

Urkund Analysis Result

Analysed Document: extracto_20181016231954 Josue y Erika.docx (D42785550)
Submitted: 10/19/2018 3:36:00 PM
Submitted By: caguirrep@unemi.edu.ec
Significance: 0 %

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0

INTRODUCCIÓN

El trabajo humano a lo largo del tiempo ha contado con diferentes características que le asignan una definición como riesgo, ya que este puede conducir a las personas a triunfar en la vida u ocasionarles daño su salud ya sea psicológica, física o social, el trabajo con exigencias físicas, la mano de obra obligatoria en toda la historia no fue bien calificada, ya que esta existió carente de todo tipo de protección y seguridad, siempre se lo observó como una manera de sobrevivencia que comprometía de manera significativa la salud de aquellas personas que no tenían más solución que realizarlo. A través de los tiempos este trabajo que comenzó como una obligación ya sea por esclavismo o por no morir de hambre, ha ido evolucionando de manera impresionante, comenzando con los primeros estados de sindicalismo, el reconocimiento de los derechos humanos, han ido aportando de gran manera a un desarrollo en el ambiente laboral, disminuyendo la dureza que en la antigüedad era considerada inhumana, mejorando de manera sustantiva las condiciones de trabajo en todo aspecto, estableciendo jornadas de trabajo adecuadas, mejores ambientes de trabajo, disminución de esfuerzos físicos, mejora de condiciones ambientales y de higiene, tales como temperatura, ruido, iluminación y muchas otras, logrando así una mitigación en los niveles de siniestralidad y morbilidad en el trabajo. La concepción de riesgos laborales ha sufrido diferentes cambios a lo largo de la historia. El individuo que trabajaba carecía de cualquier tipo de derecho o beneficio ya que el trabajo era su obligación, su vida. A éste se lo mantenía solo para que cumpla con una exigencia y si sufría algunos daños totales o parciales quedaba a su suerte, el objetivo del trabajo siempre fue obtener en muy poco tiempo los mejores resultados sin medir los costos aunque entre ellos esté el coste humano. En la actualidad los riesgos psicosociales a nivel mundial son entendidos como condiciones y situaciones presentes en el área de trabajo que tienen una relación directa con el tipo de organización, las competencias de un puesto de trabajo y la ejecución de las labores que competen al puesto, las cuales tienen la capacidad de influenciar de manera positiva o negativa, el estado de salud y el bienestar del empleado y sus condiciones en el entorno de trabajo. La CITATION OIT13 \l 3082 (OIT, Organización internacional del trabajo, 2013) califica a los riesgos psicosociales, como

características del trabajo las cuales tienen su dirección en la interacción del trabajo con el medio ambiente, la satisfacción que produce, y las condiciones con las que cuenta la organización, por una parte y por otra parte las habilidades con las que cuenta el empleado, las necesidades, la cultura y situación personal que tiene fuera del trabajo, todo aquello que a través de la perspectiva del trabajador y su experiencia, pueda tener influencia en su salud, rendimiento y en la satisfacción que sienta por su

trabajo. El estudio de los aspectos organizacionales y

psicosociales y su relación con la salud laboral, no es

nuevo aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años

CITATION Sta10 \l 3082 (Leka & Houdmont, 2010).

Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual,

la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación,

asi mismo la evaluación y el control con la finalidad de poder evitar todos aquellos riesgos que se asocian a

la seguridad y la salud del trabajador CITATION OSH07 \l 3082 (OSHA, 2007). Durante la normal realización de una jornada de labor existen diferentes factores que ocasionan que el empleado sienta cada vez menor su implicación con sus competencias laborales, esto suele ocurrir en pocas ocasiones por motivos propios del empleado y mayormente por factores externos, circunstancias que generan una incomodidad las cuales producen un malestar en el individuo y lo hacen que se torne menos eficiente, a estos factores los llamamos riesgos psicosociales. Estos riesgos psicosociales son el resultado de un mal diseño en la organización y estructuración de tareas propias de un puesto de trabajo, de un área en general o de toda una empresa, tienen que ver con una mala gestión del trabajo así también como un clima laboral perjudicial y tenso, estas pueden darse donde suelen existir cargas laborales excesivas, sentirse poco valorado y que sus opiniones no son tomadas en cuenta, mala comunicación en las directrices que rigen una tarea y en otros casos por acoso sexual o psicológico. Estos tipos de riesgos repercuten de alguna u otra manera a otras áreas, la principal es la área emocional del empleado, de cómo se sienta diariamente en relación a sus actividades, como siente internamente por los diferentes factores que producen estos riesgos, la satisfacción que pueda presentar de acuerdo a su trabajo, ya que de esta satisfacción dependerá su desempeño progresivo o su deterioro en el mismo, por lo cual el estudio de la influencia que presentan los riesgos psicosociales en la satisfacción de los trabajadores se ha convertido en el objetivo principal del presente trabajo investigativo

por

que este se encargara de identificar la influencia que presentan estos riesgos, en la satisfacción con la cual desempeña sus tareas y aprecia su labor en la institución el trabajador. La satisfacción laboral es el resultado de diferentes factores como lo son el salario, la compañía, el liderazgo, asensos y condiciones de trabajo, inciden en el concepto que el individuo tenga de su trabajo y todos los factores son los mismos que intervienen en los riesgos psicosociales, ya que así como los riesgos psicosociales abarcan la manera teórica y científica ciertas características de la empresa afectan de manera negativa al trabajador, la satisfacción es el concepto individual de cómo el trabajador percibe desde su perspectiva emocional estos factores, de tal manera que los dos se complementan significativamente logrando así una explicación completa tanto intrínseca como extrínseca del valor y la consideración que el individuo dé a su trabajo, por estas razones es que podemos definir a la satisfacción laboral como el conjunto de actitudes que el empleado tenga hacia su trabajo, ya que quien se encuentra muy satisfecho con su trabajo y su puesto genera en actitudes positivas y quien se encuentra insatisfecho por lo contrario mostrara actitudes negativas.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

MARCO REFERENCIAL

El trabajo desde que el ser humano apareció en la Tierra ha permitido el desarrollo de la humanidad hasta alcanzar los niveles inconmensurables que existen en la actualidad. Sin embargo, y bajo ciertas condiciones del avance tecnológico y de relaciones entre los grupos humanos, el trabajo puede ocasionar diversas alteraciones a la salud, inclusive la muerte. CITATION Bet99 \l 3082 (Betancourt, 1999). Desde el principio de la existencia del ser humano, éste ha luchado por sobrevivir a lo largo de los tiempos realizando labores que aseguren su subsistencia, en la actualidad la manera de subsistir se la conoce como trabajo,

el

llamado así trabajo se encuentra ligado de manera específica a diferentes niveles de necesidades que van desde las necesidades básicas del ser humano como la alimentación y vivienda hasta la autorrealización, con cada uno de los niveles de motivación y satisfacción de los que nos habla Maslow ya que en el entorno

del

trabajo se reflejan diferentes dimensiones que conforman al ser humano y por

es la razón por

la cual podemos definir al trabajo no como un pasatiempo, no como una obligación, sino como una necesidad, el primer enfoque teórico que dirigirá la presente investigación será la teoría de la motivación de Abraham Maslow.

