problema	1
Figura 2 Objetivo General.....	3
Figura 3 Población	21
Figura 4 ID/D Ítem Área de trabajo	30
Figura 5 ID/E, Ítem Nivel más alto de instrucción	31
Figura 6 ID/F, Ítem Antigüedad años de experiencia dentro de la empresa o institución.....	32
Figura 7 ID/G, Ítem Edad del trabajador o servidor	33
Figura 8 ID/H, Ítem Auto identificación étnica	34
Figura 9 ID/I, Ítem Genero del trabajador o servidor	35
Figura 10 Ítem 1	36
Figura 11 Ítem 2	37
Figura 12 Ítem 3	38
Figura 13 Ítem 4	39
Figura 14 Ítem 5	40
Figura 15 Ítem 6	41
Figura 16 Ítem 7	42
Figura 17 Ítem 8	43
Figura 18 Ítem 9	44
Figura 19 Ítem 10	45
Figura 20 Ítem 11	46
Figura 21 Ítem 12	47
Figura 22 Ítem 13	48
Figura 23 Ítem 14	49

Figura 24 Ítem 15	50
Figura 25 Ítem 16	51
Figura 26 Ítem 17	52
Figura 27 Ítem 18	53
Figura 28 Ítem 19	54
Figura 29 Ítem 20	55
Figura 30 Ítem 21	56
Figura 31 Ítem 22	57
Figura 32 Ítem 23	58
Figura 33 Ítem 24	59
Figura 34 Ítem 25	60
Figura 35 Ítem 26	61
Figura 36 Ítem 27	62
Figura 37 Ítem 28	63
Figura 38 Ítem 29	64
Figura 39 Ítem 30	65
Figura 40 Ítem 31	66
Figura 41 Ítem 32	67
Figura 42 Ítem 33	68
Figura 43 Ítem 34	69
Figura 44 Ítem 35	70
Figura 45 Ítem 36	71
Figura 46 Ítem 37	72
Figura 47 Ítem 38	73
Figura 48 Ítem 39	74

Figura 49 Ítem 40.....	75
Figura 50 Ítem 41.....	76
Figura 51 Ítem 42.....	77
Figura 52 Ítem 43.....	78
Figura 53 Ítem 44.....	79
Figura 54 Ítem 45.....	80
Figura 55 Ítem 46.....	81
Figura 56 Ítem 47.....	82
Figura 57 Ítem 48.....	83
Figura 58 Ítem 49.....	84
Figura 59 Ítem 50.....	85
Figura 60 Ítem 51.....	86
Figura 61 Ítem 52.....	87
Figura 62 Ítem 53.....	88
Figura 63 Ítem 54.....	89
Figura 64 Ítem 55.....	90
Figura 65 Ítem 56.....	91
Figura 66 Ítem 57.....	92
Figura 67 Ítem 58.....	93
Figura 68 Dimensión 1.....	94
Figura 69 Dimensión 2.....	95
Figura 70 Dimensión 3.....	96
Figura 71 Dimensión 4.....	96
Figura 72 Dimensión 5.....	97
Figura 73 Dimensión 6.....	98

Figura 74 Dimensión 7.....	99
Figura 75 Dimensión 8.....	100
Figura 76 Factores y riesgos	102

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Fotografías.....	132
Anexo 2 Cuestionario.....	133

RESUMEN EJECUTIVO

El departamento de Talento Humano tiene la responsabilidad de mantener a los colaboradores en condiciones de salud estables (mental, física), los factores y riesgos psicosociales son los más complejos de tratar, pudiendo perjudicar a toda la organización y a los colaboradores.

Es importante conocer y solucionar estas problemáticas evitando llegar a conflictos, que pueden ocasionar la muerte de algún colaborador, el departamento de Talento Humano debe buscar las soluciones a cada caso de riesgo psicosocial ya que no todos los casos son los mismos manteniendo la salud y bienestar de los colaboradores.

Los factores y riesgos psicosociales afectan al rendimiento de los colaboradores causando que no se desempeñen con normalidad perjudicando no solo a su salud (física, mental) también causa pérdidas económicas e importantes a la organización.

El presente trabajo tiene como objetivo evaluar, medir y controlar los factores y riesgos psicosociales para resguardar la salud y bienestar del colaborador mediante el mismo se analizará como interviene estas problemáticas en el rendimiento laboral ya que depende del rendimiento de cada colaborador para que la organización pueda desarrollarse positivamente.

ABSTRACT

The Department of Human Talent has the responsibility of keeping employees in stable health conditions (mental, physical), psychosocial factors and risks are the most complex to deal with, being able to harm the entire organization and collaborators.

It is important to know and solve these problems avoiding reaching conflicts, which can cause the death of a collaborator, the Department of Human Talent must seek solutions to each case of psychosocial risk since not all cases are the same while maintaining health and well-being of the collaborators

Psychosocial factors and risks affect the performance of employees causing them not to perform normally, damaging not only their health (physical, mental) also causes economic and significant losses to the organization.

The purpose of this work is to evaluate, measure and control psychosocial factors and risks to protect the health and well-being of the employee through it, it will be analyzed how these problems intervene in work performance since it depends on the performance of each employee so that the organization can develop positively.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.01 Planteamiento del problema

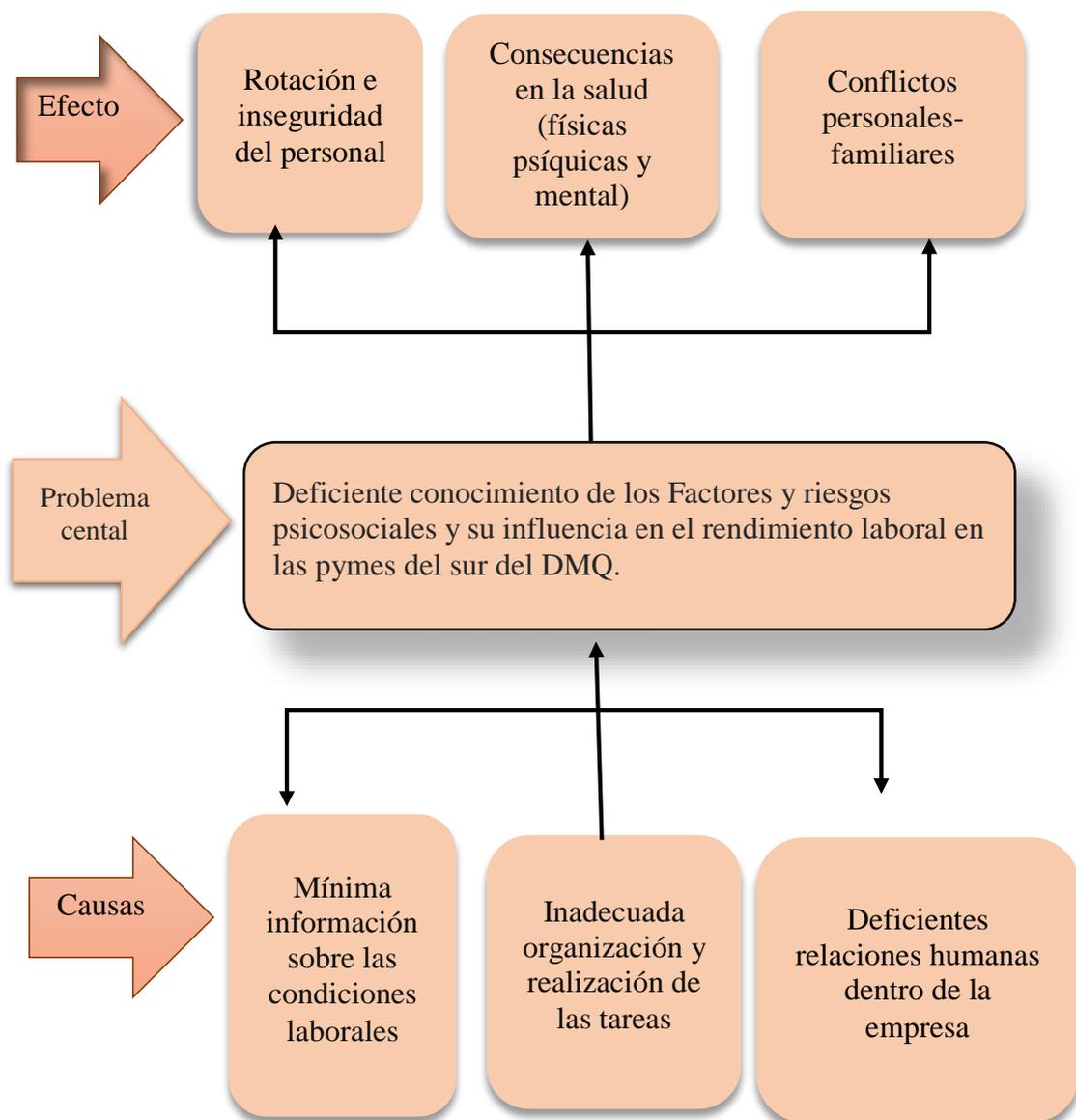


Figura 1 Planteamiento del problema

1.02 Formulación del problema

En cuanto a la problemática sobre el deficiente conocimiento de los factores y riesgos psicosociales y su influencia en el rendimiento laboral perjudica al desarrollo organizacional y personal de los colaboradores causada por la mínima información sobre las condiciones laborales provocando rotación e inseguridad del personal, también la inadecuada organización y realización de tareas provoca consecuencias a la salud físicas, psíquicas y mentales en los colaboradores, y las deficientes relaciones humanas dentro de la empresa provocan conflictos personales y familiares al colaborador llegando hacer inestable causando efectos negativos a si mismo a su entorno y a la organización.

1.03 Objetivo general

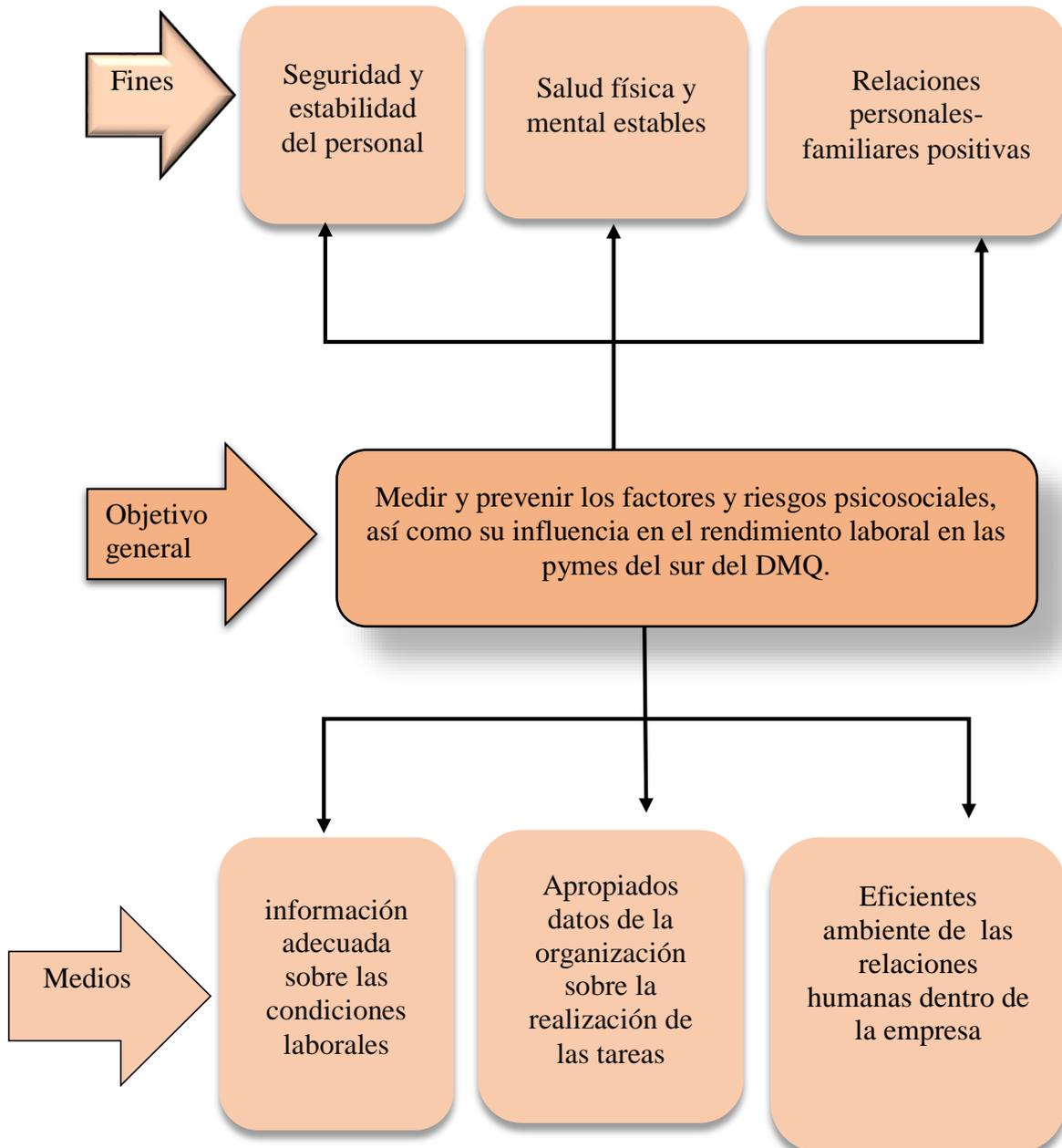


Figura 2 Objetivo General

1.03.01 Objetivo general

Medir y prevenir los factores y riesgos psicosociales, así como su influencia en el rendimiento laboral de las pymes del sur del DMQ.

1.03.02 Objetivo específico

- Obtener información correcta sobre las condiciones laborales en las pymes.
- Determinar los datos adecuados de la organización sobre la realización de las tareas.
- Lograr mantener un eficiente ambiente de las relaciones humanas.
- Todos estos objetivos se pretenden llegar por medio de encuestas, de grupos de discusión e investigaciones.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.01 Antecedentes del estudio

Según (Sánchez Pérez José) señala que: Los riesgos psicosociales desempeñan un papel de suma importancia tanto para los investigadores como para el ámbito laboral. El estrés laboral es el riesgo psicosocial que más sobresalta ya que perjudica de forma negativa a la salud física y mental del colaborador, dando bajo rendimiento en la organización provocando pérdidas económicas a la organización. (Sánchez Pérez José)

A la vez el síndrome del quemado se va extendiendo conjunto con el estrés laboral, el acoso sexual y el acoso laboral muestran una realidad negativa requiriendo un análisis concreto con un tratamiento positivo en beneficio para el colaborador y la organización.

Los riesgos psicosociales vienen delimitados por las enfermedades inesperadas como el infarto agudo de miocardio iniciándose como estrés laboral. (Sánchez Pérez José)

Según (Palmero, Carpi, Gómez) señalan que: Los riesgos laborales incluyen la prevención de los riesgos psicosociales considerando que es un derecho de los colaboradores, para su salud y bienestar laboral. Los riesgos psicosociales engloban

factores concernientes a los efectos de la organización como puede ser la presión, acoso, estrés, estabilidad laboral, rotación, etc. Que perjudican al colaborador de forma física y psíquica adicional esto provoca más costes a la organización. Hay que conocer los aspectos psicosociales que afectan negativamente a la salud de los colaboradores, la repercusión del estrés y las emociones desencadenadas en el entorno laboral presentan una gran consecuencia a la salud laboral y personal de los colaboradores. (Palmero, Carpi, Gómez)

2.02 Fundamentación teórica.

Centro de estudios e investigaciones laborales (CEIL-CONICET)

Autor: Julio Cesar Neffa

Tema: Los riesgos Psicosociales en el trabajo/libro web

Fecha de publicación: 2015

Análisis.

Julio Neffa afirma que el trabajo, así como las relaciones personales y sociales son características del ser humano, el humano debe ser controlado en esos ámbitos porque de ellos depende el funcionamiento positivo para desarrollarse, el trabajo es una actividad desarrollada voluntariamente bajo tensión, puede realizarse desde diferentes puntos como el domicilio, lugares públicos, empresa o organizaciones de esa forma los colaboradores son sujetos a condiciones y medio ambiente laboral, el trabajo está sujeto a conflictos dado los diferentes aspectos de cada colaborador y de cada función del trabajo.

Resalta que los seres humanos son complejos de tratar entre ellos sus aspectos físicos, psíquicos y mentales, las personas que trabajen deben ser coherentes y

estables ya que si una persona no se encuentra en condiciones de laboral afecta al resto del grupo de trabajo. Dependiendo de la comunicación y cooperación los resultados serán satisfactorios o de fracaso. Los riesgos psicosociales son de vital importancia para los colaboradores como para los empleadores para evitar el síndrome del quemado o el estrés laboral ya que son la más conocida en los riesgos psicosociales.

Universidad Andina Simón Bolívar

Autor: Silvana Karina Ortiz Armas

Tema: Influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de la empresa alimenticia ENVAGRIF C.A.

Fecha de publicación: 2017

Análisis.

Silvana Ortiz nos menciona que los colaboradores tienen riesgos o accidentes laborales que son de suma importancia pero al igual que los riesgos sociales y emocionales los considera de suma importancia ya que depende de su estado físico, psíquico y mental para que pueda desarrollarse de una forma positiva en la organización, en los riesgos y factores psicosociales es importante el ambiente laboral para la estabilidad emocional de los colaboradores, los factores no solo afectan a la persona también afecta a su alrededor.

Los riesgos psicosociales son detectados inmediatamente ya que se van desarrollando de una forma acumulativa, cada factor psicosocial se va desarrollando dependiendo del cargo o área en el que se encuentre el colaborador a esto se suma el entorno familiar, personales como la actitud, aptitud y personalidad en este caso los

colaboradores no enfrentarán el mismo riesgo psicosociales ya que los factores externos no serán los mismos en cada colaborador.

Se estima que los factores personales aportan en las competencias, actitudes entre otros factores individuales, pero de igual forma existen elementos que definen la capacidad de tomar decisiones en momentos críticos lo que determina como el impacto de los riesgos psicosociales pueden ser de gran o menor escala.

La metodología para realizar este estudio fue la descriptiva, correlacional, mixta, bibliográfica y de campo, las técnicas de recolección de datos fueron por medio de encuestas la cual está estructurada por áreas de trabajo, riesgos extralaborales, fichas de datos y evaluación de desempeño.

Psicología desde el Caribe

Autor: German F. Vieco Gómez, Rimundo Abello Llanos

Tema: Factores psicosociales de origen laboral, estrés y movilidad en el mundo

Fecha publicación: 2 de mayo del 2014

Análisis.

German F. Vieco Gómez, Rimundo Abello Llanos nos manifiestan que los factores de riesgo psicosociales que afectan a los colaboradores son cardiovascular, musculoesquelético, endocrino, gastrointestinal, desorden del sueño, el cambio alterable entre trabajo -familia y los trastornos como depresión, ansiedad y alteraciones psiquiátricas menores las cuales pueden llegar a la muerte sino se controla a tiempo.

Las interacciones entre trabajadores, el clima laboral, la satisfacción del trabajo y las condiciones de la organización también las necesidades, cultura, capacidad del

colaborador y su satisfacción personal fuera del trabajo puede influenciar en la salud, estabilidad y desempeño en el trabajo.

Los riesgos psicosociales son características que se desarrollan en los colaboradores dependiendo de las condiciones de trabajo y de la organización que afectan a las personas de forma psicológica y fisiológica, este tipo de factores de riesgo no resultan ser tan evidentes estos efectos son intangibles e no específicos suelen expresarse al inicio como reacción de estrés laboral el cual en riesgos psicosociales se pueden comenzar como ansiedad a corto plazo y llegar a un infarto agudo a largo plazo, también depende de su salud física para que las emociones y desarrollo puedan convertirse en un riesgo psicosocial.

2.03 Fundamentación conceptual.

PYMES. -Las pymes en un término que se refiere a las pequeñas y medianas empresas, las pequeñas empresas se constituyen de 10 a 50 colaboradores y las medianas de 50 a 250 colaboradores. (Perez & Gardey, 2009)

Factores y riesgos. – Son aquellas circunstancias y situaciones que aumentan las probabilidades de que una persona contraiga algún tipo de enfermedad o cualquier otro problema en la salud. (Wikipedia, 2012)

Psicosocial. – Expone las conductas de los seres humanos y la inclusión en la sociedad, el ser humano y sus comportamientos con la sociedad, y el termino riesgos psicosociales se refieren a los riesgos laborales y de salud ocupacional que afecta a los colaboradores y a la organización. (Porporatto, 2015)

El entorno en el que se desarrollan las personas influye en su identidad, grupo social, siendo parte de su cultura.

Los factores y riesgos psicosociales resultan ser muy complejos ya que contienen muchos aspectos que estudiar. Estos factores y riesgos pueden afectar a los colaboradores de forma negativa tanto a la salud mental como a la salud física obteniendo un problema directo con la organización a nivel de pérdidas económicas y humanas.

Las condiciones perjudiciales en la salud y bienestar de los colaboradores dependiendo en el lugar de trabajo que se desarrollan también en el clima laboral y situaciones personales hace que estos riesgos se desarrollan de diversas formas.

Los factores y riesgos psicosociales se desarrollan de diversas formas dando lugar a varias enfermedades dependiendo de los diferentes factores existirán diferentes tipos de riesgo psicosocial los cuales son:

El estrés laboral: Llega a afectar al bienestar físico y psicológico esto también provoca el deterioro de las organizaciones, este factor afecta a la salud y a la eficiencia de los colaboradores esto se produce debido al carácter del trabajo, exceso de trabajo, horario extendido, el entorno físico, etc.