• LA TEORIA DE LA MOTIVACION DE ABRAHAM MASLOW XE "LA TEORIA DE LA MOTIVACION DE ABRAHAM MASLOW"

La teoría planteada por Abraham Maslow "La Motivación Humana" establece de manera jerárquica un número de necesidades y elementos que intervienen en la motivación de las personas,

el

orden de necesidades identifica a cinco tipos de necesidades y se las coloca teniendo en cuenta un orden ascendente en relación a su grado de importancia para la supervivencia del individuo y su capacidad de motivación. En razón a este modelo, conforme el ser humano procede a satisfacer sus necesidades comienzan a aparecer otras que ocasionan un cambio modificando la manera de comportarse del mismo, entendiéndose que cuando se llega a la total satisfacción de una necesidad aparece una nueva CITATION Abr91 \l 3082 (Maslow, 1991).

Una de las características primordial y la más importante que surge de la presente teoría, la cual ha podido ser demostrada, es que cuando se alcanza la satisfacción de ciertas necesidades superficiales estas no vuelven a funcionar como agentes motivadores, por eso es que se determina que para poder generar una correcta motivación

en los

empleados en la organización se debe permitirles característicamente la satisfacción de sus necesidades básicas, ya que al ser continuas en el ciclo de satisfacerlas, el trabajador ejercerá un esfuerzo por alcanzarlas.

Según CITATION Con12 \l 3082 (Astorga, 2012), Maslow divide las necesidades humanas en 5 grandes bloques que son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia a un grupo, de autoestima y de autorrealización.

- **FISIOLÓGICAS:** Estas son consideradas las más básicas, ya que la satisfacción de las mismas son necesarias para sobrevivir y tienen su importancia en la continuidad del hombre y su especie, entre las que podemos destacar están: comida, agua y las relaciones sexuales.
- **SEGURIDAD:** Esta tiene su base en la necesidad de protección que presenta el ser humano, el sentirse protegido frente a amenazas, situaciones de peligro que puedan atentar contra su bienestar.
- **AMOR Y PERTENENCIA AL GRUPO:** Esta tiene un enfoque mas emocional y sentimental ya que aquí encontramos el deseo de ser amado y amar, de sentirse parte de algu grupo o sociedad, de tener compañía para compartir la vida y tener una vida armoniosa con los demás.
- **AUTOESTIMA:** Respetar y sentirse respetado, aprecio por quienes lo rodean, confianza propia, ser reconocido y elogiado, estas necesidades si son satisfechas ocasionan en el individuo la sensación de capacidad, por lo contrario si no existe esta satisfacción produce sensaciones de inferioridad.
- **AUTORREALIZACION:** Esta necesidad es la cúspide de esta teoría ya que esta consiste en el logro del total potencial humano que cada uno posee y este mismo produce confianza en las habilidades y los logros de cada uno lo cual lleva a creer en nosotros, para lograr cada vez más y más y llegar ser y hacer todo lo que es posible.

Maslow instituye una pirámide de necesidades jerárquicamente y las instaure según su orden de importancia, el autor determina que lo más esencial para las personas es el satisfacer sus necesidades de supervivencia siendo estas las más básicas como lo son el alimento, el agua, seguridad y protección, y cuando las necesidades fisiológicas o básicas se encuentran satisfechas es allí

que

empieza el desarrollo de necesidades más humanas, como los sentimientos, el amor, la aceptación y la pertenencia, y cuando estas también ya se encuentran satisfechas se procede a preocuparse por el autoestima y la necesidad de sentirse aprobado, reconocido y competente ,todo esto lleva a la conclusión de que si existe un crecimiento donde se esté bien alimentados, seguros, amados y respetados, se puede llegar a ser personas autorrealizadas que han cumplido con sus expectativas, dicha autorrealización según Maslow es la más alta necesidad que culmina la pirámide CITATION Yol13 \l 3082 (Olmo, 2013). De esta manera se

puede distinguir que la estrecha relación que existe desde la perspectiva de la necesidad del trabajo y la teoría de las necesidades de Maslow, logra explicar la congruencia de estos conceptos ya que el trabajo en la actualidad incluye cada una de las necesidades de las cuales habla

el

autor, logrando así que el enfoque en que el trabajador mire su labor lo lleve a desear cumplir cada una de estas necesidades por medio de su trabajo y si estas necesidades no son satisfechas pueden producir un grave riesgo en el bienestar tanto psicológico como físico en el trabajador.

• TEORIA BIFACTORIAL DE FREDERICK HEZBERG

Frederick Herzberg en 1959, tomando como punto de referencia la teoría de su antecesor Maslow, usando anteriores teorías y bases de su experiencia, consiguió establecer dos grupos de factores, los cuales luego recibieron el nombre de Teoría Bifactorial, la cual incluía los factores higiénicos y los motivacionales,

la

teoría planteada por Herzberg facilitó el análisis para establecer los factores que sirven como motivadores a los trabajadores, y de ésta manera trabajar

de eficazmente con la

información para optimizar recursos en la organización y así mismo determinar si los factores higiénicos son los adecuados para encontrar la motivación en un individuo que se encuentra dentro de un equipo de trabajo. Herzberg estableció que la motivación del empleado está fundamentada en los dos tipos de factores de su teoría los cuales se relacionan con sentimientos de insatisfacción, los cuales se tienen su origen en el contexto del puesto de trabajo. Estos factores los denominó factores de higiene ya que se encontró una estrecha relación con los principios de higiene médica logrando así la mitigación o prevención de los riesgos de salud, los cuales abarcaban aspectos desde la supervisión, prestaciones, remuneraciones, seguridad en el trabajo, relaciones interpersonales, prácticas y políticas. Cuando éstos factores están ausentes o presentes de una manera equivocada, se logra distinguir una falta de satisfacción por parte del empleado. Los factores que producían una satisfacción en los empleados en relación a las condiciones internas en el puesto de trabajo, los denominó factores motivacionales, en este grupo de factores podemos distinguir aspectos más intrínsecos como los son la realización individual del puesto, reconocimiento, y la oportunidad de evolución en el puesto, Herzberg establece que si encontramos presentes estos factores, el empleado se encontrará en un estado de satisfacción, por lo cual Herzberg trata de explicar en su teoría bifactorial que la satisfacción no puede darse con el cumplimiento positivo de uno solo

de los

dos factores ya que el primero el higiénico si no se cumple causa insatisfacción pero si se cumple no desaparece la insatisfacción solo la reduce y al combinarlo con el motivacional que solo tiene la función de satisfacer de manera limitada una área intrínseca se puede obtener una satisfacción total tanto intrínseca como extrínseca.

• FACTORES MOTIVACIONALES

Herzberg halla una relación de ellos con la satisfacción generada desde el interior de un individuo como características intrínsecas y que él las tiene bajo su control. La relación que estos factores tienen se encuentra entrelazada con los objetivos de crecimiento, autorrealización, reconocimiento, desarrollo etc. Herzberg descubrió en la mayoría de las investigaciones por el realizadas, que en su mayoría los cargos organizacionales tienen un total diseño para la producción y la eficiencia, olvidando un aspecto tan importante como lo es la formación de metas individuales que generen la formación de factores que aporten a la motivación de los individuos, ocasionando por lo contrario un alto grado de desmotivación, apatía, inseguridad, insatisfacción y muchos otros factores como afecciones a la salud mental tanto como psicológica. Herzberg consideraba que el efecto que tienen la posibilidad de generar

los

factores motivadores son de cierta manera un poco más estables que los que producen los factores de higiene ya que generan motivación no desde una perspectiva preventiva sino desde una visión más conductual, de esta forma el autor proponía que muchos de los individuos que trabajan teniendo presente los factores de higiene mejoran solo cierta parte del ambiente laboral pero la motivación esperada, sin olvidar que de la misma manera que un factor no es completo mientras el otro no exista, esto fueron parte del principal aporte que ofreció Herzberg y que pudo formar parte de lo que hoy se conoce como seguridad en el trabajo, ya que a partir de esta teoría se pudo demostrar que los factores ya sean intrínsecos como extrínsecos podían afectar de una u otra manera a la salud integral del trabajador, en su área física, psicológica y social, logrando afectar a los diferentes subsistemas que forman parte de la vida de un individuo.

• FACTORES DE HIGIENE

Los llamados así factores higiénicos, hacen mención a las características exógenas que condicionan a la forma de comportarse del hombre, mantiene una directa relación con la insatisfacción que se da por varios elementos que aparecen por parte del ambiente externo que se encuentran en el ambiente laboral de un individuo, los elementos o variables externas que son administradas por parte de la organización, el individuo no posee un control sobre ellas, lo cual lo obliga a permanecer bajo

su

yugo, ya que se encuentran fuera de su campo de acción. Estas características, la política de la organización y de la gerencia, las relaciones interpersonales, la supervisión, las condiciones del entorno laboral, y la remuneración fueron caracterizadas como Factores de higiene por

Herzberg, cuando se encuentren presentes de manera adecuada. Los empleados no se encontrarán insatisfechos, aunque tampoco aseguran una total satisfacción en su control. Si se desea que todas las personas que forman parte de la organización presenten una total satisfacción y estén motivados, es necesario hacer énfasis en los factores intrínsecos del individuo, como lo son el reconocimiento, el logro, la responsabilidad, el trabajo en sí mismo y el crecimiento, estos son los que se denominan los factores motivacionales que son el complemento de los factores higiénicos determinados por Herzberg ya que si los factores higiénicos existieran de manera individual no cerrarían el proceso que es necesario para la satisfacción. Al hablar de riesgos es necesario entender como individual los aportes que nos ofrecen los autores ya citados ya que el abarcar de manera global como los trabajadores perciben estas situaciones en la empresa es lo que realmente debe tener interés investigativo ya que los riesgos físicos que puedan producirse por los factores higiénicos que existan en la empresa son tratables, a diferencia que el margen de afección más grande lo tienen los riesgos psicológicos y sociales, estos no solo forman parte de la empresa y del diario laboral sino que la extensión de sus consecuencias abre un abanico de posibilidades riesgosas en la vida del trabajador puesto que tiene una frecuente relación con otros sistemas que al tener contacto con los problemas del sistema de trabajo, comienzan a incluirse en el rango de afección y a su vez generaran una percepción en el individuo que podrá definir como él se sienta y entiende la situación logrando así ser factores fundamentales al momento de hablar de satisfacción.

• DIMENSIONES DE LA CULTURA DE LA SEGURIDAD ORGANIZACIONAL La dificultad que presenta el estudio de la cultura de seguridad en general y de los múltiples componentes que la conforman ha dado paso a que uno de los objetivos principales de la investigación esté basado en la identificación de cómo se manifiestan y la relación que mantienen con la conducta de la empresa y quienes la conforman, existen tres componentes que influyen en una cultura de seguridad positiva: El compromiso de la organización con la seguridad a tres niveles: individual, de la dirección, y de las políticas organizacionales. En esta línea, la Swiss Commission for the Safety of Nuclear Plants (citada en Wilpert, 2001) identifica dos elementos principales de la cultura de seguridad como son la responsabilidad de la dirección con una filosofía corporativa y, las actitudes y conductas del personal de todos los niveles jerárquicos CITATION Día08 \l 3082 (Díaz-Cabrera, Isla-Díaz, Rolo-González, Villegas-Velásquez, & RamosSapena, 2008).

Segundo, la existencia de objetivos, normas y procedimientos de seguridad adecuada, realista y flexible, tanto explícitos como tácitos, que constituyen un requisito fundamental para promover la responsabilidad estratégica, paralelamente a la generación de creencias y actitudes relacionadas con las consecuencias de los riesgos CITATION Día08 \l 3082 (Díaz-Cabrera, Isla-Díaz, Rolo-González, Villegas-Velásquez, & RamosSapena, 2008).

Y, tercero, la capacidad de reflexión y aprendizaje de una organización, o cultura de aprendizaje (e.g., Reason, 2003). La capacidad de aprendizaje en materia de seguridad organizacional exige la existencia de sistemas adecuados de recogida de información de accidentes e incidentes que faciliten la identificación y análisis de situaciones peligrosas o riesgos, la retroalimentación de esa información, así como la generación y revisión continua

de las medidas de intervención y control CITATION Día08 \l 3082 (Díaz-Cabrera, Isla-Díaz, Rolo-González, Villegas-Velásquez, & RamosSapena, 2008).

El correcto uso que se le dé a estas estrategias demandara la creación de nuevos sistemas de comunicación abiertos y flexibles, que no estén basados en que por el desempeño inadecuado existan castigos y que sean los encargados de fomentar un correcto intercambio de información el cual es necesario para el desarrollo de una filosofía de cambio, innovación, aprendizaje y desarrollo continuo.

CITATION Dov80 \l 3082 (Zohar, 1980) Define a lo que él considera como clima de seguridad, como las diferentes tipos de percepciones que comúnmente los trabajadores comparten en relación a los aspectos sobre la seguridad en el ambiente de trabajo, tomando una atención especial en los comportamientos y actitudes que presentan los directivos de la organización. Considerando la importancia de la percepción que exista sobre las políticas, prácticas y procedimientos en seguridad organizacional.