El estrés laboral es una reacción fisiológica del organismo ante una situación que el colaborador percibe como amenaza, la característica individual de cada colaborador dependerá para las diferentes características del estrés estas pueden ser las características personales, expectativas, experiencias pasadas, aptitudes, actitudes y los sentimientos de cada persona. (Ministerio de trabajo, 2012)

Tabla 1 Consecuencias del Estrés

Las consecuencias del estrés laboral(físicas)	Detalle
Alteraciones cardiovasculares	Enfermedades crónicas: Angina de pecho, infarto de miocardio, arritmias cardíacas. Hipertensión arterial
Alteraciones respiratorias	Asma bronquial, hiperventilación, disnea Sensación de presión en la caja torácica
Alteraciones musculares	Calambres y contracturas, rigidez, dolores musculares, alteraciones en los reflejos musculares como hiperreflexia, hiporreflexia
Alteraciones gastrointestinales	Digestión lenta, aerofagia, intestino irritable, colitis ulcerosas, ulcera péptica, dispepsia funcional.
Alteraciones sexuales	Eyacuación precoz, impotencia, vaginismo, coito doloroso, alteraciones de la libido.
Alteración endocrinos	Diabetes, hipertiroidismo, hipotiroidismo, hipoglucemia, síndrome de Cushing
Alteraciones dermatológicas	Prurito, dermatitis atópica, sudoración excesiva, alopecia, tricotilomanía
Otras Alteraciones	Dolores crónicos, cefaleas, insomnio, falta de apetito, artritis reumatoide

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Nathaly Cruz

Carga mental: Es una tensión es provocada por exceso de trabajo, este tipo de alteración se da por la capacidad y tipo de información que se trate en algún área de trabajo, los factores físicos, psicosociales, también son importantes ya que de todo esto depende el funcionamiento de los conocimientos del colaborador.

Las personas tienen un nivel de respuestas limitadas ya sea por su edad, aprendizaje, o el estado en el que se encuentre el colaborador, las características y actitudes también son parte de las alteraciones del colaborador. (Ministerio de trabajo, 2013)

Tabla 2 Consecuencias de la carga mental

Consecuencias de la carga mental
Disminución de la atención
Lentitud del pensamiento
Disminución de la motivación
Inestabilidad emocional
Alteraciones del sueño
Disminución de la capacidad de relación
Somnolencia
Actividad reducida
Desequilibrio
Rechazo emocional

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Nathaly Cruz

Fatiga mental: Cuando existe un exceso de carga mental afectando al colaborador con cambios significativos psicológicos y psicosomáticos produciendo una baja

significativa de los niveles de atención, disminuye el nivel de respuestas a problemas, desmotivación hacia el trabajo, bajo rendimiento profesional, aumento de errores en las tareas también puede producir astenia, mareos, dolores de cabeza, dolores musculares, alteraciones cardíacas, etc. (Universidad Valenciana, 2012)

Insatisfacción laboral: Insatisfacción de las personas en su área de trabajo pierden expectativas de ascenso o deseos profesionales y baja autoestima.

Las causas principales de la insatisfacción laboral son: Mala relación con los compañeros de trabajo o jefes, salario insatisfecho, bajas probabilidades de promoción o ascenso de trabajo, inadaptación al ambiente laboral, malas condiciones laborales, tensión, depresión, ansiedad, etc. (Perez T. , 2011)

Problemas de relación: Esto se da en las organizaciones de diversas formas las cuales pueden ser falta de trabajo en equipo, falta de comunicación, compañeros tóxicos, jefes tóxicos, competitividad negativa, relaciones amorosas, colaboradores que no trabajan bien, prejuicios, choque de personalidades, mobbing, falta de comunicación o mala comunicación todas estas causas traen como consecuencia al trabajador estrés laboral, disminución del trabajo, depresión, insatisfacción personal, alteraciones cardíacas, etc. (Corbin, 2015)

Desmotivación laboral: Las causas de la desmotivación laboral son el estancamiento en su área de trabajo, la mala comunicación, la remuneración económica, provocando en el colaborador desmotivación, humor depresivo, rechazo en las tareas. (Artigas, 2016)

Demanda de trabajo excesivo: Al colaborador se le es encomendado a realizar más funciones o actividades de las que debería realizar estas causas provocan la carga mental, estrés laboral, comete más errores, ansiedad. (Asamblea Nacional, 2018)

Burnout: (síndrome del quemado) Es una enfermedad de estrés emocional crónico, las principales características son el agotamiento físico, emocional con una actitud despersonalizada con las demás personas, este síndrome se desarrolla en fases:

1. Ilusión o entusiasmo: buscan transformar, llegar al éxito o triunfar a toda costa.
2. Desilusión: Frustración de las exageradas expectativas, irritado y desorientado.
3. Frustración: Perdida de entusiasmo, exceso de irritabilidad, se torna más aséptico.
4. Desesperación: Sentimiento de fracaso, aislamiento y soledad.

La consecuencia de este síndrome es:

1. Físicas: Migraña, dolor muscular, dolor de espalda, fatiga crónica, hipertensión, taquicardia
2. Psicológica: Frustración, ansiedad, irritabilidad, desmotivación, baja autoestima, se siente inferior, agresividad.
3. Organización: No cumple las normas, rendimiento disminuido, pésima calidad de servicio, absentismo, accidentes.

Mobbing: Se desarrolla en el trabajo mediante una actitud hostil produciendo un proceso de destrucción hacia un colaborador mediante gritos, asignar tareas inalcanzables, amenazas, modificar su trabajo, ignorarlo, difamar, infravalorar, bloquear su desarrollo, causando

Desvalorización personal, insomnio, ansiedad, estrés, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, cambios de personalidad, depresión, bajas laborales,

agresividad con la familia, provocando que la víctima abandone su trabajo de forma forzosa.

Acoso sexual: Se manifiesta de diversas formas sean físicas, verbal o no verbal, causando en los colaboradores descenso de la motivación, baja autoestima, descenso de la motivación, cambios a nivel relacional, menor rendimiento laboral, mayor accidentabilidad, repercusiones a la salud mental, trastorno de sueño, pérdidas de confían, suicidio. (Aesthesis Psicólogos Madrid, 2017)

Contenido del trabajo: Cuando existe falta de variedad, monotonía o tareas desagradables.

Ambiente y equipos: Infraestructura inadecuada (luz, espacio, etc.) y los equipos están en pésimas condiciones y no cuentan con mantenimiento de los equipos

Cultura organizacional: No existe apoyo a las problemáticas, mala comunicación los objetivos organizacionales no son claros.

Ritmo de trabajo: Cuando el trabajo o actividad es realizada con brevedad o a tiempos lentos estas causas provocan en los colaboradores tensión, irritabilidad, tensión muscular.

Falta de adaptación al puesto: Cuando existe un cambio de funciones o cuando el colaborador no puede desarrollarse en su puesto de trabajo esto provoca en el colaborador molestia, estrés, tensión, desanimo, irritación.

Los factores y riesgos psicosociales comprenden aspectos de la organización, físicos y del sistema de trabajo esto afecta o influye en el rendimiento y satisfacción del trabajo las diferentes formas en que se desarrolla deben ser analizadas individualmente ya que cada colaborador tiene actitudes, aspectos diferentes al igual

que se desempeñan en áreas o puestos de trabajo diferentes dando un factor o riesgo diferente para cada uno.

Conflicto familiar: Al tener conflictos laborales, repercuten en su vida familiar causando mala interacción con su familia, irritabilidad, enojo, violencia intrafamiliar provocando ruptura familiar, agresiones, e incluso el suicidio.

2.04 Fundamentación legal.

La OIT (Organización internacional del trabajo) fue la primera que expuso sobre los factores y riesgos psicosociales en 1984 indicando que son peligros psicosociales ya que se relacionan con el medio ambiente de trabajo, el contenido, las condiciones, las capacidades, necesidades, la cultura y condiciones personales.

El ministerio de trabajo

Acuerdo ministerial 82, Art. 7.- DENUNCIA DE DISCRIMINACION. - En caso de incumplimiento de lo dispuesto en los Arts. 5 y 6 del presente Acuerdo, el postulante o el trabajador podrán denunciar cualquier acto discriminatorio, de manera escrita o verbal, detallando los hechos y anexando pruebas que sustenten la denuncia, ante las Inspectorías provinciales de Trabajo.

Art. 9.- DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. - En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto.

MEDIR LOS FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL

RENDIMIENTO LABORAL EN LAS PYMES DEL SUR DEL D.M.Q. 2019

Constitución política del Ecuador

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Art. 393.- El Estado garantizará la seguridad humana a través de políticas y acciones integradas, para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación y la comisión de infracciones y delitos. La planificación y aplicación de estas políticas se encargará a órganos especializados en los diferentes niveles de gobierno.

Código integral penal

Sección 5, Artículo 177.- Actos de odio. - La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Si los actos de violencia provocan heridas a la persona, se sancionará con las penas privativas de libertad previstas para el delito de lesiones agravadas en un tercio. Si los actos de violencia producen la muerte de una persona, será sancionada con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

**MEDIR LOS FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL
RENDIMIENTO LABORAL EN LAS PYMES DEL SUR DEL D.M.Q. 2019**

Capítulo III, Artículo 1, literal b) Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos

Decisión 584, capítulo 1, Disposiciones generales, artículo 1, literal c) Salud: Es un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajo.

Resolución CD333, Artículo 9, numeral 2, Gestión técnica, numeral 2.2

MEDICION a) Se han realizado mediciones de los factores de riesgo ocupacional a todos los puestos de trabajo con métodos de medición (cuali-cuantitativa según corresponda), utilizando procedimientos reconocidos en el ámbito nacional o internacional a falta de los primeros; b) La medición tiene una estrategia de muestreo definida técnicamente; y, c) Los equipos de medición utilizados tienen certificados de calibración vigentes.

Análisis

El ministerio de trabajo indica que los riesgos psicosociales hay que tratarlos de forma emergente siendo factores y riesgos difíciles de tratar estos riesgos deben ser implementados a partir de 10 colaboradores, también nos indica que por ninguna circunstancia una persona debe ser discriminada.

La Constitución política del Ecuador protege a los colaboradores para que no exista ningún tipo de discriminación o acto de acoso en los mismos.

Mediante políticas y acciones integrales la constitución garantiza el bienestar de las personas y de esa forma exista una convivencia armónica entre las personas.

El código integral penal garantiza a las personas a no sufrir daños psicológicos por ningún motivo de discriminación sea etnia, religión, cultura etc.

El ministerio de trabajo indica que los riesgos psicosociales hay que tratarlos de forma emergente siendo factores y riesgos difíciles de tratar estos riesgos deben ser implementados a partir de 10 colaboradores, también nos indica que por ninguna circunstancia una persona debe ser discriminada.

El Instrumento Andino de seguridad y salud en el trabajo nos indica que los colaboradores deben ser evaluados periódicamente para tomar acciones preventivas, las organizaciones en el ambiente laboral deben prevenir afectaciones negativas en el estado físico y mental de los colaboradores todas estas situaciones las manejarán mediante las mediciones que se realizan en cada puesto o área de trabajo.

2.05 Formulación del problema

¿Son los factores y riesgos psicosociales la principal causa de la baja productividad en las organizaciones del sector sur del DMQ en el 2019?

2.05.01 Formulación de la hipótesis

Los factores y riesgos psicosociales con llevan al bajo rendimiento laboral de los colaboradores de las empresas.

2.06 Caracterización de las variables

Las variables son aquellos elementos de los hechos que le interesan al investigador, para ello es preciso abordarlas con claridad.

La variable independiente analiza las causas de la problemática y la variable dependiente analiza los efectos de la problemática.

2.06.01 Variable independiente

Los factores y riesgos psicosociales

2.06.02 Variable dependiente

Influencia en el rendimiento laboral

2.06.03 Indicadores

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.01 Diseño de la investigación

Mediante el presente trabajo de investigación se desarrolla por medio del método científico tiene un enfoque cuantitativo, cualitativo, descriptiva de corte transversal, al ser un proceso mediante el cual pretende explicar los factores y riesgos psicosociales, establecer los hechos y enunciados de las leyes que expliquen los trastornos de tales afecciones, permitiéndonos tener información para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores y para la organización, este método se aplicó mediante bibliografía obtenida.

3.02 Población

La población es un análisis estadístico de un grupo o espacio geográfico de seres humanos en un momento dado.

La población de este proyecto está enfocada en los colaboradores de las pymes de la zona sur del Distrito Metropolitano de Quito.



Figura 3 Población

Tabla actual 2015

Detalle	Pequeñas	Medianas empresas
Quitumbe	332	53
Eloy Alfaro	833	154

Proyecciones de crecimiento pymes al sur de Quito HASTA 2019

Detalle	Pequeñas	Medianas empresas
Quitumbe	363	58
Eloy Alfaro	912	169
POBLACION QUITUMBE	421	
POBLACIÓN ELOY ALFARO	1080	
TOTAL, POBLACION OBJETIVA	1502	

Fuente: (EPMMOP,2019)

Se tomará en cuenta los siguientes criterios al momento de llenar Los cuestionarios con los colaboradores:

- Colaboradores que deseen voluntariamente participar
- Colaboradores de ambos sexos
- Colaboradores que laboren en pymes

- Se excluirá aquellos colaboradores que no deseen participar en este estudio y que no se desempeñen laboralmente en pymes.

3.03 Muestra de estudio

Se determino el tamaño de la muestra con la siguiente fórmula:

$$\begin{aligned} \text{(Poblaciones Infinitas)} \quad n &= \frac{Z^2 \times P(1 - P)}{e^2} \\ \text{(Poblaciones Finitas)} \quad n &= \frac{Z^2 \times N \times P(1 - P)}{(N - 1) \times e^2 + Z^2 \times P(1 - P)} \end{aligned}$$

N= Tamaño de la muestra con respecto al universo
Z= Para un intervalo de confianza del 95% que es lo normal adquiere el valor del 1.95 que es lo sugerido
N= Tamaño del universo o población objetivo
P= Porcentaje de probabilidad de que un sujeto sea tomado en cuenta como parte de la muestra
e= Grado de error y este puede ir desde 1% hasta 10%
k= Igual a 2, representa el nivel de confianza de 95,46%

Tabla 3 Proyección de crecimiento

CALCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA	
Margen de error	10%
Tamaño de la población	1502
Tamaño de muestra NC	95%
	90

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Nathaly Cruz

Análisis:

Para la muestra de la población se realizó una proyección del 2015 al 2019, dando una población de las pymes del sur de quito en un total de 1502, para el cálculo del tamaño de la muestra se tomó un margen de error del 10%, el tamaño de la muestra de 1502 y el tamaño de muestra NC del 95% dando un total de 90.

3.04 Operacionalización de variables

Tabla 4

Operacionalización de variables

Variable Dependiente: Influencia en el rendimiento laboral

<u>Conceptualización</u>	<u>Categoría</u>	<u>Dimensión</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Ítems</u>
Conductas que favorecen al cumplimiento de objetivos en la organización	Comportamientos	Comportamiento positivo Trabajo en equipo	Cuestionario	1,2,3,4
	Cumplimiento	Desarrollo de tareas Tiempo	Preguntas grupo de discusión	7,8,10
	Metas	Desempeño y productividad	Cuestionario	9,10,11 12,13,14

Variable Independiente: Factores y riesgos psicosociales

<u>Conceptualización</u>	<u>Categoría</u>	<u>Dimensión</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Ítems</u>
Situaciones que afectan a la salud de una persona y afecta a su entorno y comportamientos	Organización del trabajo	Tareas Compensaciones Desarrollo de habilidades Condiciones	Cuestionario y grupo de discusión	19,20,21 22,23,24 ,40,47 GD. 7,8,10
	Salud	Física y mental	Cuestionario y grupo de discusión	44,58,25 26,27,28,29 36,45,51,55 57,44,58,43 48 GD. 7,8,10
	Relaciones humanas laborales	Conflictos	Cuestionario y grupo de discusión	30,31,32 33,34,46,49 GD. 7,8,10

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Nathaly Cruz

3.04 Instrumentos de la investigación

Para la presente investigación se utilizará la técnica de triangulación de datos indirectos, es una metodología de Campbell y Fiske la cual combina técnicas cualitativas y cuantitativas, mediante cuestionarios y grupos de discusión.

3.04.01 Cuestionarios.

El instrumento con el que se pretende trabajar en la investigación es con el cuestionario del Ministerio de trabajo. Este cuestionario tiene confiabilidad, adaptación y validación en el país, mediante este cuestionario nos permite medir y evaluar los factores y riesgos psicosociales, contiene un vocabulario sencillo, las respuestas están en escala de Likert y cada opción contiene una puntuación.

Este cuestionario fue elaborado por

PhD Juan Lara, Docente de la Universidad Central del Ecuador

Mgs. Isabel Cárdenas, Docente de la Universidad Internacional SEK y Universidad de Especialidades Espíritu Santo

MsC. Karla Pando, Analista de Seguridad y Salud en el Trabajo

Con el objetivo de evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores generando acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial.

Tabla 5
Resultados por dimensión

Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

Fuente: Ministerio del trabajo, 2018

Elaborado por: Nathaly Cruz

Tabla 6
Resultado global

RESULTADO GLOBAL	Tu puntaje	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Suma del puntaje de todas las dimensiones	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

Fuente: Ministerio del trabajo, 2018

Elaborado por: Nathaly Cruz

3.04.02 Grupo de discusión

Mediante este instrumento se pretende obtener información con un grupo de colaboradores de las pymes se realizará preguntas abiertas las cuales cada colaborador dará su opinión.

El grupo de discusión durará alrededor de 60 minutos y se realizará las siguientes preguntas:

Grupo de discusión

PREGUNTAS

1. ¿En general como definen la salud de cada uno?
2. ¿Como se sienten emocionalmente en la empresa?
3. ¿La comunicación con el resto de colaboradores de jerarquía superior como la definen?
4. ¿Sienten que trabajan en exceso?
5. ¿Sienten que su trabajo perjudica sus relaciones familiares?
6. ¿La empresa les permite crecer laboral o profesionalmente?
7. ¿Realizan tareas que no les compete?
8. ¿Les exceden en trabajo?
9. ¿Tiene preocupación constante de despido?
10. ¿Los horarios de trabajo son un inconveniente?

3.05 Procedimientos de la investigación

Del presente proyecto se obtendrá información mediante los cuestionarios y grupos de discusión para llegar a los objetivos de la investigación, se evaluara y analizara a los colaboradores de las pymes del sur del DMQ, con el fin de medir los factores y riesgos psicosociales y cómo influyen en el rendimiento laboral, el instrumentó (cuestionario) con el que se pretende trabajar es efectivo por su rango de validez y fiabilidad, la validez debe ser mínimo 0.7 y fiabilidad mínimo 0.30, el cuestionario con el que obtendremos la información cuenta con la validez de un 0.30 y la fiabilidad de 0.967. Teniendo un nivel de confianza ALTO

El grupo de discusión será con preguntas ya preparadas y se permitirá que cada colaborador pueda dar su opinión a las preguntas.

3.06 Recolección de información

La recolección de datos se realizará por medio de grupos de discusión y los cuestionarios con la tabulación de la población seleccionada de una muestra de 90 colaboradores de las pymes del sur del DMQ.

La técnica de muestreo probabilístico que se utilizara es el aleatorio simple, se realizara los cuestionarios y grupos de discusión con los colaboradores de áreas tanto administrativas como operativas.

3.07 Tabulación

La información recopilada de los cuestionarios de 90 colaboradores de las pymes del sur del DMQ tanto de las áreas administrativas y operativas, se ingresará la información de los cuestionarios a la herramienta de Excel del Ministerio de trabajo con el fin de obtener los porcentajes de las respuestas y realizar las tablas de frecuencia y gráficos para su análisis.

Mediante los grupos de discusión se recabará información para su respectivo análisis.

CAPÍTULO IV

PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

4.01 Procesamientos y análisis de cuadros estadísticos

4.01.01 Tabulación

La información recolectada se procede a ingresar a la herramienta de Excel con el fin de obtener las respuestas de los porcentajes, y la información de los grupos de discusión se procede hacer el análisis general.

En cuanto al análisis correspondiente de los cuestionarios los detallo a continuación:

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL

**MEDIR LOS FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL
RENDIMIENTO LABORAL EN LAS PYMES DEL SUR DEL D.M.Q. 2019**

Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una “X” la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada “observaciones y comentarios”, que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

ID	Ítem	
	Fecha:	20/09/2019- 24/09/2019 26/09/2019
B	Provincia:	PICHINCHA
	Ciudad:	QUITO

Tabla 7
ID/D Área de trabajo

Área de trabajo	
Administrativo	36
Operativo	54
TOTAL	90

Fuente: Ministerio del trabajo, 2018

Elaborado por: Nathaly Cruz



Figura 4
ID/D Ítem Área de trabajo

Análisis:

Mediante los cuestionarios realizados podemos observar del muestreo de 90 personas se describe que en el área de trabajo el 40% es administrativo y 60% operativo.