Los resultados de diferentes investigaciones logran demostrar importantes vínculos entre el clima de seguridad y los factores de nivel individual de los colaboradores como las actitudes que tengan frente a la seguridad, las conductas seguras, y las estadísticas de los accidentes. En cuanto a la relación de las variables es necesario tener en cuenta el efecto moderador que producen otras variables, como lo son el nivel de riesgo al que están expuestos los empleados y así mismo el tipo del liderazgo que ejercen sus superiores, de la misma manera se han estudiado la relación que podemos encontrar entre el clima de seguridad y los factores psicosociales, el cual incluye a los factores antes mencionados (liderazgo, clima organizacional, seguridad). Las diferentes relaciones entre

las

variables que tienen un vínculo con el clima de seguridad dieron lugar a la obtención y desarrollo de un modelo con una perspectiva multinivel, en la que se plantea la coexistencia en las empresas de un clima de seguridad organizacional y de seguridad grupal, que contienen diferentes características, pero se complementan. Es de gran importancia tener en cuenta el significado de carga mental ya que

el

constructo es totalmente importante si deseamos evitar los efectos derivados de múltiples (sobrecarga) o de escasas (subcarga) demandas mentales que ocasionan en los trabajadores desde bajos niveles de rendimiento, fatiga, monotonía y olvidos, hasta errores con consecuencias graves para los trabajadores, los equipos y las organizaciones CITATION Lau05 \l 3082 (Pickup, Wilson, Norris, Mitchell, & Morrisroe, 2005). Al describir la carga mental podemos encontrar una perspectiva tan subjetiva, en relación a tres dimensiones: • La presión temporal que ejerce tarea • Recursos propios del procesamiento que demanda la tarea • La naturaleza emocional.

Es decir, la llamada carga mental se define en relación a las diferentes capacidades con las que cuenta el individuo y las demandas que produzca la tarea. Desde

la

perspectiva tienen una total relevancia los factores endógenos en relación a los procesos cognitivos que tienen una implicación en el detectar y tratar la información y procesos para la toma de decisiones. Otra perspectiva tiene en cuenta a la carga mental como un conjunto de factores exógenos que surgen de la dificultad que conlleva la tarea y sus características a las que los empleados deben enfrentarse de forma eficaz. También es necesario tener en cuenta los diferentes tipos de factores que intervienen en la llamada carga mental, como lo son las condiciones fisicoambientales, variables del diseño del puesto, factores psicosociales y organizacionales, características individuales y los factores sociales, todos esto y la manera como el empleado pueda dirigir su percepción a lo que le cause algún tipo de molestia, razón por

la cual

es necesario conocer las diferentes relaciones que pueden existir en factores ya que de ellos dependerá los resultados que genere el trabajo en el individuo y así mismo los instrumentos que poseerá para disminuir o evitar esas cargas.

• TEORÍA DE LA DISCREPANCIA JOHN LOCKE

John Locke en su teoría de la discrepancia determina que la satisfacción que se

encuentra flagrante en el área de trabajo es el resultado de una estrecha relación que se localiza entre las necesidades propias del individuo y los valores, los cuales pueden ser obtenidos a través

del desenvolvimiento de la labor CITATION Cav04 \l 3082 (Cavalcante Silva, 2004). Locke establece dos grupos de necesidades básicas, las psicológicas y las físicas y determina como valores a aquellas características que el empleado puede considerar buenas o de beneficio y además las quiere mantener u obtener,

los

llamados valores que tiene una persona están ordenados por importancia y cada persona le asigne una jerarquía a sus valores, el autor se refiere a las dimensiones presentes en el trabajo y establece tres elementos en la teoría que propone. El elemento principal es la satisfacción en relación a las dimensiones del trabajo, que es la percepción afectiva que se da a las diferentes dimensiones del puesto, el elemento secundario es la caracterización de sus dimensiones, en donde se pueden presentar las percepciones que no tienen lazos afectivos en relación a las características específicas del trabajo y el último elemento es la importancia que tienen estas

dimensiones, donde el empleado fija algún valor de jerarquía a sus dimensiones. Es así como Locke define que la satisfacción que exista en el trabajo será la consecuencia del valor que se

asigne a las dimensiones ya mencionadas y la relación entre lo que se aspira alcanzar y lo que se alcanza.

- TEORÍA DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO J. RICHARD HACKMAN Y GREG OLDHMAN.

Esta teoría está basada en el desarrollo del modelo de las cualidades del trabajo, donde se defiende que todo trabajo está descrito por cinco dimensiones: La primera dimensión está fundamentada en la diversidad de aptitudes, que va dirigida a la multiplicidad de talentos y aptitudes que deben existir y estar presentes en las diferentes actividades del trabajo. La siguiente dimensión tiene su base en la identidad de la tarea, la cual dirige su interés a su realización, de una manera completa es decir desde su inicio hacia su final para poder así observar su resultado. La dimensión número tres se dirige al significado de las aptitudes, es decir la medida en la que la labor y el puesto generan un impacto representativo en la vida y trabajos de otras personas. La cuarta dimensión se refiere al área de la autonomía, que está definida por el nivel en la que el trabajo proporciona la libertad del trabajador para organizar sus tareas y el decidir sobre los procedimientos que optará para realizarlas. La dimensión número cinco

se enfoca

a la retroalimentación, la cual es el nivel en el que el trabajador obtiene clara y directamente la información sobre su ocupación en su puesto. Según citan Hitt y Smith, (2005), los niveles

que presentan estas características de un puesto causan un efecto significativo en tres estados psicológicos, aquel significado que se percibe en la tarea, el cual es el nivel en el que el trabajador percibe que su labor es significativa, la percepción de la responsabilidad, que es el nivel en que un trabajador se siente responsable de los efectos que tiene su labor y en último lugar el conocimiento que se tiene de

los resultados en el que el trabajador conoce que está ejecutando su trabajo CITATION KAR13 \l 3082 (DELGADILLO, 2013). Al respecto Judge y Robbins (2009) refieren que “entre más

se encuentren presentes los estados psicológicos ya mencionados, mayor será la motivación, el desempeño y la satisfacción que tengan los trabajadores, menor será

el ausentismo y el porcentaje de probabilidad que abandonen la compañía” (p.216) CITATION KAR13 \l 3082 (DELGADILLO, 2013).

MARCO CONCEPTUAL.

- SALUD

CITATION OMS84 \l 3082 (

OMS, 1984) "La salud es un estado

de total bienestar ya sea físico, mental y social, y no sólo la

falta de síntomas o de

enfermedad". La OMS hace un total énfasis en que la salud no funciona de manera aislada en cada área de la vida del individuo, sino que es un total complemento de todas las áreas que intervienen en la vida de una persona ya sea física, psicológica o social, la perspectiva desde la que la OMS observa a la salud desde un enfoque integral ya que por mucho tiempo solo se consideraba el antiguo concepto de la salud-enfermedad el cual establecía que solo existía salud si no había existencia de enfermedad ni sintomatologías, lo cual con el tiempo obtuvo un cambio y se entendió que la salud no solo involucraba a los síntomas sino también un completo bienestar global desde cada una de las áreas de desarrollo del ser humano, y fue así como obtuvo un completo enfoque Biopsicosocial.

• TRABAJO

La CITATION OIT04 \I 3082 (OIT, Organización Internacional de Trabajo, 2004) determinan al trabajo como un conjunto de actividades

que realizan los individuos, con paga o no, las cuales pueden producir bienes o servicio en un sistema económico, o que tienen la función de satisfacer necesidades de un grupo de personas o comunidad y proveen el medio para poder sustentar a los individuos. El empleo es considerado como un "trabajo realizado a cambio de un

pago (salario, comisiones, propinas o pagos en especie)" sin interesar la relación de filiación (si es empleo dependiente o independiente). Al ser considerado por la OIT como un conjunto de actividades las cuales tienen como objetivo el generar un resultado y estos se encargan de producir un sustento necesario para el ser humano, el trabajo se puede considerar como todo tipo de acción ejercida por el ser humano independientemente de sus circunstancias o las características de este, el cual abarca la realización de toda actividad humana que tenga como objetivo el generar algún producto o servicio con el fin de recibir algún tipo de recompensa que sirva para la subsistencia de quien trabaja, gracias al trabajo las personas han comenzado a ser conquistadores de sus propios espacios lo cual observando al trabajo desde una perspectiva positiva ha contribuido grandemente en su autoestima, y realización.

• SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La seguridad y salud laboral, está definida como, la disciplina que estudia la prevención de los accidentes y enfermedades que se producen en razón de las condiciones de trabajo, así mismo de la protección necesaria de los trabajadores y la promoción de salud de estos. Esta disciplina tiene como finalidad la promoción y prevención del bienestar

integral, es decir ya sea físico, mental o social de los empleados en totalmente cualquiera de sus ocupaciones, de la misma manera

la mejora de las condiciones y el entorno laboral. Estas están definidas también como el conjunto de técnicas preventivas que se aplican a los procesos de producción, maquinarias y ambiente con la finalidad de evitar, eliminar o minimizar riesgos que se encuentran presentes y que puedan llevar a la presencia de accidentes en el trabajo. De la misma manera la salud

laboral es identificada por tener como finalidad la promoción y mantención del más alto grado de bienestar tanto físico, mental y social de todos los empleados en todas sus profesiones y labores, la evitación del deterioro de la salud que se produce por las condiciones del trabajo, la protección de sus ocupaciones y de los riesgos que son resultados de estas, conservar y situar a los individuos de manera adecuada a sus

habilidades y

aptitudes psicológicas y físicas, así mismo adaptar el trabajo al individuo y el individuo al trabajo.

- PELIGRO

Se lo considera como la fuente o aquella situación potencial que genere daños relacionados a lesiones o efectos dañinos para el estado de salud de los individuos, daños a sus bienes, a su entorno de trabajo, al medio ambiente o una mezcla de ambos, también es entendido como una propiedad o aptitud propia de algo (por ejemplo, utensilios de trabajo, equipos, prácticas o métodos de trabajo) que puedan ocasionar algún daño.

- RIESGO LABORAL Este es el grado de posibilidad en que un empleado sufra un daño determinado que sea derivado de las actividades laborales CITATION Ana11 \l 3082 (Strauss, 2011). Se la entiende así mismo como la combinación que existe entre la frecuencia de exposición a la fuente, probabilidad de que ocurra y las consecuencias que existan por la materialización de un peligro. La calificación de la gravedad de este dependerá del grado de probabilidad de que ocurra el daño y la gravedad del mismo.

- ACCIDENTE DE TRABAJO Es todo suceso imprevisto que ocurra en razón o con ocasión del trabajo y que produzca en el empleado algún tipo de lesión orgánica o una perturbación psiquiátrica, invalidez o muerte. CITATION Dir18 \l 3082 (Dirección de Regulación de la Operación del Aseguramiento en Salud, Riesgos Laborales y Pensiones, s.f). También se considera como accidente laboral al cual se

origina en el cumplimiento de

una disposición del empleador, o durante la ejecución de una tarea bajo la potestad del mismo, ya sea dentro o fuera del lugar

de trabajo y las horas laborales. De

la misma manera se tiene por accidente laboral a todo accidente que ocurra durante el traslado de los empleados cuando estos se encuentran trasladándose desde sus domicilios a su lugar de trabajo o viceversa, siempre y cuando el transporte sea suministrado por el empleador. También está considerado como accidente laboral el que ocurra durante el desempeño de la función sindical, siempre y cuando el accidente ocurra durante dicha función, de igual manera se denominar como accidente de trabajo a todo aquel accidente que se produzca durante la participación de actividades recreativas, culturales y deportivas, cuando se esté actuando en representación de la empresa o el empleador.

• FACTORES DE RIESGO

Se los considera como aquellas condiciones del ambiente, la tarea, la instrumentaria, los insumos, la organización y lo que contiene en si el trabajo, los cuales contienen

un daño posible en la salud física o mental, o en la seguridad de los trabajadores CITATION Ana11 \l 3082 (Strauss, 2011).

Si se entiende como riesgo al grado de posibilidad de que un empleado sufra cierto daño por motivos de su trabajo, el factor de riesgo se considerara al elemento o el grupo de variables que se hacen presente en las condiciones de la labor los cuales pueden ocasionar un deterioro en el nivel de la salud del empleado estos factores pueden ser clasificados en 5 grupos:

- Condiciones de seguridad.
- Ambiente físico en el trabajo.
- Contaminantes, biológicos y químicos.
- Carga Laboral.
- Tipo de organización del trabajo

No puede existir riesgo más alto que aquel al cual no se lo conoce, por lo cual el primer peldaño que debe existir para la garantía de la seguridad y la salud de los trabajadores en relación a los riesgos que se derivan del trabajo es su identificación y de la misma forma la correcta valoración de los diferentes factores de riesgo que ese encuentran presentes en el entorno laboral para así lograr adoptar las medidas pertinentes para la prevención de dichos riesgos. El diferente origen de los factores de riesgo dirige a que su análisis no pueda ser efectuado por un profesional de manera individual. Para lograr la intervención frente a dichos factores de riesgo y así mismo generar la adopción de medidas preventivas correctas, se necesita la actuación mancomunada y programada de profesionales que pertenezcan a diferentes disciplinas.

• ENFERMEDAD PROFESIONAL

La enfermedad profesional o laboral es aquella

que se contrae como resultante de la exposición a los

factores de riesgo inherentes a la diligencia laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar CITATION Dir18 \l 3082 (Dirección de Regulación de la Operación del Aseguramiento en Salud, Riesgos Laborales y Pensiones, s.f).

• EVALUACIÓN DE RIESGOS Se considera evaluación de riesgos al proceso direccionado a medir el nivel de los riesgos que no han sido evitados, encontrando la información suficiente para que la dirección de la organización tenga las condiciones adecuadas para la toma de decisiones oportunas en razón a la necesidad de tomar medidas de prevención y asi mismo

del tipo de reglas y gestiones que sean necesarias de adoptar para la mitigación o disminución de los riesgos de trabajo presentes en la organización, la evaluación de riesgos es considerada una obligación de la organización y una herramienta principal, para el proceso de prevención de efectos negativos a la salud y la seguridad de los empleados. Esta tiene como objetivo el identificar los peligros que provienen de las condiciones en las que se trabaja para así poder eliminar de manera inmediata los factores de riesgo que puedan ser suprimidos fácilmente, evaluar aquellos riesgos que no se van a eliminar de manera inmediata y así mismo elaborar una correcta planificación para adoptar medidas de corrección CITATION Mon14 \l 3082 (Moncada S, 2014).