Tabla 8

ID/E Ítem Nivel más alto de instrucción

Nivel más alto de instrucción	
Ninguno	0
Educación básica	0
Educación media	1
Bachillerato	42
Técnico/Tecnológico	22
Tercer nivel	23
Cuarto nivel	2
Otros	0
TOTAL	90

Fuente: Ministerio del trabajo, 2018

Elaborado por: Nathaly Cruz

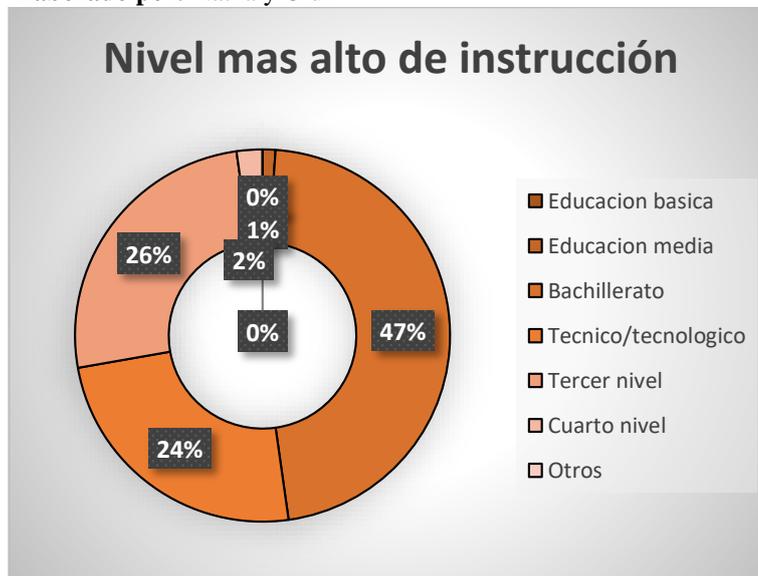


Figura 5 ID/E, Ítem Nivel más alto de instrucción

Análisis:

En el nivel más alto de instrucción se puede observar que es de un 0% en ninguno, educación básica y otros, con un 1% educación media, con un 2% cuarto nivel, con un 24% técnico/tecnológico, con un 26% tercer nivel y un 47% de los colaboradores son bachilleres. Se considera que la cantidad más alta de colaboradores tienen un nivel de educación de bachillerato

Tabla 9

ID/F, Ítem Antigüedad años de experiencia dentro de la empresa o institución

Antigüedad, años de experiencia en la empresa o institución	
0-2 años	16
3-10 años	67
11-20 años	7
Igual o superior a 21	0
TOTAL	90

Fuente: Ministerio del trabajo, 2018

Elaborado por: Nathaly Cruz

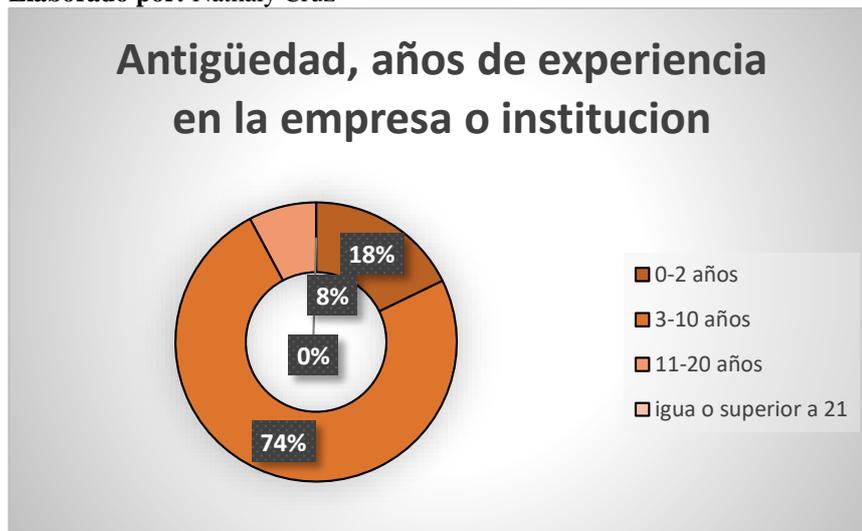


Figura 6 ID/F, Ítem Antigüedad años de experiencia dentro de la empresa o institución

Análisis:

En cuanto a los años de experiencia en la empresa se puede observar que un 0% es de igual o superior a 21 años, un 8% de 11-20 años, un 18% de 0-2 y un 74% de 3-10 años, siendo la experiencia más alta entre 3-10 años.

Tabla 10
ID/G, Ítem Edad del trabajador o servidor

Edad del trabajador o servidor	
16-24 años	21
25-34 años	43
35-43 años	21
44-52 años	3
Igual o superior a 53	1
TOTAL	90

Fuente: Ministerio del trabajo, 2018

Elaborado por: Nathaly Cruz

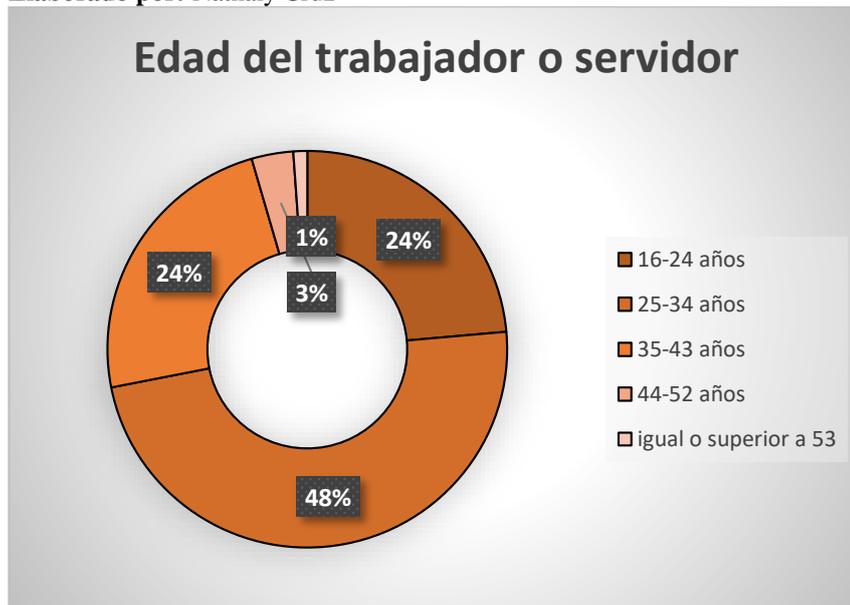


Figura 7 ID/G, Ítem Edad del trabajador o servidor

Análisis:

En la edad del trabajador podemos observar que un 1% es igual o superior a 53, un 3% es entre 44-52 años, un 24% entre 35-43, también tiene un 24% entre 16-24 años y un 48% está conformado entre 25-34, considerando la edad del trabajador entre 25-34 como el más alto.

Tabla 11

ID/H, Ítem Auto identificación étnica

Auto identificación étnica	
Indígena	10
Mestizo	67
Montubio	4
Afro-ecuatoriano	7
Blanco	2
Otros	0
TOTAL	90

Fuente: Ministerio del trabajo, 2018

Elaborado por: Nathaly Cruz

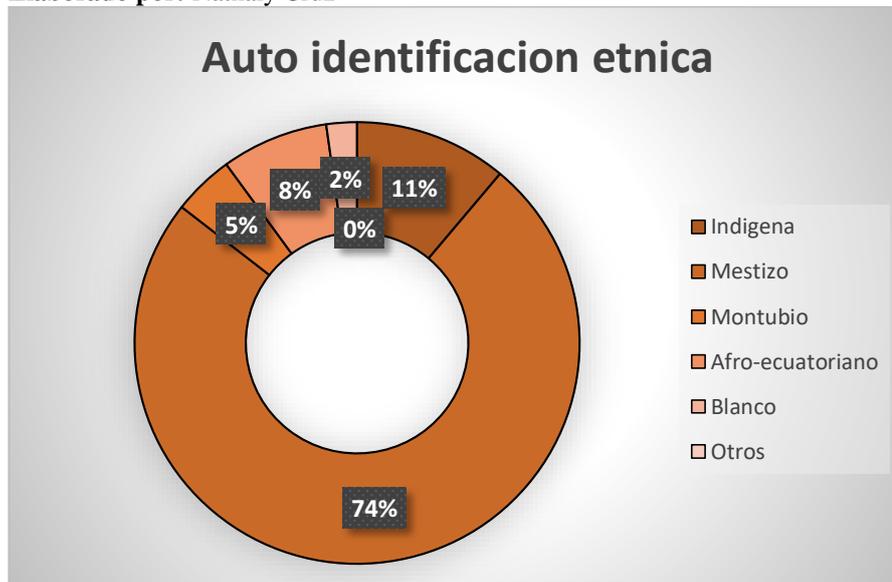


Figura 8 ID/H, Ítem Auto identificación étnica

Análisis:

Según lo evaluado los colaboradores en auto identificación étnica con un 0% en otros, un 5% en montubios, un 2% blancos, un 8% afro-ecuatorianos, un 11% indígenas y un 74% mestizos

Tabla 12
ID/I, Ítem Genero del trabajador o servidor
Genero del trabajador o servidor

Masculino	52
Femenino	38
TOTAL	90

Fuente: Ministerio del trabajo, 2018

Elaborado por: Nathaly Cruz

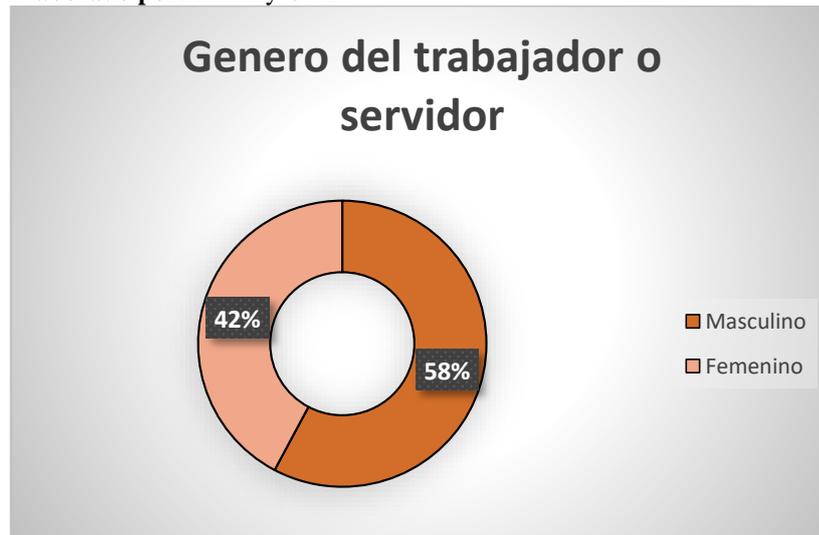


Figura 9 ID/I, Ítem Genero del trabajador o servidor

Análisis:

De acuerdo a los cuestionarios realizados un 42% son femeninos y un 58% masculinos.

Tabla 13
del Ítem 1 al ítem

Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	15	18	62	4

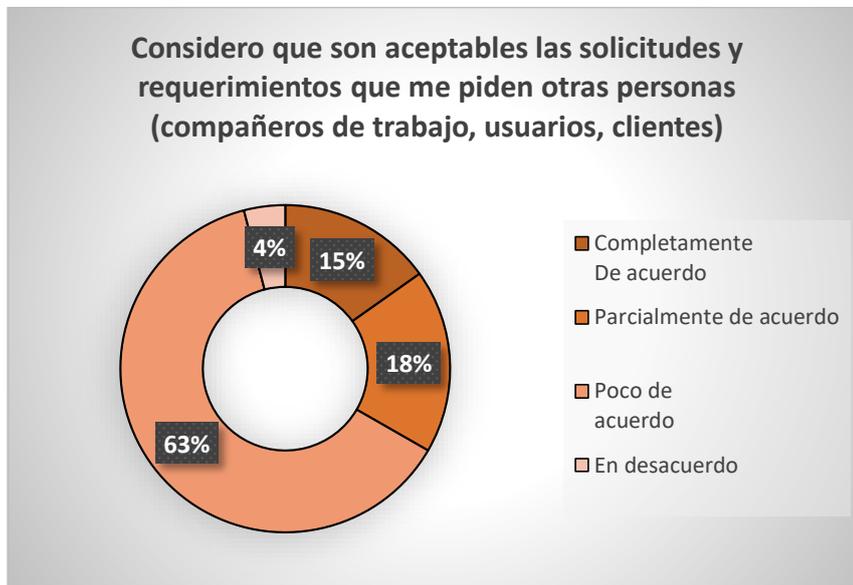


Figura 10 Ítem 1

Tabla 14
Ítem 2

	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
Decido el ritmo de trabajo en mis actividades	2	26	50	12

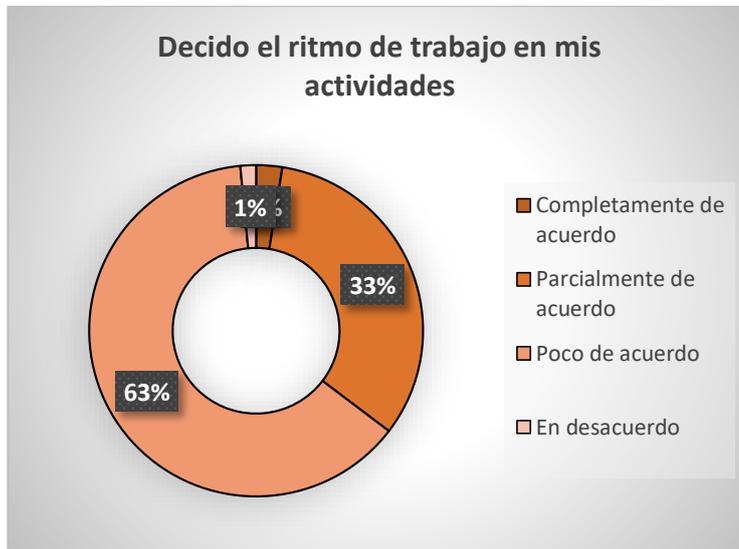


Figura 11 Ítem 2

Tabla 15
Ítem 3

Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	1	23	51	15



Figura 12 Ítem 3

Tabla 16
Ítem 4

Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	1	32	41	16

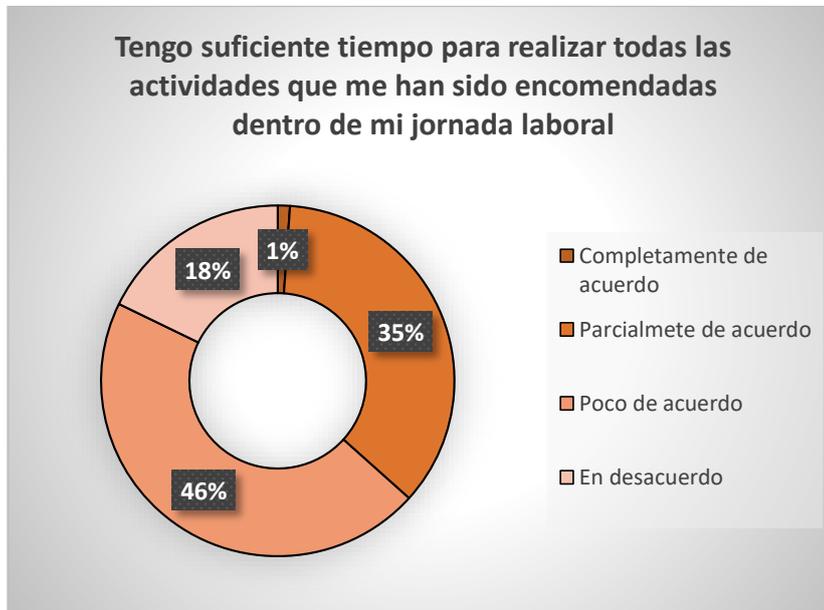


Figura 13 Ítem 4

Tabla 17
Ítem 5

Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	5	26	55	4

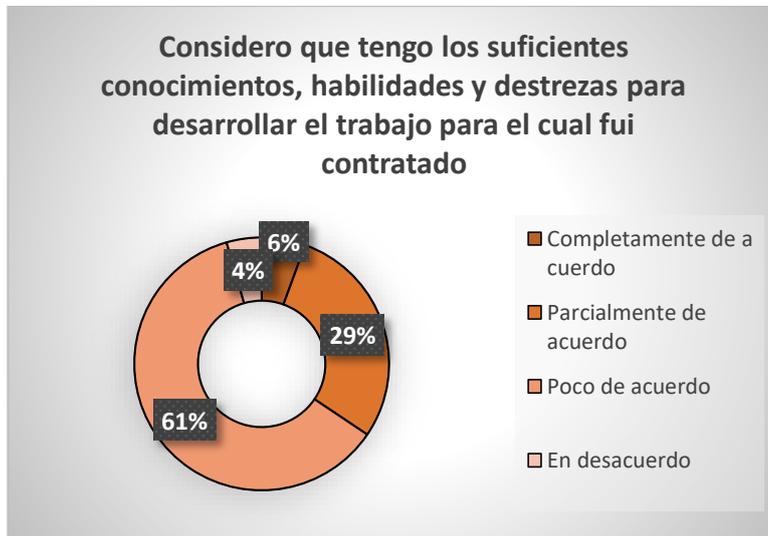


Figura 14 Ítem 5

Tabla 18
Ítem 6

En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	7	18	52	13

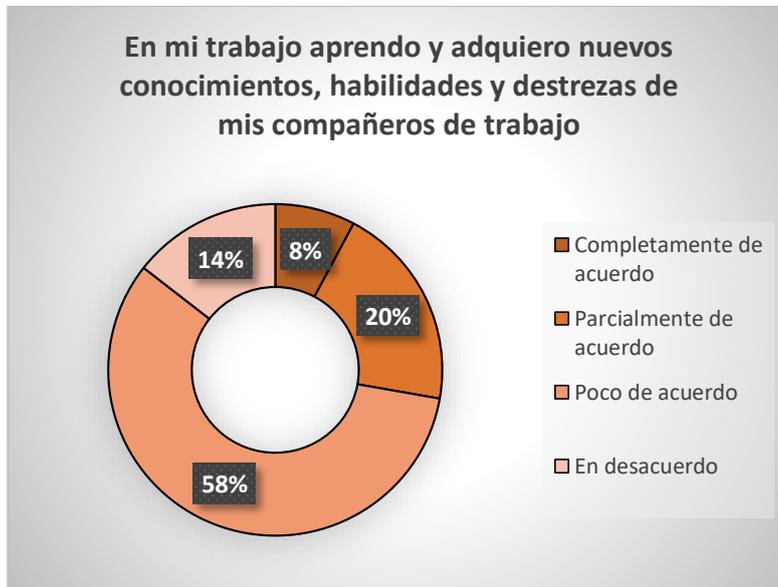


Figura 15 Ítem 6

Tabla 19
Ítem 7

En mi trabajo se encuentra con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	4	17	50	19



Figura 16 Ítem 7

Tabla 20
Ítem 8

En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	3	20	46	21



Figura 17 Ítem 8

Tabla 21
Ítem 9

En mi trabajo se reconoce y se da crédito a las personas que realiza un buen trabajo o logra sus objetivos	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	2	22	56	10



Figura 18 Ítem 9

Tabla 22
Ítem 10

Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	5	27	44	14

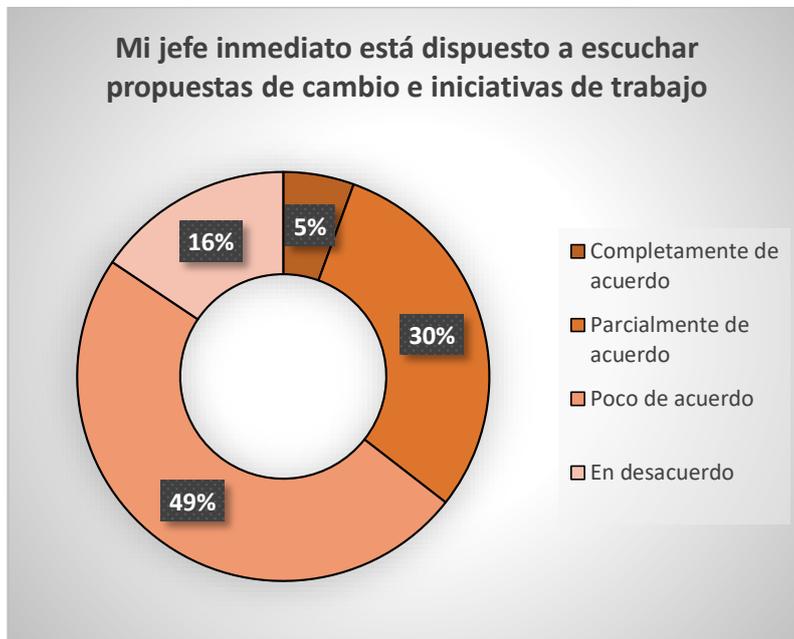


Figura 19 Ítem 10

Tabla 23
Ítem 11

Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	3	26	46	15

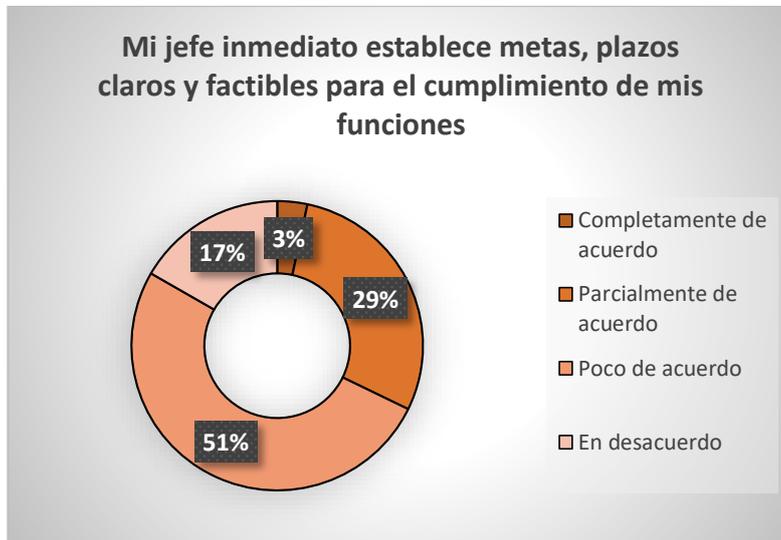


Figura 20 Ítem 11

Tabla 24
Ítem 12

Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	1	24	43	22



Figura 21 Ítem 12

Tabla 25
Ítem 13

Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	4	18	50	18

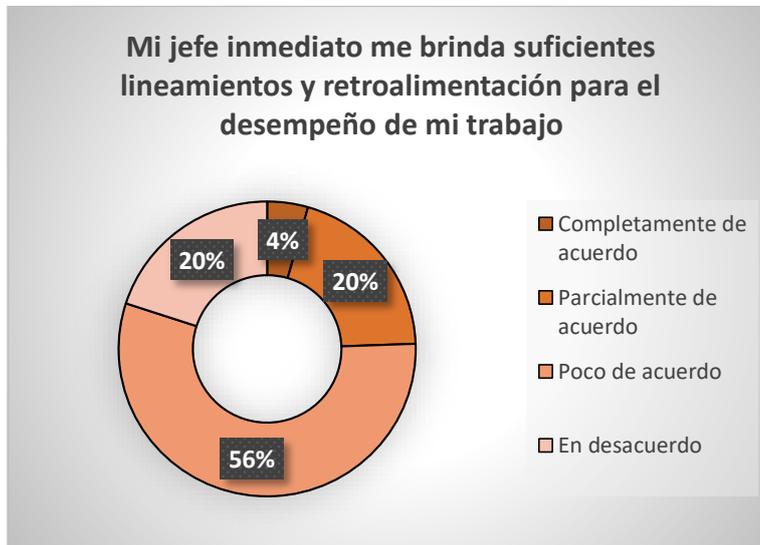


Figura 22 Ítem 13

Tabla 26
Ítem 14

Mi jefe inmediato pone en consideración el equipo de trabajo las decisiones que pueden afectar a todos	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	2	25	43	20