- RIESGO PSICOSOCIAL

Los riesgos psicosociales proceden de las insuficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo,

así como también de un mínimo contexto social

en el trabajo, los cuales

pueden producir resultados psicológicos, fisiológico y sociales negativos

CITATION Age18 \l 3082 (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo., 2018).

El riesgo psicosocial se considera a la probabilidad existente de sufrir algún tipo de daño generado por las condiciones existentes en el trabajo

que están directamente asociadas con la organización, el contenido del trabajo, y

el desempeño de la tarea.

- FACTORES PSICOSOCIALES Son condiciones

que se encuentran presentes en el contexto laboral directamente ligadas con la organización del trabajo, el contenido que tiene el

trabajo

y el logro de la tarea, y que se exhiben con posibilidad para afectar de manera positiva o negativa el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador/a CITATION Dep09 \l 3082 (Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales , 2009) . En el área de la prevención de los riesgos laborales, se determina como factores psicosociales a aquellos factores riesgosos para la salud que tienen su origen en el entorno de la organización de trabajo, los cuales generan diferentes tipos de respuestas ya sean fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales las cuales pueden ser precursoras de diferentes tipos de enfermedades en relación a la circunstancia de la intensidad, su frecuencia y duración.

• **CALIDAD DE VIDA LABORAL** Este concepto debe de ser considerado multidimensional debido a que abarca diversas condiciones relacionadas con el trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral (Casas & Co., 2002). La calidad de vida laboral como proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral se configura de manera objetiva y subjetiva, tanto en los aspectos operativos como relacionales. Esta perspectiva trata de reconciliar los aspectos del trabajo relacionados con las experiencias humanas y con los objetivos organizacionales CITATION PIs11 \l 3082 (Granados P., 2011). Se considera como calidad de vida laboral a la satisfacción profesional y personal que existe en el desempeño de las actividades laborales y en el entorno de trabajo los cuales vienen determinados por algún tipo de gestión, condiciones del área de trabajo, recompensas, interés y atención en razón de las actividades desempeñadas, nivel del logro y autorrealización y desarrollo, de la misma manera el nivel de satisfacción que los trabajadores perciben en el desenvolvimiento de su actividad laboral el cual es proporcionado por diferentes factores psicosociales y de comodidad que la organización les ofrece. A todo el conjunto más o menos integrado de variables y dimensiones se le denomina calidad de vida laboral: motivación hacia el trabajo; vinculación y necesidad de mantener el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; satisfacción laboral; eficacia y productividad organizacionales; condiciones del entorno socioeconómico; bienestar físico, psicológico y social; relaciones interpersonales; participación del trabajador en el funcionamiento de la organización y en la planificación de sus tareas; autonomía y toma de decisiones de los individuos sobre sus respectivos puestos de trabajo; desarrollo integral del trabajador; estrategias de cambio para conseguir la optimización de la organización; métodos de gerencia de los recursos humanos; condiciones y medio ambiente de trabajo; el trabajador como recurso y no como un costo empresarial / productivo CITATION PIs11 \l 3082 (Granados P., 2011).

• **CLIMA LABORAL** Cuando se habla de la percepción de la organización y su medio ambiente de trabajo, se refiere al medio ambiente psicológico, es decir, a su sistema de filtro o estructuración perceptiva. De acuerdo a esa percepción los trabajadores de una empresa efectúan una descripción de los múltiples estímulos que se encuentran actuando sobre los mismos en el mundo del trabajo y que definen su situación laboral, esta atmósfera psicológica de una organización se la designa como el clima organizacional para un individuo CITATION Dia12 \l 3082 (Moreno, 2012). El clima laboral es considerado como la cualidad intrínseca relativamente duradera de la empresa, el cual está constituido por el comportamiento y la normativa que tienen sus miembros, la cual es percibida por ellos y permite que la organización sea diferente a otras, mientras a la vez va influenciando en la conducta y las actividades de todos quienes la conforman.

• **CARGA MENTAL** Si el trabajo

es eminentemente de esfuerzo físico se habla de "carga física", si, por lo contrario, este conlleva un mayor esfuerzo intelectual nos referimos a "carga mental". El desarrollo y la innovación tecnológica implican, al mismo tiempo que una disminución sosegada de la actividad física en una gran cantidad de puestos de trabajo, la instauración de nuevos puestos en los cuales prevalece la actividad mental. La disminución del esfuerzo físico se ve relacionada en la un gran número de casos a un gran incremento de la cantidad de

información que se maneja. Esta carga mental está estipulada por el tipo de información que se maneja y su cantidad en un determinado puesto de trabajo. Dicho de otra manera, un tipo de trabajo mental e intelectual conlleva a

que el cerebro reciba mayor cantidad de estímulos a los que tenga que ofrecer respuesta, lo que supone una mayor actividad CITATION Cui18 \l 3082 (Cuixart, 1980). Esta tiene relación con el contenido y la cantidad de actividades que un empleado debe realizar, de allí nace el término "exigencias". A un alto nivel de tareas que realizar la carga mental será mayor y de la misma forma el nivel de la carga estará ligado al tiempo en el cual el individuo tendrá para afrontarlas, lo cual podrá generar en el trabajador una situación estresante si este no cuenta con los recursos necesarios para responder a una determinada demanda en el trabajo.

- APOYO SOCIAL /RECONOCIMIENTO "El apoyo social es determinado por la presencia o ausencia

concerniente a los recursos de apoyo psicológico que provienen de las personas que tienen una figura significativa,

la información que consiente a los individuos creer que tienen preocupación por ellos y los estiman, son queridos y valorados y además corresponden a una malla de comunicación y de obligaciones recíprocas" CITATION Jes90 \l 3082 (Jesús Pérez Bilbao, 1990). Apoyo social es el conjunto de circunstancias que se desarrollan en las relaciones laborales en lo que relaciona a la valoración de los empleados, este apoyo se manifiesta como un fundamento emocional para el empleado, este puede ser desde la consulta de la opinión del trabajador hasta la participación que este pueda tener en la toma de decisiones, así mismo la apertura para que este tome la iniciativa y muchas otras que generen en el trabajador una sensación de valor y estima hacia él.