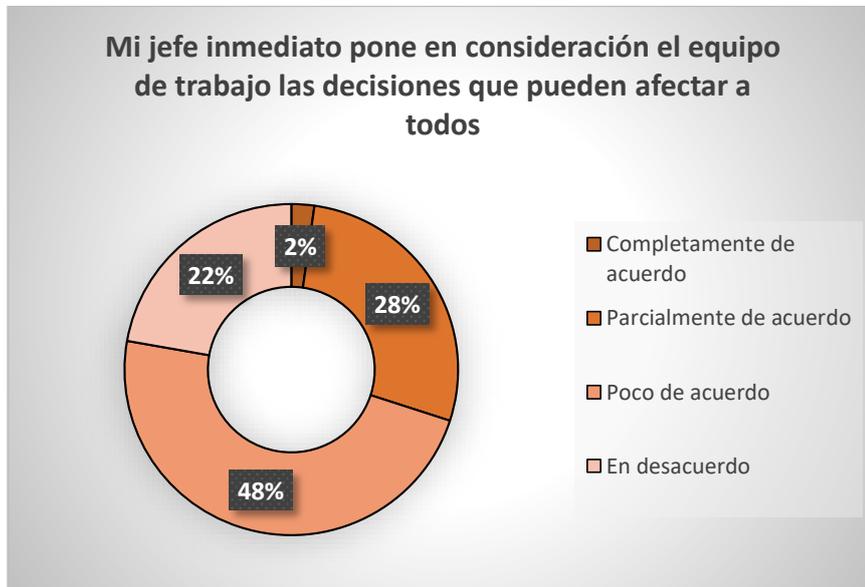


Figura 23 Ítem 14

Tabla 27
Ítem 15

En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	4	26	54	6

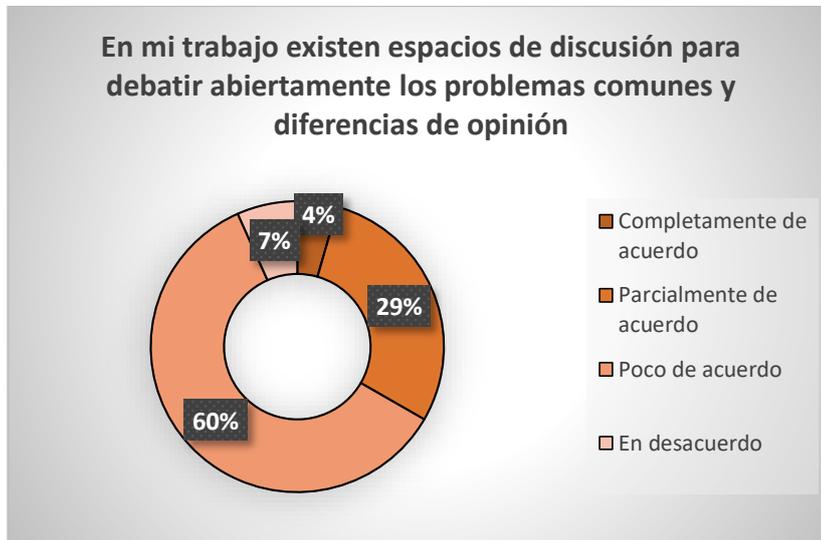


Figura 24 Ítem 15

Tabla 28
Ítem 16

Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	4	25	44	17

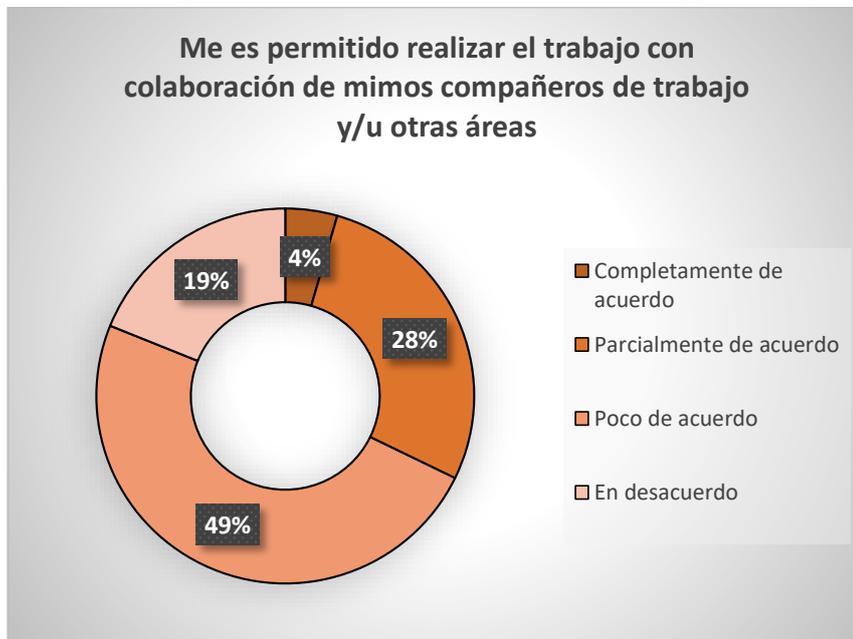


Figura 25 Ítem 16

Tabla 29
Ítem 17

Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fecha límite con el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambios en mis funciones	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	2	24	47	17



Figura 26 Ítem 17

Tabla 30
Ítem 18

Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	0	18	47	25



Figura 27 Ítem 18

Tabla 31
Ítem 19

Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión.	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	6	32	45	7

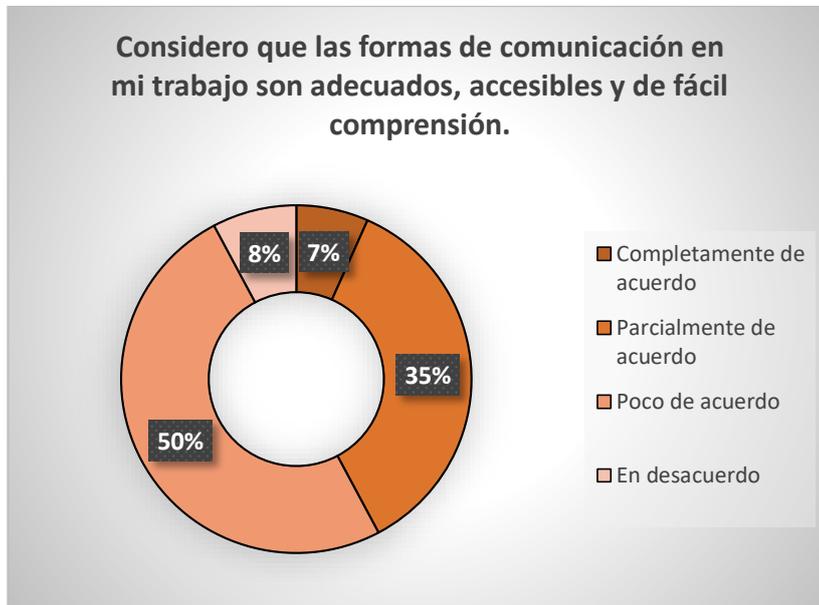


Figura 28 Ítem 19

Tabla 32
Ítem 20

En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores o servidores	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	3	23	57	7

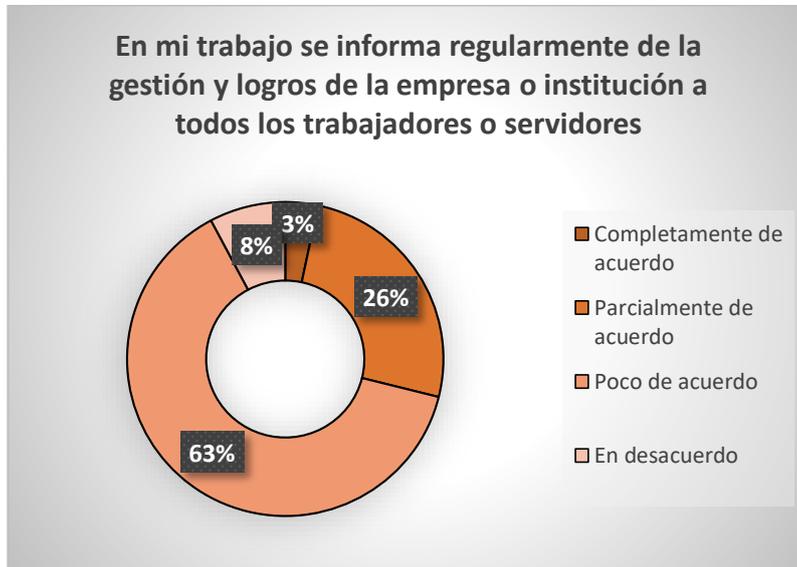


Figura 29 Ítem 20

Tabla 33
Ítem 21

En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para las asignaciones de roles y tareas	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	3	20	23	14

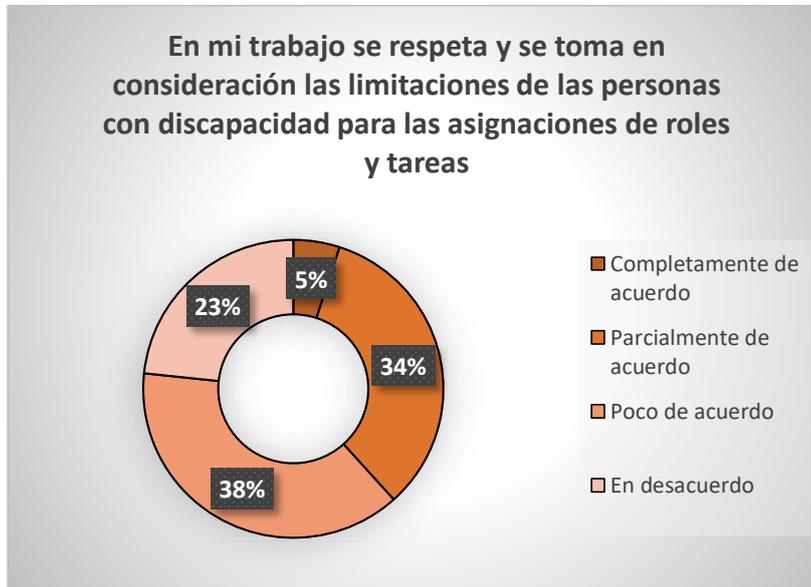


Figura 30 Ítem 21

Tabla 34
Ítem 22

En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	2	24	44	20

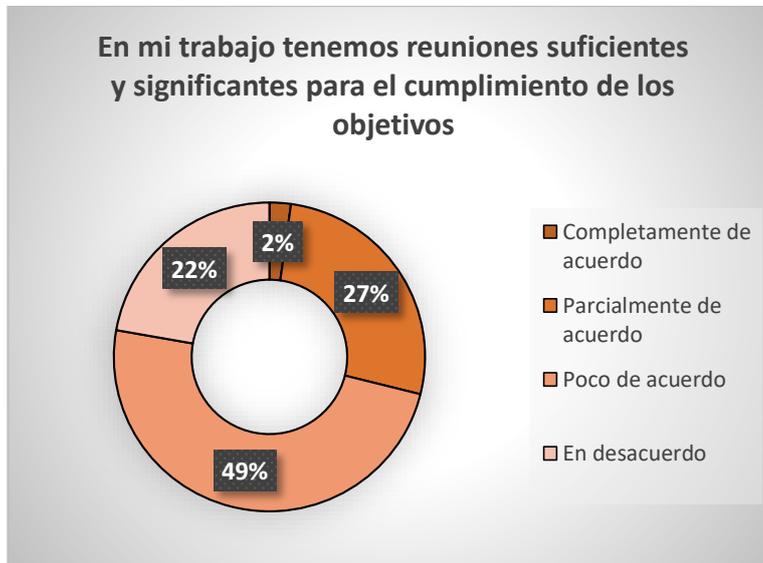


Figura 31 Ítem 22

Tabla 35
Ítem 23

Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	3	19	49	19

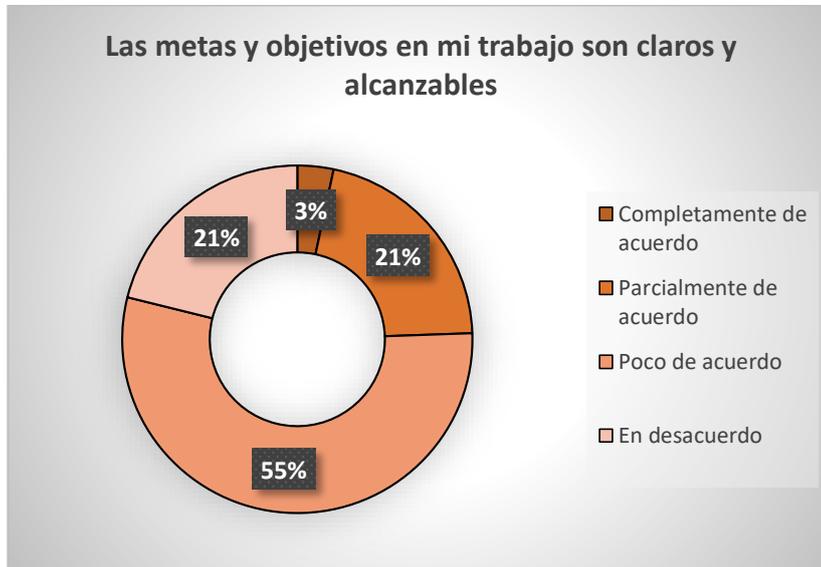


Figura 32 Ítem 23

Tabla 36
Ítem 24

Siempre dispongo de tarea y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	1	21	49	19

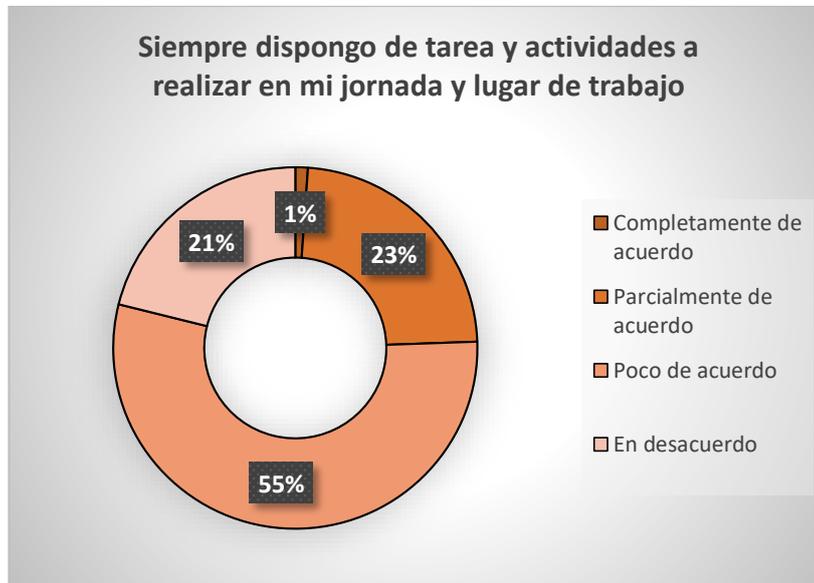


Figura 33 Ítem 24

Tabla 37
Ítem 25

Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	2	28	47	13

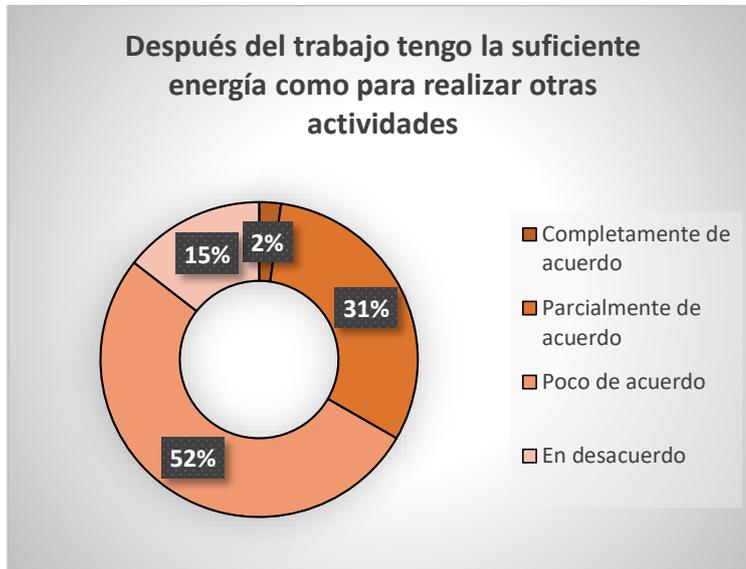


Figura 34 Ítem 25

Tabla 38
Ítem 26

En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	3	20	52	15

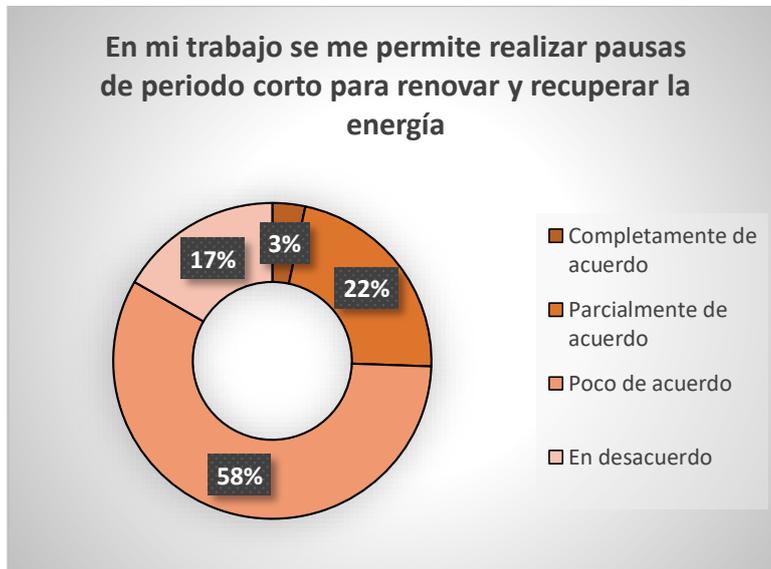


Figura 35 Ítem 26

Tabla 39
Ítem 27

En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	1	22	53	14



Figura 36 Ítem 27

Tabla 40
Ítem 28

Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	2	16	55	17

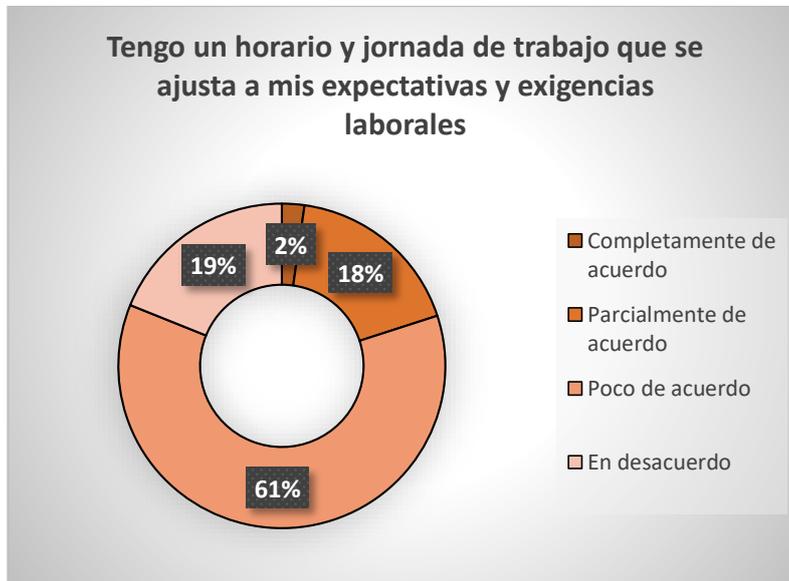


Figura 37 Ítem 28

Tabla 41
Ítem 29

Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	4	22	45	19

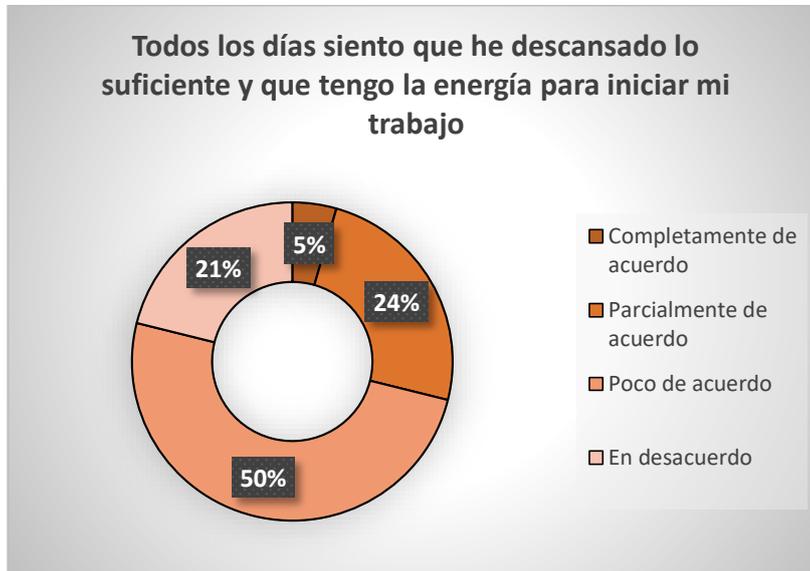


Figura 38 Ítem 29

Tabla 42
Ítem 30

El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y de dialogo con otras personas	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	3	32	45	10