- RITMO DE TRABAJO Es el tiempo estándar necesario para la elaboración del trabajo. Los factores más relevantes que

tienen la posibilidad de determinar el ritmo en un puesto de trabajo son: trabajar con plazos estrechos, exigencia de apresuramiento en las tareas, reparación de demoras, celeridad automática de la maquinaria, competencia entre colegas, pautas de

producción, cantidad de trabajo por realizar, control de jerarquía con presiones de tiempo, etc. CITATION CEO16 \l 3082 (CEOE: Confederación Española de Organizaciones Empresariales, 2016). El tiempo es considerado un elemento el cual está presente en la parte más esencial del proceso del trabajo, este ritmo manifiesta la velocidad con la que se lleva a cabo la producción con el fin de obtener productos o servicios. De acuerdo a CITATION Ben03 \l 3082 (Coriat, 2003) "se

muestra un incremento del trabajo cuando, con una tecnología invariable, una misma cantidad de empleados puede producir en el mismo tiempo una total mayor de productos o servicios, en este caso el incremento de productos o servicios sólo puede ser resultante del aumento del ritmo de trabajo o, de la baja de los `poros´ y de los tiempo muertos en el intervalo de la producción. Así mismo se puede decir que, por lo

contrario, se muestra un crecimiento de la productividad del trabajo cuando, entre un mismo ritmo de trabajo,

el mismo número de empleados puede producir una mayor cantidad de productos o servicios.

Los progresos comprobados deben atribuirse entonces a la mayor eficacia técnica de los medios de producción utilizados". Por esta razón, el ritmo de trabajo establece un relación entre la cantidad de objetivos obtenidos por una cantidad de trabajadores determinada en un cierto tiempo establecido, cuando este ritmo de trabajo no permite la posibilidad de que exista una permeabilidad que de apertura a que se filtren pequeñas pausas que puedan regular y calmar la fatiga, se generan algunas condiciones las cuales pueden afectar y ocasionar alteraciones a la salud.

- **SATISFACCIÓN LABORAL** La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. Con esto lo que se quiere expresar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una suma complicada de un número de elementos del trabajo CITATION Han11 \l 3082 (Hannoun, 2011). Se considera como satisfacción laboral al nivel de bienestar que disfruta el empleado en razón a su trabajo, ya que son satisfechas diferentes necesidades y el observa la realización de diferentes aspiraciones que el posea, ya sean personal, profesional, social o económico. Esta satisfacción es considerada como una actitud, la cual puede sufrir diferentes tipos de alteraciones en razón a los factores intrínsecos o extrínsecos que experimentes el individuo, es decir esta satisfacción va de acuerdo a la percepción y personalidad de los individuos, de las características del territorio donde vive, del sueldo, de la situación en la que se encuentre y además la oportunidad de ir escalando en si vida profesional lo cual también es una característica importante de la satisfacción laboral.

CAPÍTULO 2

METODOLOGIA

- **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA** La manera de como las personas trabajan, que tipo de actividad realizan, las maquinarias, los utensilios y herramientas, el tiempo que dura la jornada de trabajo, los ritmos que se les imponen, las sustancias de las que hacen uso, todas ellas de interrelacionan con el trabajador causando un gran cantidad de alteraciones en la salud del mismo. No solo pueden ser los trabajadores de puestos operarios o de trabajos industriales los que están propensos a sufrir alteraciones en su salud, sino cualquier persona que realice una actividad laboral puede verse expuesta a sufrir las consecuencias negativas del área de trabajo. Como el trabajo es una ocupación que muchas personas realizan de forma cotidiana, las malas condiciones que este pueda conllevar y el peligro a la salud de los procesos del mismo suelen pasar desapercibidos, no son tomados como importantes o muchas de las veces ignorados. Suelen parecer como condiciones comunes y normales de la

labor, aun mas cuando la mayoría de estos procesos generan un impacto o un deterioro progresivo en la salud de los individuos, los cuales solo cuando su efecto conlleva a situaciones o lesiones graves o violentas y en el peor de los casos conlleven a la muerte es cuando se hacen manifiestas. En la actualidad el estudio de estos factores abarcados y relacionados con los riesgos psicológicos que se producen en el entorno laboral está dirigido por una disciplina en particular, disciplina que aborda el estudio de los riesgos en el trabajo, y de la calidad de vida laboral es la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO). Su objetivo es que las personas puedan producir, atender a los demás, desarrollarse, y ser valoradas en el ejercicio de su actividad laboral, además de tener la posibilidad de utilizar su talento, sus conocimientos, y sus destrezas y habilidades, como vía para alcanzar un alto rendimiento, al tiempo que perciben alta satisfacción laboral y bienestar en el trabajo CITATION Ped12 \l 3082 (Gil-Monte, 2012). Un ambiente saludable y procesos que precautelen la seguridad de los empleados son factores indispensables para que exista una efectividad en los individuos y en el rendimiento de estos hacia la organización, por lo cual la Psicología de la salud ocupacional tiene como objetivo cuidar la salud de los individuos y establecer ambientes saludables. El estudio de estos factores causantes de inestabilidad en la salud de los trabajadores debe ser estudiado e investigado de una manera clara y especifica ya que al poder conocer la causa de estos problemas se podrá también generar un proceso de control y mitigación

de los

llamados riesgos.

Existen diferentes tipos de clasificaciones a nivel mundial utilizadas para plasmar las características de los riesgos psicosociales ya que existen diferentes metodologías que están regidas por distintos enfoques teóricos.

Como ejemplo se puede citar a la clasificación realizada para la Gestión del Riesgo Psicosocial CITATION INS15 \l 3082 (Bernardo Moreno Jiménez, 2010).

- TIPO DE TRABAJO: tipos de tareas, importancia de tareas, tareas sin sentido, tareas repetitivas, tareas desagradables.
- RITMO DE TRABAJO Y CANTIDAD DE LABORES: Cantidad de trabajo excesivo o muy poco, tiempo determinado que ejerza presión, plazos estrictos.
- CARGA LABORAL: horarios demasiado extendidos o impredecibles, trabajo nocturno, turnos rotativos exigentes.
- INFLUENCIA Y PARTICIPACION: No existe participación en la toma de decisiones, falta de influencia sobre el ritmo o método de trabajo, el entorno y horarios.
- CLIMA LABORAL: mala comunicación en el entorno laboral, poco apoyo en problemas personales, necesidad de definición de los objetivos.
- RELACIONES INTERPERSONALES: relaciones poco productivas e insuficientes, aislamiento, conductas inapropiadas y conflictos.

- DEFINICION DE ROLES: conflictos de roles, responsabilidad sobre individuos, ambigüedad de roles.
- DESARROLLO INDIVIDUAL: poca valoración sobre el trabajo que se realiza, falta de seguridad laboral, exceso o falta de promoción y motivación.
- DOBLE PRESENCIA CASA-TRABAJO: problemas en la interacción y presencia en el hogar y en el trabajo.

Muchos de los riesgos psicosociales exclusivos del área de servicios tienen su origen en el cambio continuo del rol que cumple el empleado. Las actividades cotidianas que están regidas bajo la demanda de otras áreas y así mismo como influyen en el desarrollo de las áreas propias del puesto de trabajo, lo que se solicita en muchas transacciones laborales no es la mediación para la obtención de un objetivo, sino que ese objetivo sean las características individuales del empleado, como su atención, competencia y dedicación. La labor emocional representa

un

nuevo tipo de riesgo psicosocial. Muchos de los trabajos que están dirigidos a la prestación de servicios y de asistencia solicitan una alta exigencia en lo que es la regulación de las emociones, aquellas que puedan afectar el desarrollo común de la tarea por eso se encamina a la inhibición de malas emociones o emociones negativas y a forzar todo tipo de expresiones fingidas, lo cual solo da como resultado un desgaste emocional en el día a días del trabajador ya que tiene que expresar de manera forzada lo que no siente.