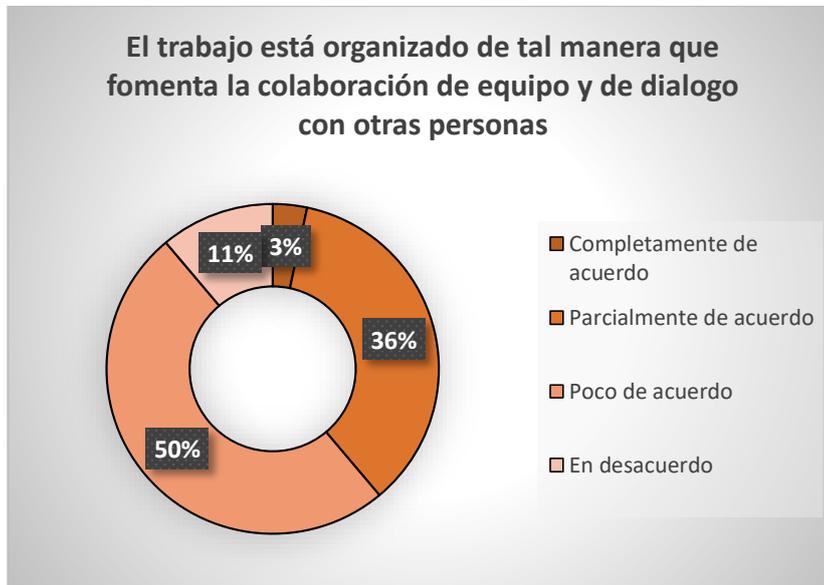


Figura 39 Ítem 30

Tabla 43
Ítem 31

En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	2	21	45	22

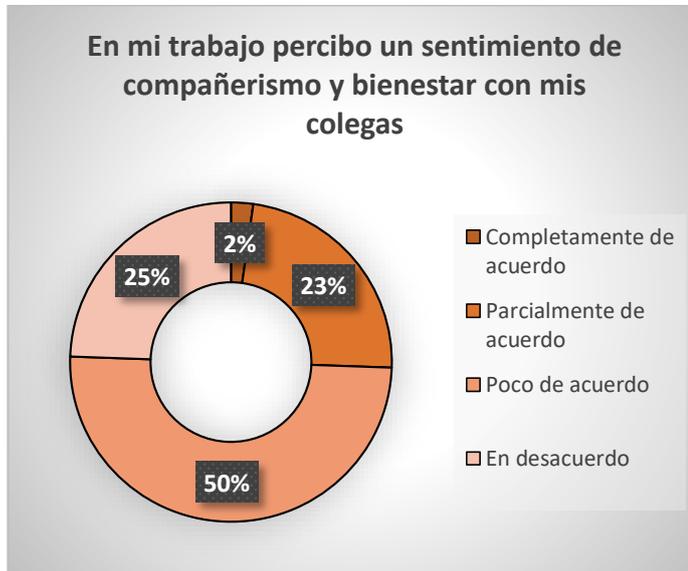


Figura 40 Ítem 31

Tabla 44
Ítem 32

En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	1	23	49	17



Figura 41 Ítem 32

Tabla 45
Ítem 33

En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	1	20	53	16

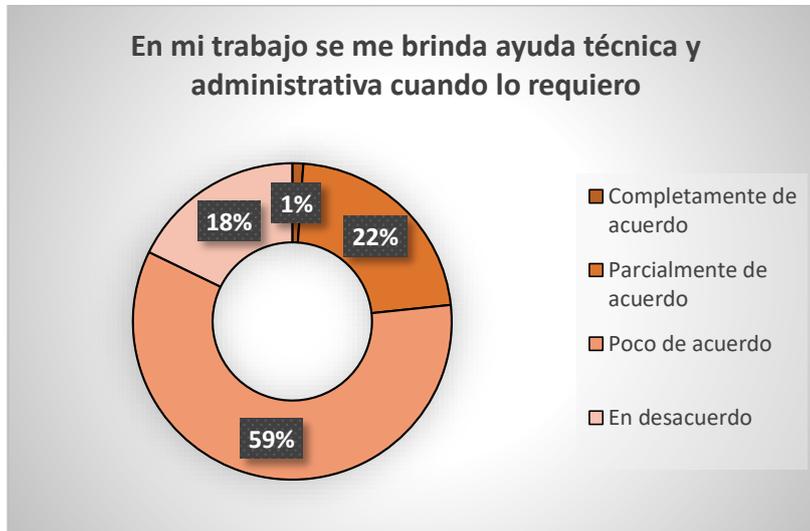


Figura 42 Ítem 33

Tabla 46
Ítem 34

En mi trabajo tengo acceso a la atención de crisis y/o rehabilitación	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	2	15	58	15

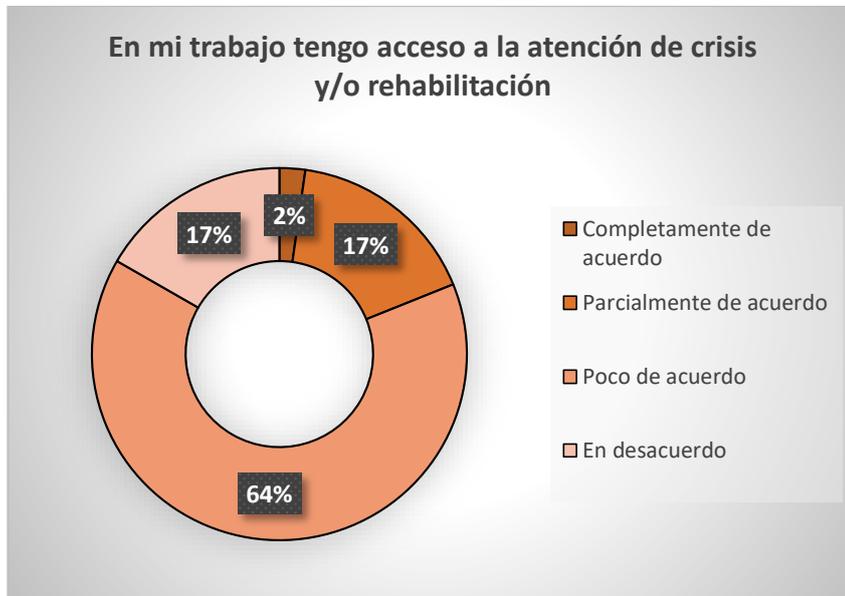


Figura 43 Ítem 34

Tabla 47
Ítem 35

En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	3	21	47	19



Figura 44 Ítem 35

Tabla 48
Ítem 36

Las directrices y metas que me auto impongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	1	31	40	18

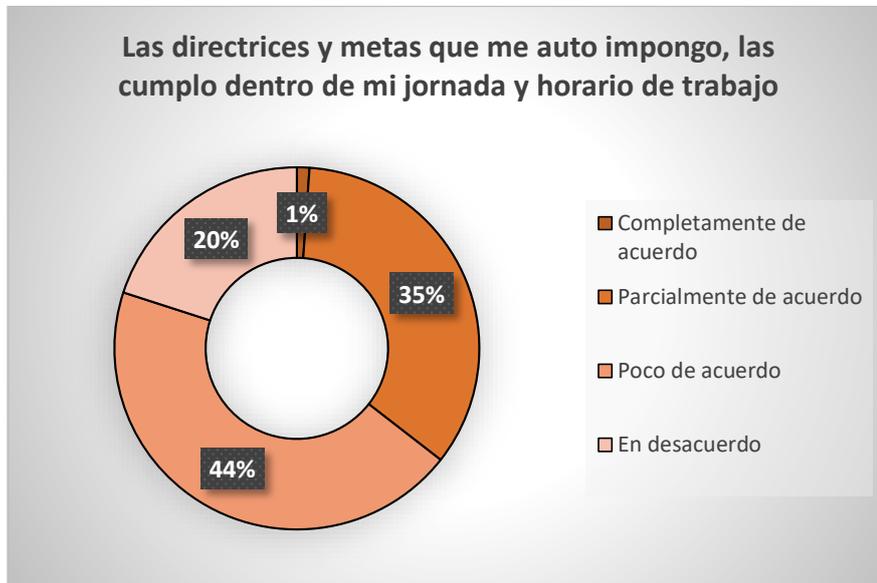


Figura 45 Ítem 36

Tabla 49
Ítem 37

En mi trabajo existe un buen ambiente laboral	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	4	28	46	12

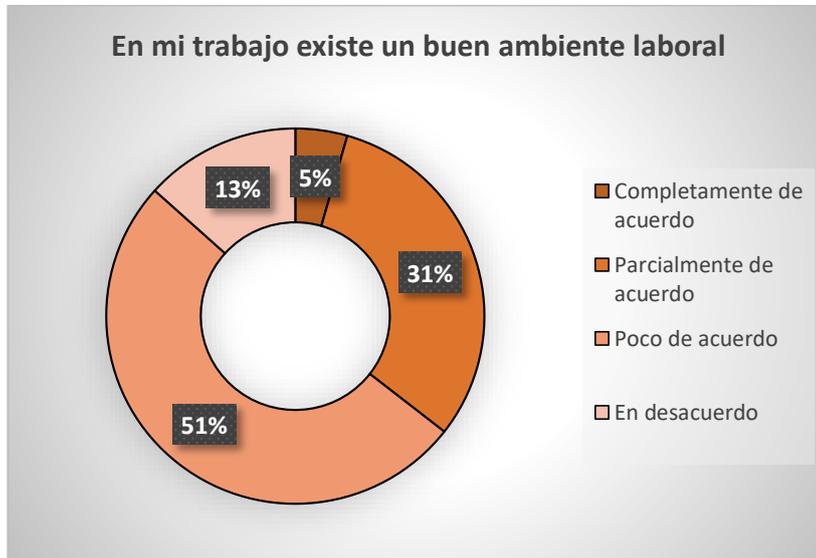


Figura 46 Ítem 37

Tabla 50
Ítem 38

Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	2	28	47	13



Figura 47 Ítem 38

Tabla 51
Ítem 39

En mi trabajo me siento aceptado y valorado	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	4	25	48	13



Figura 48 Ítem 39

Tabla 52
Ítem 40

Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	3	29	44	14

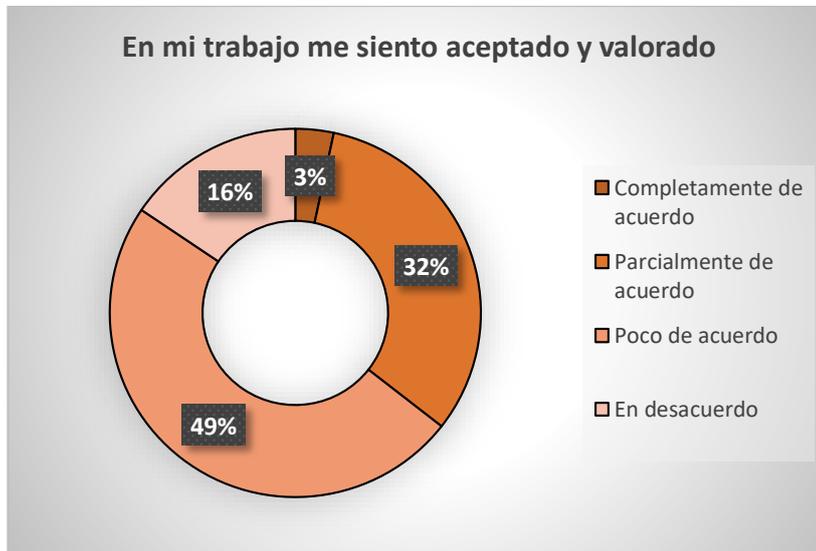


Figura 49 Ítem 40

Tabla 53
Ítem 41

Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamación reiteradas con el fin de causarme daño	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	3	24	44	19

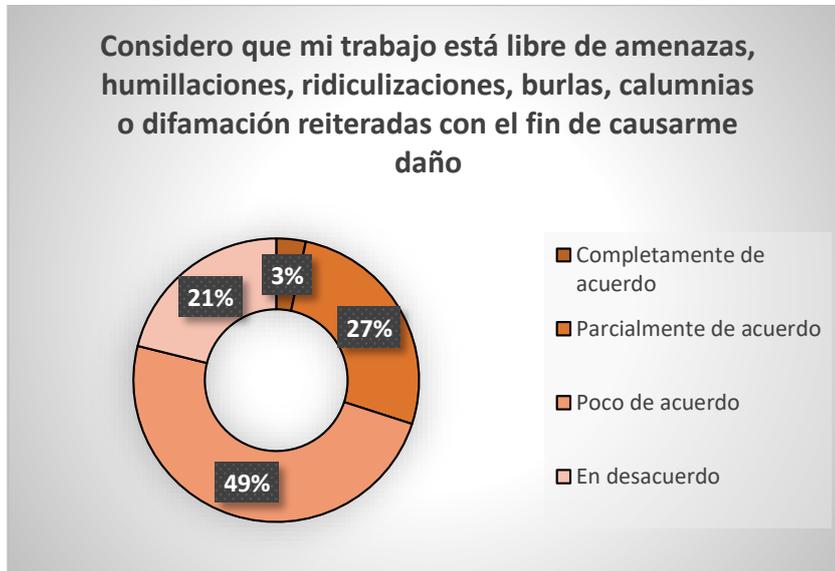


Figura 50 Ítem 41

Tabla 54
Ítem 42

Me siento estable a pesar de cambios que se representan en mi trabajo	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	5	22	48	15

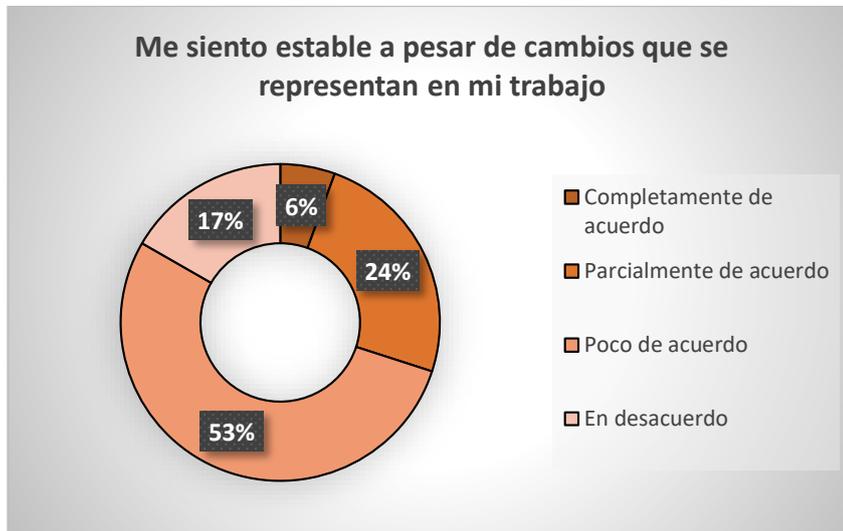


Figura 51 Ítem 42

Tabla 55
Ítem 43

En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica, y moral	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	3	19	52	16

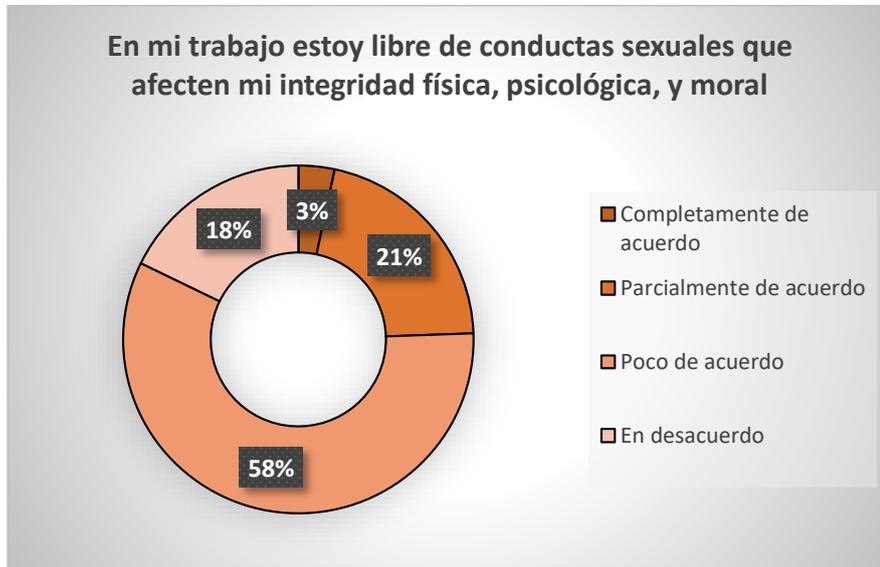


Figura 52 Ítem 43

Tabla 56
Ítem 44

Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	2	28	40	20

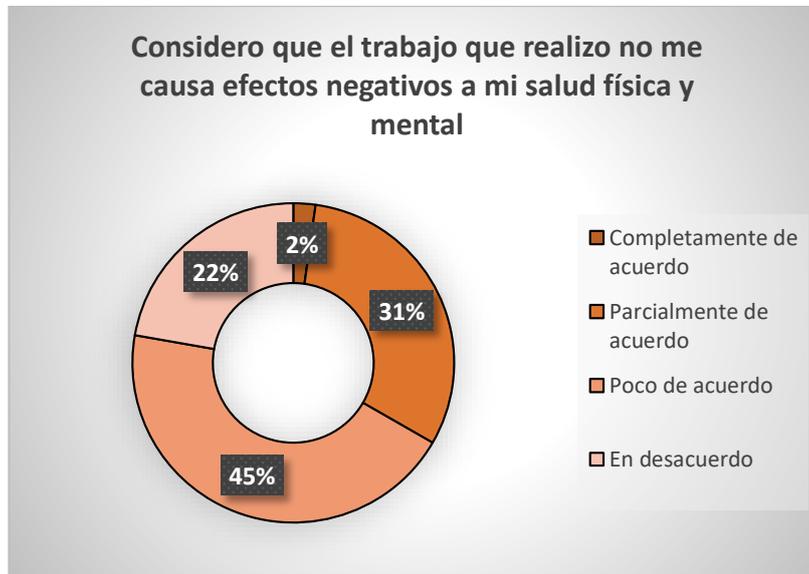


Figura 53 Ítem 44

Tabla 57
Ítem 45

Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	4	25	41	20



Figura 54 Ítem 45

Tabla 58
Ítem 46

Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	3	30	43	14

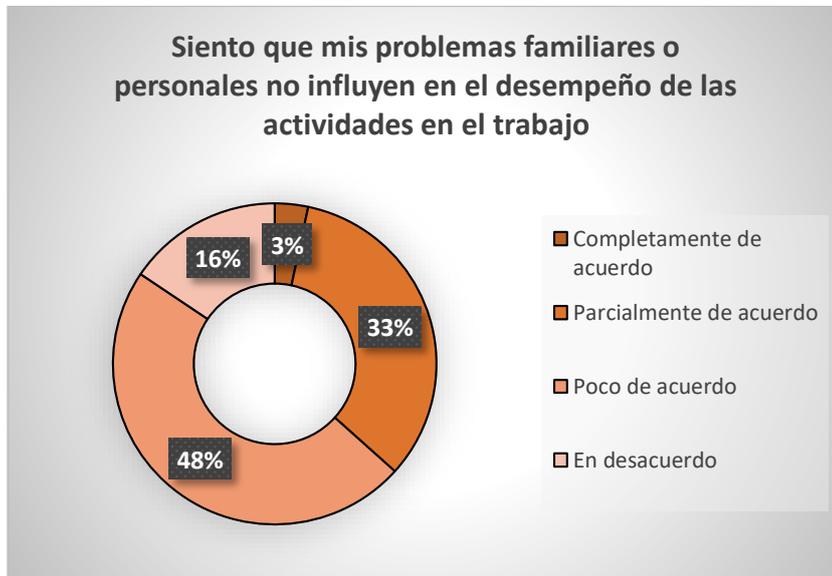


Figura 55 Ítem 46

Tabla 59
Ítem 47

Las instalaciones, ambiente, equipo, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	3	15	51	21



Figura 56 Ítem 47

Tabla 60
Ítem 48

Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
4	26	42	18

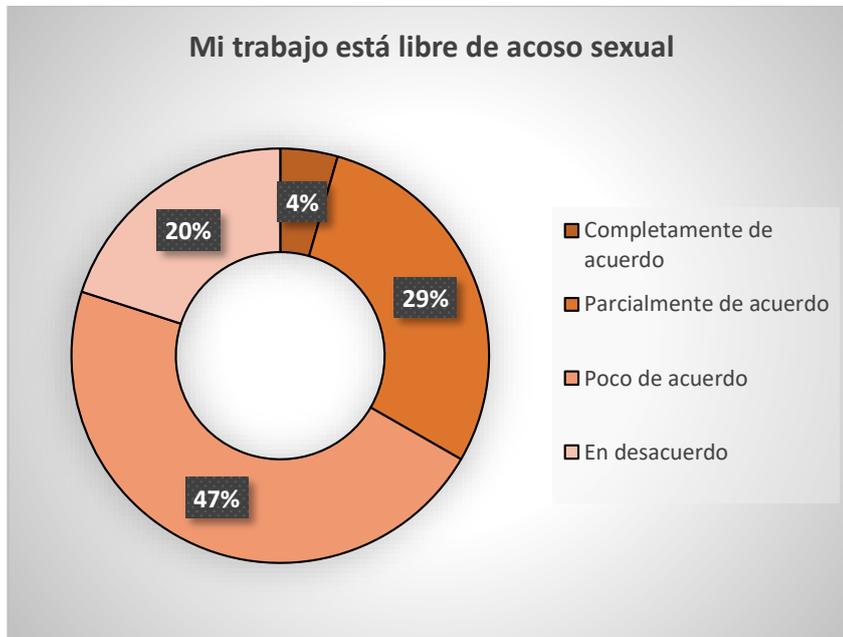


Figura 57 Ítem 48

Tabla 61
Ítem 49

En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	2	19	46	23



Figura 58 Ítem 49

Tabla 62
Ítem 50

Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	2	21	59	8



Figura 59 Ítem 50

Tabla 63
Ítem 51

Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	1	29	39	21



Figura 60 Ítem 51

Tabla 64
Ítem 52

Estoy orgullosos de trabajar en mi empresa o institución	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	5	21	46	18

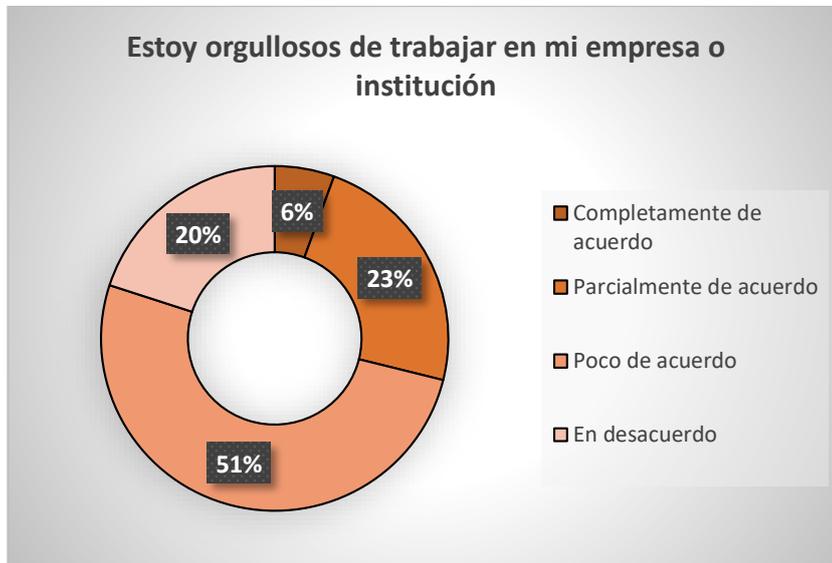


Figura 61 Ítem 52

Tabla 65
Ítem 53

En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religión, nacionalidad y orientación sexual	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	2	27	36	25



Figura 62 Ítem 53

Tabla 66
Ítem 54

Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me genera motivación	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	4	22	50	14



Figura 63 Ítem 54

Tabla 67
Ítem 55

Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	5	26	42	17



Figura 64 Ítem 55

Tabla 68
Ítem 56

En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baño exclusivo, etc. Mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	4	20	44	22



Figura 65 Ítem 56

Tabla 69
Ítem 57

Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	6	24	31	29

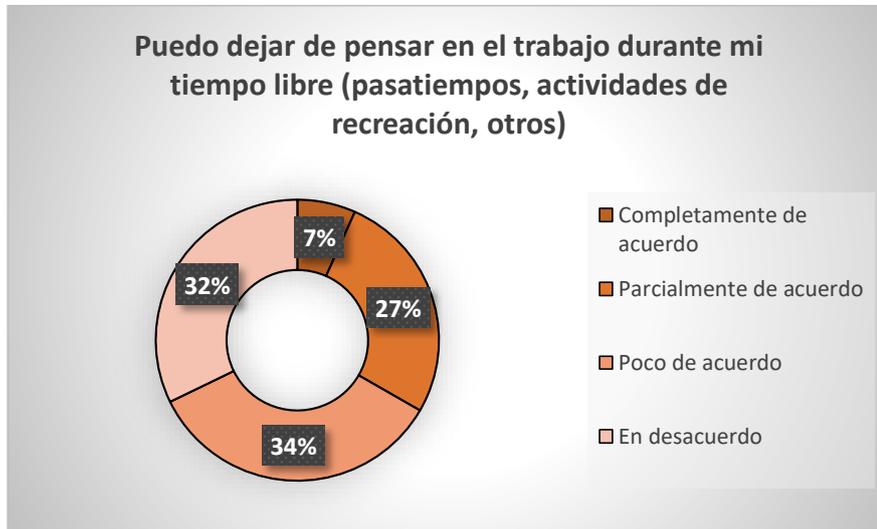


Figura 66 Ítem 57

Tabla 70
Ítem 58

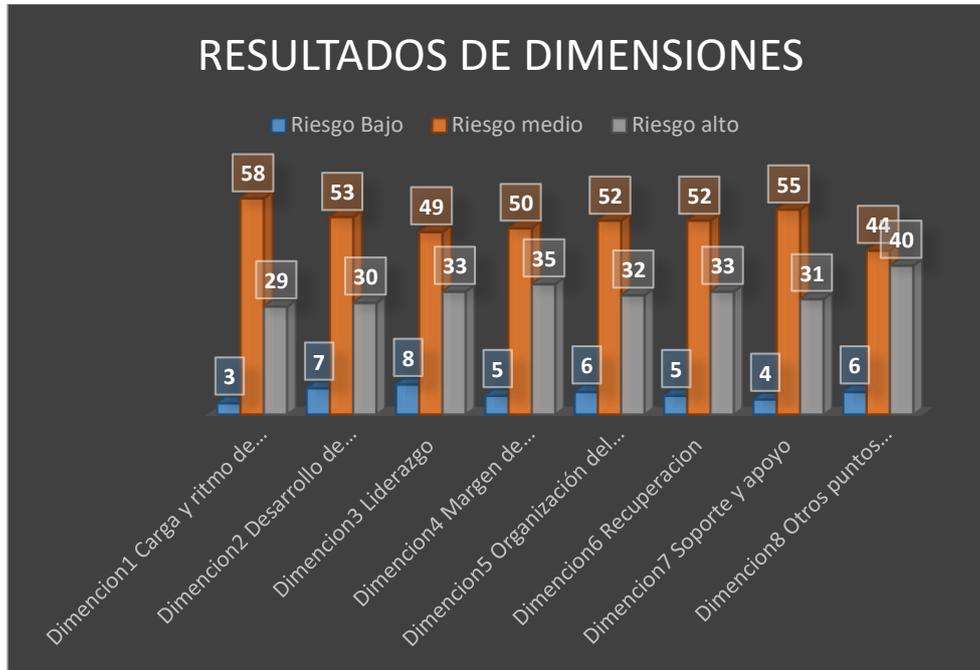
Considero que me encuentro física y mentalmente saludable	Completamente De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
	1	24	40	25



Figura 67 Ítem 58

Dimensiones de la primera a la octava

Tabla 71
Resultados de las dimensiones



Dimensión 1 Carga y ritmo de trabajo

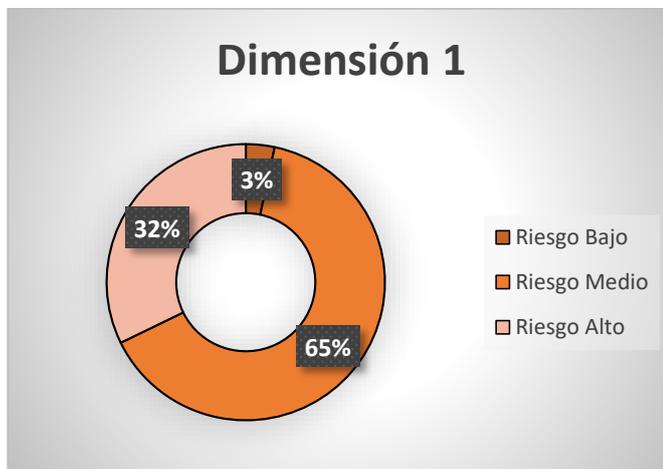


Figura 68 Dimensión 1

Análisis:

De acuerdo a los cuestionarios realizados en la primera dimensión cuenta con un porcentaje del 3% en riesgo bajo, un 65% en riesgo medio y un 32% en riesgo alto.

En esta dimensión se evalúa los requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.

Dimensión 2 Desarrollo de competencias

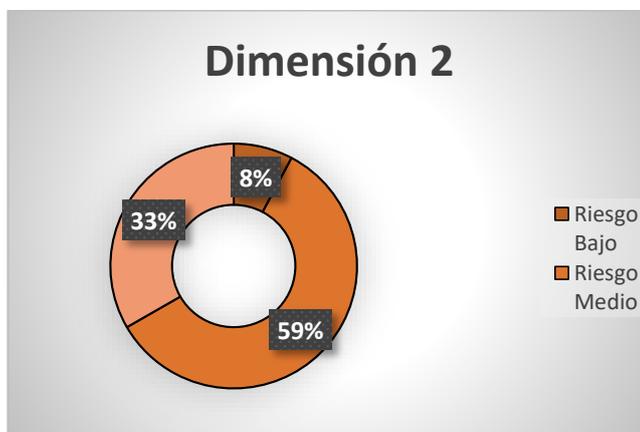


Figura 69 Dimensión 2

Análisis:

En la segunda dimensión cuenta con un 8% riesgo bajo, un 59% riesgo medio y un 33% riesgo alto.

En esta dimensión se evalúa las oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.

Dimensión 3 Liderazgo

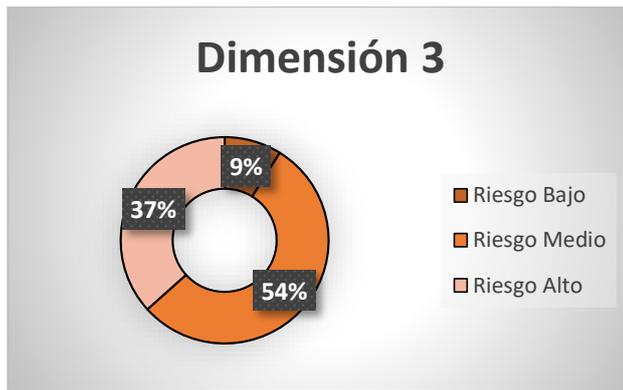


Figura 70 Dimensión 3

Análisis:

En la tercera dimensión el riesgo bajo es de un 9%, el riesgo medio de un 54% y el riesgo alto de un 37%.

En esta dimensión se evalúa las características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.

Dimensión 4 Margen de acción y control

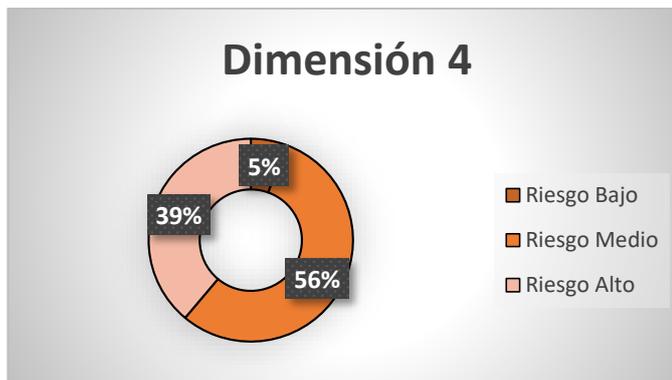


Figura 71 Dimensión 4

Análisis:

En la cuarta dimensión el riesgo bajo es de un 5%, el riesgo medio de un 56% y el riesgo alto de un 39%.

En esta dimensión se evalúa la medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales).

Dimensión 5 Organización del trabajo

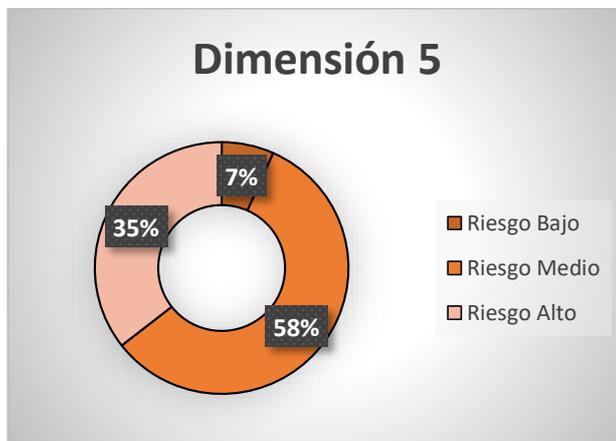


Figura 72 Dimensión 5

Análisis:

En la quinta dimensión un 7% es de riesgos bajos, un 58% es de riesgos medios y un 35% riesgo alto.

Mediante esta dimensión se contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.

Dimensión 6 Recuperación

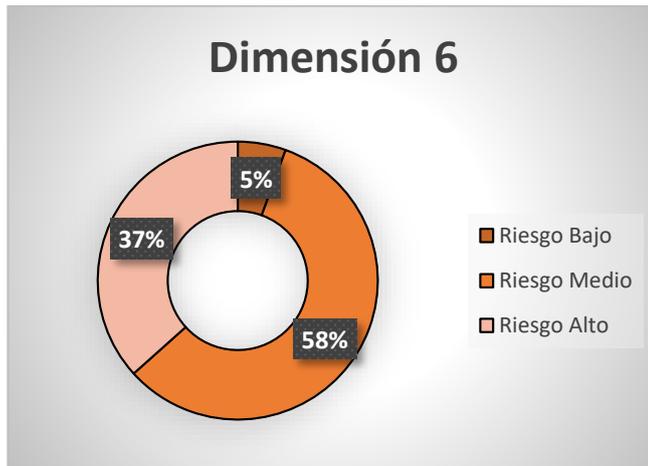


Figura 73 Dimensión 6

Análisis:

En esta dimensión un 5% es de riesgos bajos, un 58% es de riesgos medios y un 37% es de riesgos altos.

Mediante esta dimensión medimos el tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales.

Dimensión 7 Soporte y apoyo

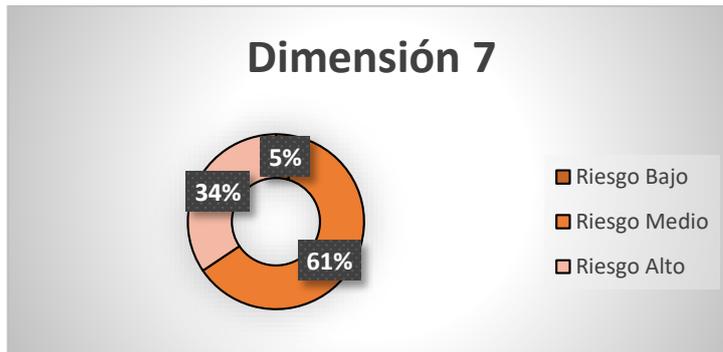


Figura 74 Dimensión 7

Análisis:

En esta dimensión un 5% es a riesgos bajos, un 61% es a riesgos medios y un 34% es a riesgos altos.

Mediante esta dimensión se evaluó acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales.

Dimensión 8 Otros puntos importantes

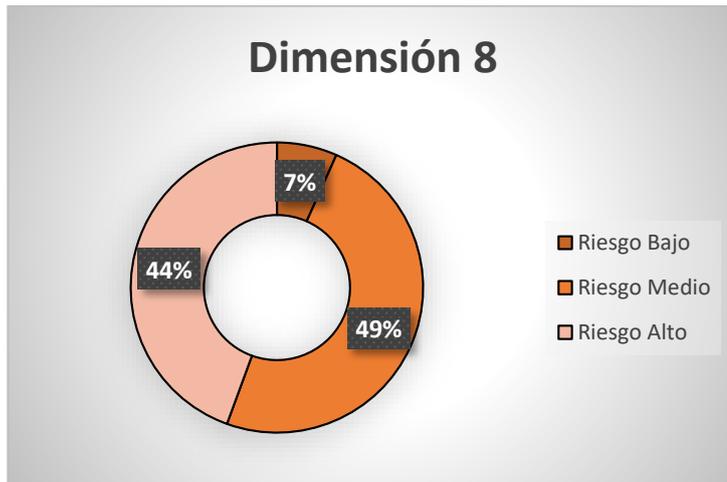


Figura 75 Dimensión 8

Análisis:

En esta dimensión el riesgo bajo es de un 7%, el riesgo medio es de un 49% y el riesgo alto es de un 44%.

Esta dimensión es la más extensa ya que en esta se analiza:

Acoso discriminatorio

El trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.

Acoso laboral

Es la forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de colaboradores, de carácter instrumental o finalista.

Acoso sexual

Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de los colaboradores.

Adicción al trabajo

Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.

Condiciones de trabajo

Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.

Doble presencia laboral-familiar

Se evalúa las demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar.

Estabilidad laboral y emocional

Se evalúa la precariedad laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.

Salud auto percibida

Se mide la percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.

Factores y riesgos psicosociales en las pymes del DMQ



Figura 76 Factores y riesgos

Análisis:

Mediante el resultado global de los cuestionarios se determinó que un 8% es riesgos bajos, un 51% es de riesgos medios y un 41% es de riesgos altos, en las pymes del sur del DMQ.

4.02 Grupo de discusión

Con la herramienta se pretende tener más criterios e información recolectando datos de esta información mediante preguntas a cada grupo de discusión.

Se establecieron 6 grupos de discusión en el cual fueron de 20,13,12,15,11 y 14 completando un total de 90 colaboradores.

Grupo de discusión

PREGUNTAS

1. ¿En general como definen la salud de cada uno?
2. ¿Como se sienten emocionalmente en la empresa?
3. ¿La comunicación con el resto de colaboradores de jerarquía superior como la definen?
4. ¿Sienten que trabajan en exceso?
5. ¿Sienten que su trabajo perjudica sus relaciones familiares?
6. ¿La empresa les permite crecer laboral o profesionalmente?
7. ¿Realizan tareas que no les compete?
8. ¿Les exceden en trabajo?
9. ¿Tiene preocupación constante de despido?
10. ¿Los horarios de trabajo son un inconveniente?

4.02.01 Conclusión de los grupos de discusión

Con la información que se obtuvo de los colaboradores manifestaron que su salud tanto física como emocional era causada por su trabajo por los horarios extendidos les provocaba fatiga, cansancio, insomnio, en otros casos informaron q los horarios

extendidos les causaban problemas a nivel familiar , también comentaron sobre el mal liderazgo de sus supervisores ya que los desmotivaba, existiendo una rotación de personal y obligando a los colaboradores a realizar tareas extras, también comentaron que al ser pequeñas y medianas empresa el área de Recursos Humanos no toma mucho en cuenta las pausas activas, o incentivos hacia los colaboradores, también se expresaron del acoso laboral por maternidad en el trabajo, también mencionaron que no pueden aspirar a un ascenso en las empresas por fraudes en las áreas de selección de personal, para concluir hablaron del clima laboral la relación entre compañeros y supervisores no logra ser óptima tornando un mal clima para todos en la empresa.

4.03 Respuesta a la hipótesis o interrogante de la investigación

4.03.01 Fundamentación de la hipótesis

Hipótesis: Los factores y riesgos psicosociales con llevan al bajo rendimiento laboral de los colaboradores de las empresas.

Mediante los cuestionarios y grupos de diálogos realizados a la población de una muestra de 90 colaboradores se determina que la medición de los factores y riesgos psicosociales en las pymes si existen en sus tres etapas bajo, medio y alto y de estos tres predomina el riesgo medio, al existir colaboradores con estos factores y riesgos produce malestar a su salud física y mental afectando su bienestar ,estas mismas causas en los colaboradores al no estar estables hace que no se desempeñen de forma habitual en sus labores afectando al rendimiento o productividad de cada uno.

Al predominar el riesgo medio el cuestionario del Ministerio de trabajo define a las empresas evaluadas como:

El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

4.03.02 Variable independiente: Factores y riesgos psicosociales

Los factores y riesgos psicosociales se producen de diversas formas o circunstancias llevando a la afección de los colaboradores y consecuentemente de la organización, los factores afectan al colaborador, a su entorno y a la organización, por esta razón deben ser detectados y prevenidos para evitar a largo plazo pérdidas humanas y económicas.

4.03.03 Variable dependiente: Influencia en el rendimiento laboral

Al existir diversas causas y afecciones en los factores y riesgos psicosociales, que afectan al colaborador dañando su salud física y mental, es necesario realizar evaluaciones y medir constantemente los factores y riesgos que están afectando a los colaboradores para poder minimizarlos o prevenirlos ya que al no velar por la salud y bienestar de los colaboradores, su rendimiento o productividad disminuirá afectando a la organización y al mismo colaborador, al mantener colaboradores con salud y bienestar se está manteniendo y elevando el rendimiento la productividad.

CAPITULO V

PROPUESTA

5.01 Antecedentes

Mediante la información recolectada sobre los factores y riesgos psicosociales y el rendimiento laboral en las pymes se realizará una guía de prevención de riesgos para prevenir o evitar el crecimiento de estos riesgos en las pymes,

Es importante que cuenten con una guía para que los colaboradores estén informados y capacitados, con información de prevención de los factores y riesgos psicosociales y de esa forma prevenir el bajo rendimiento en los colaboradores.

5.02 Justificación

Al recabar los datos analizados sobre la existencia de los factores y riesgos psicosociales predominando el riesgo medio, en segundo lugar el riesgo alto y por último el riesgo bajo y determinado que estos factores afectan de forma negativa al rendimiento laboral de los colaboradores, se facilitará una guía de prevención de los riesgos psicosociales de las pymes con el fin de que las pymes lo tomen en práctica, también para todas aquellas personas que requieran de información de prevención de estos riesgos ya que son de suma importancia para poder controlar o prevenir el incremento de estos riesgos, que perjudican al colaborador a su entorno y a la organización y así poder mantener colaboradores con salud y bienestar y una cultura

organizacional estable también manteniendo el rendimiento de los colaboradores al máximo y no perjudique económicamente a las organizaciones.

5.03 Descripción

Por medio de la recolección de información de esta investigación existe información que va en relación con lo pretendido, impulsando la necesidad de facilitar una guía de prevención de riesgos psicosociales para las pymes, la información de esta guía es de forma sencilla buscando dar soluciones a los problemas que afectan a los colaboradores a su salud física y mental, social y a las empresas afectando el rendimiento y consecuentemente su economía.

Se pretende manejar con una guía de prevención de riesgos psicosociales para pymes.

5.04 formación de la propuesta

Destinatario: La guía va dirigida a las personas encargadas que velan por la salud y bienestar de los colaboradores (Recursos Humanos o personal Encargado)

5.05 Definición de los objetivos

Disminuir o prevenir los riesgos psicosociales en las pymes para mejorar las condiciones laborales de los colaboradores.

Identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales para fomentar el bienestar físico, mental, social de los colaboradores en los espacios laborales.

Desmontar los falsos tópicos que corren por ahí de forma nada inocente sobre los riesgos psicosociales, tanto en relación con las exposiciones como con las medidas preventivas.

Contenido

1. Introducción
2. Aplicación del programa
3. Actividades de prevención de riesgos psicosociales
 - 3.01 actividad 1
 - 3.02 actividad 2
 - 3.03 actividad 3
 - 3.04 actividades generales
4. Responsables para la implementación del programa

INTRODUCCIÓN

Los factores y riesgos psicosociales afectan a los colaboradores de forma negativa agravando y perjudicando su salud física, mental y social, estos riesgos perjudican el rendimiento de los colaboradores y a las pymes en su desarrollo, estos riesgos deben ser tratados ya que pueden ocasionar la muerte.

Existen varios factores y riesgos psicosociales y cada uno debe tratarse de diferente forma dependiendo de la situación.

APLICACIÓN DEL PROGRAMA

Este programa de prevención de riesgos psicosociales se debe implementar por todas las pymes que cuenten con personal a partir de 10 hasta 250.

Este programa debe ser dirigido a todos los colaboradores que conformen la organización con el material e instrumentos necesarios.

ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

ACTIVIDAD 1

Realizar evaluaciones a los colaboradores para medir en qué nivel se encuentra de riesgos, los instrumentos deben ser validados y de fiabilidad nacional o internacional. Mediante estos resultados se puede realizar las actividades necesarias a los colaboradores.



ACTIVIDAD 2

Informar sobre la importancia del programa de prevención de riesgos psicosociales



ACTIVIDAD 3

Taller de sensibilización sobre inclusión, positivismo, discriminación, acoso, comunicación, liderazgo, descanso, desarrollo, organización, ambiente e instalaciones.



ACTIVIDADES GENERALES

Estrés

1. Respiración

Inhalar profunda y lentamente, mantener la respiración durante 5 segundos y exhalar lentamente repetir de 3 veces.



2. Muscular

Deben contraer cada musculo y soltar lentamente.

Espalda: Arquear la espalda, mantener(contraer)y soltar

Cuello: Bajar la barbilla al pecho, mantener(contraer)y soltar.



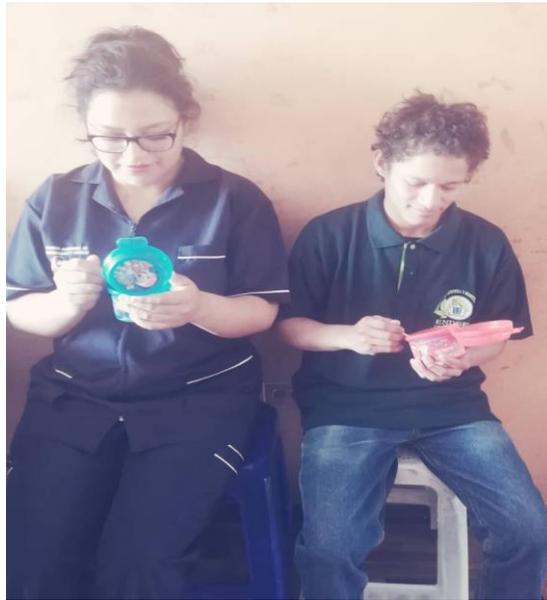
Carga mental

Reconocer méritos, gestionar los tiempos, que tenga objetivos, comunicación.



Fatiga mental

- Concienciar a los colaboradores sobre:
- Buena alimentación
- Descanso
- Actividad física
- Beber agua



Trabajo en equipo

Mediante juegos que requieran la participación, apoyo de cada uno de los integrantes, de esta forma se fortalecerá el trabajo en equipo.



Burnout

Debe ser tratado con especialista, establecerle límites, ejercicio físico, no laborar fuera del horario de trabajo.



Mobbing

- Sensibilización y fomentación de apoyo entre colaboradores
- Comunicación con todos los colaboradores de igualdad, respeto y transparencia.
- Solicitar asesoramiento psicológico



Acoso sexual

- Capacita a tus empleados para evitar el acoso sexual y denunciarlo.
- Supervisa las áreas laborales.
- Aplica la política sin hacer excepciones.
- Registra los incidentes relacionados con el acoso sexual en la organización.



Violencia

- Capacitar a los colaboradores sobre la violencia laboral y sensibilizar.
- Establecer políticas y normativas legales



Plan de trabajo

- Reconocer la contribución y servicio del personal
- Dar a conocer con tiempo de anticipo reestructura y cambios en la organización
- Realizar pausas activas al personal



Bienestar

- Condiciones de infraestructura estables
- Establecer mecanismos de control que eviten algún tipo de riesgo
- Actuar mediante las normativas legales



RESPONSABLES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

Las personas encargadas de prevenir o disminuir los factores y riesgos psicosociales son:

- Representante legal o la máxima autoridad.
- Técnico o Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Médico ocupacional.
- Responsable de Talento Humano.

Al equipo deberán integrarse:

- Jefes, supervisores o responsables de área.
- Personas designadas por la máxima autoridad.

CAPITULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01 Recursos

6.01.01 Recursos humano

- Colaboradores Muestra de 90 personas
- Autor 1 persona
- Tutor 1 persona

6.01.02 Recursos materiales

- Computador
- Memory Flash
- Papel
- Libreta
- Esferos
- Grapadora
- Impresora
- Marcadores
- Papelotes
- Teléfono Android
- Infocus

6.01.03 Infraestructura

- Oficina (1)
- Instalaciones del Instituto Superior Tecnológico” Cordillera” (1)
- Salas de reunión (6)

6.02 Presupuesto

Tabla 72
Presupuesto

Presupuesto			
Maquinaria y Equipo			
Descripción	Cantidad	Valor unitario	Valor total
Laptop(alquiler)	1	\$ 150.00	\$ 150.00
Teléfono Android	1	\$ 110.00	\$ 110.00
Total			\$ 260.00
Suministros y materiales			
Descripción	Cantidad	Valor unitario	Valor total
Impresiones	95	\$ 0.15	\$ 14.25
Internet	60	\$ 0.50	\$ 30.00
Cuaderno	1	\$ 1.00	\$ 1.00
Esferos	10	\$ 0.30	\$ 3.00
Marcadores de pizarra	3	\$ 0.75	\$ 2.25
Total			\$ 50.05
Imprevistos			\$ 40.00
Total general			\$ 350.05

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01 Conclusiones

Al Finalizar esta investigación se procura que el lector tenga información adecuada, y sea de utilidad para el caso, la medición de los factores y riesgos psicosociales es importante para las organizaciones ya que las afecciones que causa estos riesgos perjudican a los colaboradores en la salud y bienestar afectando su rendimiento laboral en las empresas, estos riesgos deben ser monitoreados periódicamente evitando efectos nocivos en el colaborador.

Los factores y riesgos psicosociales son de suma importancia y preocupación en una organización ya que al existir estos factores y riesgos perjudican al ambiente laboral ya que los riesgos psicosociales perjudican al colaborador, a su entorno y ala organización.

El rendimiento de los colaboradores depende de su salud física y mental ya que al tener afecciones de estos tipos provoca en los colaboradores inestabilidad para realizar de una forma efectiva sus actividades, y depende de su rendimiento para que la organización pueda crecer o mantenerse económicamente.

7.02 Recomendaciones

Los factores y riesgos psicosociales se derivan de diversas formas por la misma razón se debe por lo menos tomar dos formas de análisis de los riesgos en los colaboradores.

Se debe implementar y sensibilizar la prevención de riesgos psicosociales para poder mantener un buen ambiente laboral.

Las evaluaciones o mediciones de estos factores y riesgos que se realicen deben ser confidenciales en su totalidad para de esta forma salvaguardar la integridad de la persona q es evaluada.

Mantener actividades que ayuden a los colaboradores a mantener su salud y bienestar estables, para que se puedan tener un rendimiento laboral positivo.

Bibliografía

- Aesthesis Psicólogos Madrid. (noviembre de 2017). *Terapia psicológica*. Obtenido de Acoso Sexual: <https://www.psicologosmadridcapital.com/blog/acoso-sexual-en-el-trabajo-factores-y-consecuencias/>
- Alles, M. (2016). *Selección por competencias: atracción y reclutamiento en las redes sociales: entrevista y medición de competencias* (Segunda ed.). Bueno Aires: Granica S.A. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=JqzDDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=induccion+de+personal+segun+autores&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwicqdbwrcPZAhWip1kKHftNCjwQ6AEISTAH#v=onepage&q&f=false>
- Artigas, M. (marzo de 2016). *IEBS*. Obtenido de Relaciones Laborales: <https://www.iebschool.com/blog/desmotivacion-laboral-relaciones-laborales/>
- Asamblea Constituyente. (21 de Diciembre de 2015). *Trabajo digno*. Obtenido de CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: <http://www.turismo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/02/CONSTITUCI%C3%93N-DE-LA-REP%C3%9ABLICA-DEL-ECUADOR.pdf>
- Asamblea Nacional. (2018). *Asamblea Constituyente*. Obtenido de Constitución del Ecuador: https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf
- Borasino, S. (6 de Enero de 2012). *Semana Economina.com*. Recuperado el Noviembre de 2017, de 7 consejos para una Inducción Efectiva: <http://semanaeconomica.com/factor-humano/2012/01/06/7-consejos-para-una-induccion-efectiva/>

Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional. (2016). *Código del trabajo*. Quito, Ecuador: LEXIS FINDER.

Corbin, J. (2015). *Psicología y Mente*. Obtenido de Conflictos mas frecuentes:

<https://psicologiaymente.com/organizaciones/problemas-conflictos-mas-frecuentes-trabajo>

CPE. (s.f.).

Cubillos, M. (2004). *www.difementes.com*. Recuperado el Noviembre de 2017, de

<http://www.difementes.com/formatos/minduccion.pdf>

Definición.De. (2014). *Deficini3n de Cronograma*. Recuperado el 21 de Marzo de

2018, de <https://definicion.de/cronograma/>

Departamento de Investigaci3n en Educaci3n M3dica, Facultad de Medicina,

UNAM. (Septiembre de 2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico.

M3xico D.F., M3xico. Recuperado el 20 de Marzo de 2018, de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009

Dessler, G. (2001). *Administraci3n de p3rsonal* (Octava ed.). M3xico: Pearson

Educaci3n. Recuperado el 12 de Febrero de 2018, de

<https://books.google.com.ec/books?id=00dKezzNE->

[AC&pg=PA249&dq=inducci%C3%B3n+de+personal&hl=es&sa=X&ved=0](https://books.google.com.ec/books?id=00dKezzNE-AC&pg=PA249&dq=inducci%C3%B3n+de+personal&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj6jM3U_qDZAhWntlkKHbYfC0gQ6AEIJTAA#v=onepage&q=inducci%C3%B3n%20de%20personal&f=false)

[ahUKEwj6jM3U_qDZAhWntlkKHbYfC0gQ6AEIJTAA#v=onepage&q=ind](https://books.google.com.ec/books?id=00dKezzNE-AC&pg=PA249&dq=inducci%C3%B3n+de+personal&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj6jM3U_qDZAhWntlkKHbYfC0gQ6AEIJTAA#v=onepage&q=inducci%C3%B3n%20de%20personal&f=false)

[ucci%C3%B3n%20de%20personal&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=00dKezzNE-AC&pg=PA249&dq=inducci%C3%B3n+de+personal&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj6jM3U_qDZAhWntlkKHbYfC0gQ6AEIJTAA#v=onepage&q=inducci%C3%B3n%20de%20personal&f=false)

Diario La Nacion de Argentina. (16 de Octubre de 2005). *Estrategias para recibir a*

los nuevos empleados. Recuperado el Noviembre de 2017, de

<http://www.lanacion.com.ar/747808-estrategias-para-recibir-a-los-nuevos-empleados>

División Desarrollo Organizacional CONAMI. (09 de Abril de 2015). *Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia República Dominicana.*

Recuperado el Noviembre de 2017, de

<http://conani.gob.do/transparencia/index.php/base-legal/item/manual-de-induccion-intitucionalA>

Duhalt Krauss, M. (1977). *Los manuales de procedimientos en las oficinas públicas.*

México: Programa Editorial de la Coordinación de Humanidades. Obtenido de http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2011/est_sis/12.pdf

Emprende Pyme.net. (s.f.). *¿Qué es un presupuesto?* Recuperado el 21 de Marzo de 2018, de <https://www.emprendepyme.net/que-es-un-presupuesto.html>

Franklin, E. (2009). *Organización de empresas* (Tercera Edición ed.). México: MCGRAW-HILL EDUCATION S.A. . Recuperado el 06 de Enero de 2018, de <https://es.slideshare.net/MitzyAndreaCabelloGo/organizacin-de-empresas-enrique-benjamin-franklin>

Gobierno de la Republica del Ecuador. (s.f.). *Ministerio del Trabajo Valores / Misión / Visión.* Recuperado el Noviembre de 2017, de <http://www.trabajo.gob.ec/valores-mision-vision/>

Gomez, Jesús. (12 de Mayo de 2015). *Planes de inducción: Es la hora de mejorar la integración de los nuevos empleados.* Recuperado el Noviembre de 2017, de <https://www.cerem.es/blog/planes-de-induccion-es-la-hora-de-mejorar-la-integracion-de-los-nuevos-empleados>

Instituto Tecnológico Cordillera. (s.f.). *Coordinación de Proyectos / Instituto*

Tecnológico Cordillera. Recuperado el Noviembre de 2017, de

<http://www.cordillera.edu.ec/coordinacion-proyectos/>

Izquierdo, E. (s.f.). *Investigación científica* (Décima segunda ed.). Loja: Imprenta

Cosmos. Recuperado el 07 de Enero de 2018

McCain, C. (06 de 2011). *Una Herramienta de Mucha Ayuda*. Obtenido de Quality

Progress: <http://asq.org/quality-progress/2011/06/back-to-basics/volviendo-a-los-fundamentos-una-herramienta-de-mucha-ayuda.html>

Mercado, S. (2004). *Administración aplicada teoría y práctica, primera parte*

(Segunda ed.). México: LIMUSA S.A. Recuperado el 06 de Enero de 2018,
de

<https://books.google.com.ec/books?id=VE35sBzUmjYC&pg=PA430&lpg=PA430&dq=induccion+de+personal&source=bl&ots=p2Og9uWu1V&sig=919EMSKjaHgundFI7YNdNv0tV4Y&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjS0qvk8MTYAhUGwiYKHccwBdw4ChDoAQhfMAG#v=onepage&q&f=true>

Ministerio de trabajo. (febrero de 2012). *Gobierno de España*. Obtenido de Estres
laboral:

<https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero%20pdf/Estres%20laboral.pdf>

Ministerio de trabajo. (octubre de 2013). *Gobierno de España*. Obtenido de Carga
Mental:

https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/101a200/ntp_179.pdf

Perez, J., & Gardey, A. (2009). *Definicion.de*. Obtenido de definición de PYME:

<https://definicion.de/pyme/>

Perez, T. (2011). *Puleva*. Obtenido de La insatisfacción laboral:

<https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/la-insatisfaccion-laboral>

Porporatto, M. (mayo de 2015). *Que significado*. Obtenido de Psicosocial:

<https://quesignificado.com/psicosocial/>

Ramos, G. (s.f.). *PREVAL*. Recuperado el 13 de 02 de 2018, de Mapeo de Actores:

<https://dpp2012.files.wordpress.com/2012/08/03-documento-de-trabajo1.pdf>

Riesgos Laborales. (2016). *Riesgos Laborales*. Obtenido de Factores psicosociales:

<http://riesgoslaborales.feteugt-sma.es/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicosociologia/factores-psicosociales/>

Sangacha, T. (11 de Marzo de 2012). *Proyecto comunitario*. Recuperado el 21 de Marzo de 2018, de Árbol de problemas y árbol de objetivos:

<https://investigacionubv.wordpress.com/2012/03/11/arbol-de-problemas-y-arbol-de-objetivos/>

Santos, A., & Sanpedro, B. (2012). *Repositorio Digital UCSG FACULTAD DE*

FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Recuperado el

Noviembre de 2017, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/7344>

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, Senplades. (22 de Septiembre de

2017). *Ejes PNBV*. Obtenido de Plan Nacional de desarrollo 2017-2021-Toda

una vida: [http://www.planificacion.gob.ec/wp-](http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf)

[content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-](http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf)

[FINAL_0K.compressed1.pdf](http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf)

Significados. (s.f.). *Qué es técnica*. Recuperado el 06 de Enero de 2018, de

Significado de técnica: <https://www.significados.com/tecnica/>

Silva, R., & Valencia, M. (2015). *Hospital Vicente Corral Moscoso Manual de Inducción*. Recuperado el Noviembre de 2017, de <http://hvcm.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/MANUAL-DE-INDUCCION.pdf>

Staffing Personal. (19 de Junio de 2017). Recuperado el 06 de Enero de 2018, de Inducción del personal y su importancia:

http://www.staffingpersonal.com/induccion_del_personal/

Universidad Valenciana. (marzo de 2012). *Universidad de Valencia*. Obtenido de Fatiga Mental: https://www.uv.es/sfpenlinia/cas/323fatiga_mental.html

Wikipedia. (2012). *Wikipedia*. Obtenido de Factor de riesgo:

https://es.wikipedia.org/wiki/Factor_de_riesgo

ANEXOS

Anexo 1 Fotografías



**MEDIR LOS FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL
RENDIMIENTO LABORAL EN LAS PYMES DEL SUR DEL D.M.Q. 2019**

Anexo 2 Cuestionario

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o estero para marcar con una 'X' la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta anotar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación, serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES				
ID	Item			
A	Fecha:			
B	Provincia:			
C	Ciudad:			
D	Área de trabajo:	Administrativa	<input checked="" type="checkbox"/>	Operativa, Técnico / Tecnológico
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción):	Ninguno	<input checked="" type="checkbox"/>	Tercer nivel
		Educación básica		Cuarto nivel
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	Educación media		Otro
		Bachillerato		11-20 años
G	Edad del trabajador o servidor:	0-2 años		Igual o superior a 21
		3-10 años	<input checked="" type="checkbox"/>	44-52 años
		15-24 años		Igual o superior a 53
H	Auto-identificación étnica:	25-34 años	<input checked="" type="checkbox"/>	
		35-43 años		
		Indígena	<input checked="" type="checkbox"/>	Afro-ecuatoriano
I	Género del trabajador o servidor:	Mestiza/o		Bianco/a
		Mucubiana/o		Otro:
		Masculino		Femenino <input checked="" type="checkbox"/>

CARGA Y RITMO DE TRABAJO					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).			<input checked="" type="checkbox"/>	
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.			<input checked="" type="checkbox"/>	
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				<input checked="" type="checkbox"/>
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.			<input checked="" type="checkbox"/>	
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS					
R	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado.			<input checked="" type="checkbox"/>	
	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo.			<input checked="" type="checkbox"/>	
	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas.				<input checked="" type="checkbox"/>
	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo.				<input checked="" type="checkbox"/>
Suma de puntos de la Dimensión					Puntos

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.			/	
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio o iniciativas de trabajo.			/	
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades.			/	
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar.			/	
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo.			/	
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.			/	
Suma de puntos de la Dimensión		0	0		Puntos

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión.			/	
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo en otras áreas.			/	
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones.			/	
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo.			/	
Suma de puntos de la Dimensión		0	0		Puntos

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuadas, accesibles y de fácil comprensión.			/	
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores.			/	
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas.			/	
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos.			/	
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables.			/	
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo.			/	
Suma de puntos de la Dimensión		0	0		Puntos

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades.			/	
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.			/	
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo.			/	
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales.			/	
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo.			/	
Suma de puntos de la Dimensión		0	0		Puntos

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas.			/	
	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas.			/	
	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad.			/	
	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero.			/	
	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación.			/	
Suma de puntos de la Dimensión		0	0		Puntos

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
36	En mi trabajo tratan por igual a todos, independientemente la edad que tengan				
37	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
38	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
39	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
40	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
41	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
42	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
43	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo				
44	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
45	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
46	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
47	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
48	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
49	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
50	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
51	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona				
52	Tengo un equilibrio y separe bien el trabajo de mi vida personal				
53	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
54	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual				
55	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación				
56	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
57	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc. mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
58	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
59	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0	40		Puntos
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)		Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
		0	175 a 232	117 a 174	58 a 116
		152			

20	186626	2019-07-27	AUTONOMA	2019-07-27 09:00:00	MARCO TEORICO / FORMULACION DE HIPOTESIS O PREGUNTAS DIRECTRICES DE LA INVESTIGACION	2019-07-27 12:00:00	3.00	INVESTIGACION Y REDACCION EN EL DOCUMENTO DE TITULACION SOBRE ESTE TEMA.	PROCESADO
21	186628	2019-07-30	INSITU	2019-07-30 17:00:00	MARCO TEORICO / FORMULACION DE HIPOTESIS O PREGUNTAS DIRECTRICES DE LA INVESTIGACION	2019-07-30 18:00:00	1.00	REVISION Y CORRECCION EN ESTE MOMENTO DE LA HIPOTESIS, LA ESTUDIANTE SE PRESENTO APOYADA PARA CONSTRUIR EN EL WORD LAS CORRECCIONES.	PROCESADO
22	186630	2019-08-01	AUTONOMA	2019-08-01 13:00:00	MARCO TEORICO / FORMULACION DE HIPOTESIS O PREGUNTAS DIRECTRICES DE LA INVESTIGACION	2019-08-01 16:00:00	3.00	CORRECCIONES EL DOCUMENTO DIGITAL DE ACUERDO A LAS INDICACIONES ESTABLECIDAS EN LAS TUTORIAS.	PROCESADO
23	186631	2019-07-28	AUTONOMA	2019-07-28 09:00:00	CARACTERIZACION DE LAS VARIABLES PREGUNTAS DIRECTRICES DE LA INVESTIGACION	2019-07-28 15:00:00	6.00	REALIZACION DEL AVANCE RESPECTIVO, LA INVESTIGACION ES DE GRAN IMPORTANCIA.	PROCESADO
24	186635	2019-08-02	INSITU	2019-08-02 17:00:00	MARCO TEORICO / CARACTERIZACION DE LAS VARIABLES PREGUNTAS DIRECTRICES DE LA INVESTIGACION	2019-08-02 18:00:00	1.00	EL AVANCE ESTA A LA HORA ACORDADA PRESENTA ERRORES LEVES, SE PROCEDIÓ A CORREGIR ESOS ELEMENTOS EN EL DOCUMENTO Y DE FORMA DIGITAL, MISMO QUE QUEDA APROBADA.	PROCESADO
25	186638	2019-07-28	AUTONOMA	2019-07-28 18:00:00	MARCO TEORICO / INDICADORES	2019-07-29 21:00:00	4.00	AVANCE DEL AVANCE RESPECTIVO, SE IDENTIFICAN NIVEL DE DIFICULTAD MEDIA. EL DOCUMENTO SE ENVIA POR MAIL Y SE REALIZA LAS CORRECCIONES MEDIANTE ESTA FORMA DIGITAL, SE IDENTIFICA PROBLEMAS MEDIO PARA MEDIR LAS VARIABLES, SE ENVIA A MEJORAR BAJO LA OBSERVACION DE CORRECCIONES EN ESTE MOMENTO.	PROCESADO
26	186640	2019-08-02	INSITU	2019-08-02 18:00:00	MARCO TEORICO / INDICADORES	2019-08-02 19:00:00	1.00	EN ESTE SUB TEMA SE ABRICHA QUE HAY POCAS OBSERVACIONES, SE CORRIO EN ESTE MOMENTO SE APROBO EL DISEÑO DE LA FORMA ELECTRÓNICA.	PROCESADO
27	186641	2019-08-03	AUTONOMA	2019-08-03 08:00:00	MARCO TEORICO / INDICADORES	2019-08-03 12:00:00	4.00	INVESTIGACION DEL DISEÑO, NO SE COMPLETO PORQUE EN EL MARCO TEORICO YA SE ESTABLECIO LA IDEA DE ESTE TEMA.	PROCESADO
28	186643	2019-08-03	AUTONOMA	2019-08-03 14:00:00	METODOLOGIA / DISEÑO DE LA INVESTIGACION	2019-08-03 19:00:00	5.00	EN ESTE SUB TEMA SE ABRICHA QUE HAY POCAS OBSERVACIONES, SE CORRIO EN ESTE MOMENTO SE APROBO EL DISEÑO DE LA INVESTIGACION.	PROCESADO
29	186644	2019-08-06	INSITU	2019-08-06 17:00:00	METODOLOGIA / DISEÑO DE LA INVESTIGACION	2019-08-06 18:00:00	1.00	INVESTIGACION DEL DISEÑO, NO SE COMPLETO PORQUE EN EL MARCO TEORICO YA SE ESTABLECIO LA IDEA DE ESTE TEMA.	PROCESADO
30	186647	2019-08-04	AUTONOMA	2019-08-04 08:00:00	METODOLOGIA / FORMULACION Y MUESTRA	2019-08-04 15:00:00	7.00	INVESTIGACION DEL DISEÑO, NO SE COMPLETO PORQUE EN EL MARCO TEORICO YA SE ESTABLECIO LA IDEA DE ESTE TEMA.	PROCESADO
31	186650	2019-08-09	INSITU	2019-08-09 10:00:00	METODOLOGIA / FORMULACION Y MUESTRA	2019-08-09 10:45:00	0.75	EN ESTE SUB TEMA SE ABRICHA QUE HAY POCAS OBSERVACIONES, SE CORRIO EN ESTE MOMENTO SE APROBO EL DISEÑO DE LA INVESTIGACION.	PROCESADO
32	186653	2019-08-10	AUTONOMA	2019-08-10 09:00:00	METODOLOGIA / FORMULACION Y MUESTRA	2019-08-10 15:00:00	6.00	INVESTIGACION DEL DISEÑO, NO SE COMPLETO PORQUE EN EL MARCO TEORICO YA SE ESTABLECIO LA IDEA DE ESTE TEMA.	PROCESADO
33	186658	2019-08-13	INSITU	2019-08-13 17:00:00	METODOLOGIA / FORMULACION Y MUESTRA	2019-08-13 17:45:00	0.75	EN ESTE SUB TEMA SE ABRICHA QUE HAY POCAS OBSERVACIONES, SE CORRIO EN ESTE MOMENTO SE APROBO EL DISEÑO DE LA INVESTIGACION.	PROCESADO
34	186661	2019-08-11	AUTONOMA	2019-08-11 09:00:00	METODOLOGIA / FORMULACION Y MUESTRA	2019-08-11 13:00:00	4.00	INVESTIGACION DEL DISEÑO, NO SE COMPLETO PORQUE EN EL MARCO TEORICO YA SE ESTABLECIO LA IDEA DE ESTE TEMA.	PROCESADO
35	186672	2019-08-16	INSITU	2019-08-16 17:00:00	METODOLOGIA / FORMULACION Y MUESTRA	2019-08-16 18:00:00	1.00	INVESTIGACION DEL DISEÑO, NO SE COMPLETO PORQUE EN EL MARCO TEORICO YA SE ESTABLECIO LA IDEA DE ESTE TEMA.	PROCESADO
36	186724	2019-08-14	AUTONOMA	2019-08-14 13:00:00	METODOLOGIA / INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	2019-08-14 17:00:00	4.00	SE IDENTIFICA LA INVESTIGACION REALIZADA EN ESTA ETAPA, SE PRESENTO POR MAIL, LA INFORMACION ES COMPLETADA DE ENCONTRAR EL DOCUMENTO ESTA A LA HORA ACORDADA, MISMO QUE FUE ENVADA VIA MAIL, SE REVISO HAY QUE MEJORAR CONSIDERABLEMENTE CORRECCIONES EN INVESTIGACION EXTRA DE SE IDENTIFICA LA INVESTIGACION REALIZADA EN ESTA ETAPA, SE PRESENTO POR MAIL, LA INFORMACION ES COMPLETADA DE ENCONTRAR EL DOCUMENTO ESTA A LA HORA ACORDADA, MISMO QUE FUE ENVADA VIA MAIL, SE REVISO HAY QUE MEJORAR CONSIDERABLEMENTE CORRECCIONES EN INVESTIGACION EXTRA DE SE IDENTIFICA LA INVESTIGACION REALIZADA EN ESTA ETAPA, SE PRESENTO POR MAIL, LA INFORMACION ES COMPLETADA DE ENCONTRAR EL DOCUMENTO ESTA A LA HORA ACORDADA, MISMO QUE FUE ENVADA VIA MAIL, SE REVISO HAY QUE MEJORAR CONSIDERABLEMENTE CORRECCIONES EN INVESTIGACION EXTRA DE	PROCESADO
37	186725	2019-08-17	INSITU	2019-08-17 10:00:00	METODOLOGIA / INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	2019-08-17 10:45:00	0.75	REVISION DEL AVANCE RESPECTIVO POR MOTIVOS DE SALUD CON LA SENORITA SE TRABAJA POR MAIL, SE REVISÓ Y HAY PEQUEÑAS OBSERVACIONES MISMAS QUE FUERON CORREGIDAS POR EL MEDIO.	PROCESADO
38	186727	2019-08-18	AUTONOMA	2019-08-18 12:00:00	METODOLOGIA / PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACION	2019-08-18 17:00:00	5.00	INVESTIGACION DEL DISEÑO, NO SE COMPLETO PORQUE EN EL MARCO TEORICO YA SE ESTABLECIO LA IDEA DE ESTE TEMA.	PROCESADO
39	186729	2019-08-23	INSITU	2019-08-23 17:00:00	METODOLOGIA / PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACION	2019-08-23 18:15:00	1.25	ESTA PRESENTE EN LA TUTORIA CON SU AVANCE, SE EVIDENCIA QUE HAY ERRORES DE IMPACTO BAJO SE CORRIGE EN SE INSTANTE Y REDACCION DEL DOCUMENTO PARA REALIZAR LA RECOLECCION DE LA INFORMACION SE INVESTIGO LOS CAMINOS INFORMATIVOS MAS EFECTIVA.	PROCESADO
40	186731	2019-08-20	AUTONOMA	2019-08-20 12:00:00	METODOLOGIA / RECOLECCION DE LA INFORMACION	2019-08-20 16:00:00	4.00	INVESTIGACION Y REDACCION EN EL DOCUMENTO DE TITULACION SOBRE ESTE TEMA.	PROCESADO

41	186712	2019-08-30	INSITU	2019-08-30 17:00:00	METODOLOGIA / RECOLECCION DE LA INFORMACION	2019-08-30 18:15:00	1.25	SE REVISA Y CORREGIEN EL DOCUMENTO DIGITAL CON EL PROPOSITO DE NO DEJAR MAS CORRECCIONES A CASA, SE ABRUBA EN BIEN TRABAJO	PROCESADO
42	186713	2019-09-02	AUTONOMA	2019-09-02 10:00:00	PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE CUADROS ESTADISTICOS	2019-09-02 18:30:00	8.00	SE PROCEDE A REALIZAR LA HERBARIA DE INVESTIGACION	PROCESADO
43	186714	2019-09-06	INSITU	2019-09-06 17:00:00	PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE CUADROS ESTADISTICOS	2019-09-06 17:30:00	0.50	SE PRESENTA SIN EMBARGO AUN NO TIENE COMPLETO LA RECAIBACION DE LA INFORMACION MEDIANTE LA HERBARIA	PROCESADO
44	186715	2019-09-10	AUTONOMA	2019-09-10 09:00:00	PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE CUADROS ESTADISTICOS	2019-09-10 17:00:00	8.00	CONTINUACION DEL PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACION	PROCESADO
45	186714	2019-09-18	INSITU	2019-09-18 18:00:00	PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE CUADROS ESTADISTICOS	2019-09-18 19:30:00	1.00	PRESENTO EL PROCESAMIENTO DEL TRABAJO SE APERCIA CORRECTAMENTE LA INFORMACION MISMO QUE ESTA APROBADO	PROCESADO
46	193014	2019-09-21	AUTONOMA	2019-09-21 10:00:00	PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE CONCLUSIONES DEL ANALISIS ESTADISTICO	2019-09-21 17:00:00	7.00	REALIZACION DEL AVANCE RESPECTIVO EN TEMAS MUY IMPORTRANTE	PROCESADO
47	193035	2019-09-23	INSITU	2019-09-23 17:00:00	PROCESAMIENTO Y ANALISIS / CONCLUSIONES DEL ANALISIS ESTADISTICO	2019-09-23 18:30:00	1.50	SE REVISA ACABADO ESTA ETAPA PUES ES IMPORTANTE EL AVANCE CORREGIR EN EL DOCUMENTO DIGITAL Y SE ABRUBA ESTA ETAPA	PROCESADO
48	193037	2019-09-22	AUTONOMA	2019-09-22 10:00:00	PROCESAMIENTO Y ANALISIS / RESPUESTAS A LA HIPOTESIS O INTERROGANTES DE INVESTIGACION (DIRECTORES)	2019-09-22 18:00:00	8.00	RECAIBACION DE LA INFORMACION PARA RESPONDER A LAS INTERROGANTES DE LA INVESTIGACION	PROCESADO
49	193039	2019-09-23	INSITU	2019-09-23 17:45:00	PROCESAMIENTO Y ANALISIS / INTERROGANTES DE INVESTIGACION (DIRECTORES)	2019-09-23 18:30:00	0.75	LA SEÑORITA SE ENCUENTRA CON SU DOCUMENTO A LA HORA APROBADA SE EVIDENCIA TODO EL AVANCE RESPECTIVO HAY MINIMAS OBSERVACIONES, SE DEBE CORREGIR EN UNA DE LAS PREGUNTAS SE AYUDA EN ESE INSTANTE PARA QUE ESTE APROBADO	PROCESADO
50	193040	2019-09-25	AUTONOMA	2019-09-25 18:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES	2019-09-25 23:00:00	5.00	REALIZACION DEL AVANCE DE LOS ANTECEDENTES EN UN TEMA SIN DIFICULTAD	PROCESADO
51	193041	2019-09-27	INSITU	2019-09-27 10:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES	2019-09-27 11:00:00	1.00	SE ABREVIAN EN LA PARTE DE INVESTIGACION, SE ABRUBA EN LAS CITACIONES SE PROCEDE CON SU RESPECTIVA AYUDA, EL TEMA ESTA IDENTIFICADO CORRECTAMENTE, TEMA CONCLUIDO.	PROCESADO
52	193042	2019-09-28	AUTONOMA	2019-09-28 09:00:00	PROPUESTA / JUSTIFICACION	2019-09-28 16:00:00	7.00	REDACCION DE LOS AVANCES MISMO QUE NO ES COMPLICADO PERO SE APROVECHA PARA IR CORREGIENDO CIEROS ELEMENTOS ANTES DE INICIAR LA TUTORIA A LA HORA ACORDADA	PROCESADO
53	193043	2019-09-30	INSITU	2019-09-30 19:00:00	PROPUESTA / JUSTIFICACION	2019-09-30 20:00:00	1.00	MISMA QUE SE ABREVIAN EN LA JUSTIFICACION MEJORAR LA REDACCION EN LA JUSTIFICACION SIN EMBARGO ES MUY BIEN AVANCE	PROCESADO
54	193044	2019-09-29	AUTONOMA	2019-09-29 08:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCION	2019-09-29 13:00:00	5.00	INVESTIGACION Y REDACCION DE LA DESCRIPCION.	PROCESADO
55	193045	2019-09-30	INSITU	2019-09-30 11:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCION	2019-09-30 12:30:00	1.00	POR CORREO EL ELECTRONICO SE EVIDENCIA EL AVANCE DE LA SEÑORITA MISMO QUE LLEGA A LA HORA ACORDADA, EL TEMA ESTA APROBADO.	PROCESADO
56	193047	2019-09-29	AUTONOMA	2019-09-29 15:00:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2019-09-29 20:00:00	5.00	AVANCE RESPECTIVO DE UNA DE LAS PARTES FUNDAMENTALES QUE ES LA PROPUESTA.	PROCESADO
57	193048	2019-10-02	AUTONOMA	2019-10-02 17:00:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2019-10-02 23:00:00	6.00	CONTINUACION DE LA REALIZACION DE LA PROPUESTA.	PROCESADO
58	193049	2019-10-03	INSITU	2019-10-03 16:00:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2019-10-03 17:00:00	1.00	LA TUTORIA SE DA POR MEDIO DEL MAIL, SE IDENTIFICA EL AVANCE MISMO QUE ES BUENO PERO AUN TIENE DETALLES EN LAS CUALES SE DEBE MEJORAR	PROCESADO
59	193050	2019-10-04	AUTONOMA	2019-10-04 17:00:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2019-10-04 23:00:00	6.00	REALIZAR CORRECCIONES DE LA PROPUESTA	PROCESADO
60	193051	2019-10-07	INSITU	2019-10-07 19:00:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2019-10-07 20:00:00	1.00	SE REVISA LAS CORRECCIONES, SE PUEDE IDENTIFICAR QUE ESTA EN MUY BUEN CAMINO PERO AUN NO ESTA APROBADO.	PROCESADO

MEDIR LOS FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LAS PYMES DEL SUR DEL D.M.Q. 2019

61	193052	2019-10-08	AUTONOMIA	2019-10-08 17:00:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2019-10-08 23:00:00	6,00	CORRECCIONES DE LA PROPUESTA.	PROCESADO
62	193053	2019-10-09	INSITU	2019-10-09 10:00:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2019-10-09 10:30:00	0,50	SE REVISÓ EL TRABAJO BAJO EL CORREO ELECTRONICO, SE IDENTIFICA QUE YA ESTA CORRECTAMENTE ENTONCES SE APRUEBA ESTA ETAPA.	PROCESADO
63	193055	2019-10-09	AUTONOMIA	2019-10-09 17:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2019-10-09 23:00:00	6,00	RESPECTIVO AVANCE DE ESTA ETAPA. TAMBIEN SE EMPIEZA A REALIZAR LAS CORRECCIONES EN NORMAS APA PARA EL DOCUMENTO FINAL.	PROCESADO
64	193058	2019-10-10	INSITU	2019-10-10 10:30:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2019-10-10 11:30:00	1,00	EN LA TUTORIA QUE SE DIO POR CORREO ELECTRONICO SE IDENTIFICA QUE EL AVANCE ES BUENO SE AYUDA CON LA ESTRUCTURA DE NORMAS APA ETAPA CULMINADA.	PROCESADO
65	193060	2019-10-10	AUTONOMIA	2019-10-10 08:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / PRESUPUESTO	2019-10-10 16:00:00	8,00	REDACCION Y REALIZACION DE ESTE SUBTEMA, SE EMPIEZA A REALIZAR EL INDICE DE ESTE TRABAJO DE TITULACION	PROCESADO
66	193062	2019-10-11	INSITU	2019-10-11 10:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / PRESUPUESTO	2019-10-11 11:00:00	1,00	SI IDENTIFICA EL AVANCE DE ESTA ETAPA CABE RECALCAR QUE CON LA SENORITA SE TRABAJA A PRESION POR CHERTOS MOTIVOS DE SALUD QUE LA SENORITA PRESENTABA, SIN EMBARGO SE HA ESFORZADO, ESTA ETAPA ESTA CULMINADA.	PROCESADO
67	193065	2019-10-10	AUTONOMIA	2019-10-10 16:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / CRONOGRAMA	2019-10-10 23:00:00	7,00	AVANCE RESPECTIVO DE ESTA ETAPA Y CORRECCIONES DE TODO EL DOCUMENTO PARA PRESENTAR EL BORRADOR FINAL.	PROCESADO
68	193067	2019-10-11	INSITU	2019-10-11 07:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / CRONOGRAMA	2019-10-11 11:45:00	0,75	SE REALIZA LA REVISION DE ESTA ETAPA NO ES COMPLICADO SE APRUEBA QUE ESTA BIEN REALIZADO Y QUEDA APROBADO.	PROCESADO
69	193068	2019-10-11	AUTONOMIA	2019-10-11 07:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES	2019-10-11 12:00:00	5,00	CORRECCIONES Y REDACCION DE LAS CONCLUSIONES Y BORRADOR FINAL PARA PASAR POR EL ANTIPLAGIO	PROCESADO
70	193069	2019-10-11	INSITU	2019-10-11 16:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES	2019-10-11 16:45:00	0,75	REVISION DE ESTA ETAPA ANTES DE ENVIAR AL PLAGIO, ESTE TEMA QUEDA APROBADO, SE REVISÓ POR CORREO ELECTRONICO.	PROCESADO
71	193070	2019-10-11	AUTONOMIA	2019-10-11 11:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES	2019-10-11 16:00:00	5,00	AVANCE SOBRE LAS RECOMENDACIONES Y REDACCION DE LA DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO, BORRADOR DE TRABAJO DE TITULACION COMPLETO	PROCESADO
72	193071	2019-10-11	INSITU	2019-10-11 16:15:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES	2019-10-11 16:45:00	0,50	REVISION DE LAS RECOMENDACIONES Y TODO EL TRABAJO FINAL, QUEDA APROBADO ESTE TEMA	PROCESADO
TOTAL HORAS:							240		
ALONSO TORRES BELLEN TANIYA BELLEN TUTOR CI: 1723429070		CRUZ MENDOZA REY Y ELIZABETH ALIVINO ALIVINO CI: 175103166		MENDOZA JARA AMBITO ERKIZAIN CATHRINE DELEGADO CI: 1709099437		FECHA:			

URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document: NATHALY CRUZ.pdf (D56886579)
Submitted: 10/11/2019 6:57:00 PM
Submitted By: nathalycruz94@hotmail.com
Significance: 8 %

Sources included in the report:

Marco teórico Evaluación del nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Dirección de Administración del Talento Humano del Ministerio del Ambiente..docx (D56399492)
Disertación Diana Carolina Meneses Vallejo.docx (D39078519)
https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf
<https://docplayer.es/108418506-Ministerio-del-trabajo-direccion-de-seguridad-salud-en-el-trabajo-y-gestion-integral-de-riesgos.html>

Instances where selected sources appear:

64


Ing. Tania Alomoto

**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
CORDILLERA**

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL

ORDEN DE EMPASTADO

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para el proceso del Trabajo de Integración Curricular, se **AUTORIZA** realizar el empastado del Trabajo de Integración Curricular, del alumno(a) CRUZ MINGA NATHALY ELIZABETH portador de la cédula de identidad N° 1751033166 previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 18 de noviembre de 2019
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR



VISTO FINANCIERO

Sra. Mariela Balseca
CAJA



Adm. de Recursos Humanos

Psic. Jara Fabián

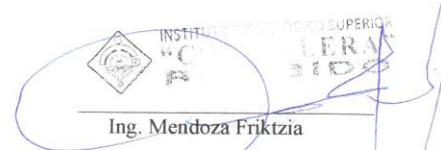
**DELEGADO DE LA UNIDAD
DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**



Ing. William Parra López

BIBLIOTECA

Ing. Samira Villalba
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES



Ing. Mendoza Frikizia

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Sra. Magui Ordoñez

SECRETARIA ACADÉMICA

*Nuestro reto formar seres humanos con iguales
derechos, deberes y obligaciones*