En la actualidad la labor emocional es fundamental en muchas de las transformaciones que se están dando en el ámbito laboral, y especialmente en la prestación de servicios ya sean públicos o privados los cuales consisten en la demanda de la Institución que exige un esfuerzo total del individuo el cual incluye el equilibrio que debe mantener en la expresión de sus emociones, lo

que

no solo lo lleva a un requisito de dedicación, esfuerzo o tiempo sino de actitud el que solo generara como resultado un deterioro tanto físico como mental del empleado.

El promover la salud psicosocial en el entorno laboral es impulsar una mejora en la salud pública de la sociedad ya que la mayor cantidad de personas que ya se desenvuelven en el ámbito laboral suelen pasar la mayor parte del tiempo en desvelos en el contexto laboral, o también desarrollando actividades desde sus hogares fuera del tiempo de trabajo. Por tal razón la promoción de la salud y de la misma manera la prevención de los accidentes y enfermedades en el trabajo que tengan relación con los riesgos psicosociales, deben tener la importancia que estos ameritan, la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo no solo requiere del cumplimiento de las normativas en materia de seguridad y salud, también se debe promover a que las organizaciones aporten de manera eficaz a la mejora y el resguardo

de la salud mental, el bienestar y la calidad de vida laboral de los individuos que las conforman.

- FORMULACION DEL PROBLEMA

- ¿De qué manera influyen los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro?

- TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo investigativo, es de tipo descriptivo y correlacional. Es descriptivo, porque los investigadores recolectaron datos, verificaron hechos y características relevantes del análisis. La esencial particularidad de este trabajo, fue la predicción e identificación de la relación que existe entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral. Es correlacional, porque el estudio de estas variables tiene como principal propósito evaluar la relación que existe entre las dos variables. Se estudió la relación entre los riesgos psicosociales y su influencia en la satisfacción laboral.

- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN La investigación se realizó desde un enfoque cuantitativo ya que los dos instrumentos aplicados tienen su propósito de medir la variable en la cantidad probabilística para conocer si existen los riesgos psicosociales y porque permite analizar a través de teorías y conceptos la segunda variable que es la satisfacción laboral para afirmar la relación e influencia que tiene la variable independiente sobre la variable dependiente en la investigación.

- MÉTODOS

- CUESTIONARIO SUSESSO ISTAS 21 (VERSION BREVE)

El

SUSESSO ISTAS 21 es un instrumento que permite la valoración y medición de los riesgos psicosociales del trabajo. El cuestionario es la adaptación y validación en Chile del cuestionario COPSOQISTAS21,

el mismo

que a su vez es la traducción y validación que realizó el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS) del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), desarrollado por el Instituto de Salud y Ambiente Laboral de Dinamarca. Existen dos versiones, la versión completa

está conformada por 142 preguntas

agrupadas en 19 subdimensiones y 5 dimensiones. La versión breve solo contiene 20 preguntas agrupadas en las mismas dimensiones del cuestionario completo, más edad, sexo y las que permiten identificar las unidades de análisis CITATION Mac16 \l 3082 (T, Franco, & G., 2016). El cuestionario SUSESSO-ISTAS 21, versión breve, está estructurado para su uso en

cualquier tipo de empresa o grupos de trabajo, la utilización del mismo no necesita de la dirección o participación de expertos y puede ser aplicado a empresas pequeñas. Este cuestionario también puede ser aplicado a empresas grandes con el propósito de obtener una imagen global y general del nivel de riesgo existente en la empresa, lo cual permitirá la formación y el diseño de políticas de prevención. Contiene 20 preguntas de riesgo psicosocial, una por cada subdimensión, que se agrupan en cinco dimensiones mayores. Debe tenerse presente que no posee la capacidad de establecer de manera rigurosa los niveles de riesgo que sí posee la Versión Completa. Por eso, se sugiere su uso como tamizaje, y en el caso de que se decida realizar una intervención, se recomienda complementarla con técnicas cualitativas, como entrevistas personalizadas o grupos focales, o bien tomarse la decisión de aplicar la Versión Completa. Este cuestionario incluye 20 preguntas, una por cada dimensión contenida en la segunda parte del Cuestionario SUSESO – ISTAS 21, y al igual que

en la versión completa de este, estas preguntas puedan abarcar

el mayor porcentaje posible de la diversidad de riesgos psicosociales del mundo del empleo actual. Este cuestionario fue sometido a un proceso de validación similar al de la Versión Completa, de esa manera se definió cuáles preguntas debían estar en esta Versión Breve CITATION Mac16 \l 3082 (T, Franco, & G., 2016).

• ESCALA DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO- MANUALPOR TEVNI GRAJALES Y EDGAR

ARAYA

La escala de satisfacción en el trabajo consiste en un valor variado por los valores de respuestas dadas a un agregado de declaraciones. Se sugiere utilizar en trabajos de indagación de encuesta como una medida de actitud respecto a conjunto de personas. Su aplicación puede ser tanto en grupo como de manera individual y se espera que la persona responda conforme su realidad personal. Este instrumento se aplicó en 1999 a profesores y empleados de tiempo completo que trabajan en instituciones educativas de nivel superior dependientes patrocinadas por la Iglesia Adventista del Séptimo Día y ubicadas en Latinoamérica y España. Se sugiere que el individuo que administra el instrumento no sea un inspector o de mando directo sobre

los individuos que la realizan. Para un mayor grado de

efectividad al aplicar el instrumento es sustancial garantizar el anonimato y la confidencialidad. El tiempo solicitado para responder es de entre 5 y 10 minutos. Cada una de las declaraciones tiene cinco posibles valores de contestación según la siguiente escala de acuerdo o asentimiento CITATION Tev99 \l 3082 (Grajales & Araya, 1999).

Ya realizada la suma global por cada persona se deberá obtener una puntuación

total entre 22 como el nivel más bajo de satisfacción y 110 siendo este el mayor nivel de satisfacción laboral.

• OBJETIVOS

- OBJETIVO GENERAL Determinar la influencia que tienen los riesgos psicosociales sobre la satisfacción laboral en el personal administrativo de la UNEMI

- OBJETIVOS ESPECIFICOS • Definir en qué nivel se encuentran presente las

dimensiones de riesgos psicosociales en

las actividades laborales del personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro. • Identificar

el nivel de satisfacción presente en

las actividades que desarrollan el personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro.

- Correlacionar los factores de riesgos psicosociales y los factores de satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro.

- LA HIPÓTESIS

- HIPOTESIS GENERAL Los riesgos psicosociales influyen de manera directa en la satisfacción laboral en el personal administrativo de la UNEMI?

- HIPOTESIS ESPECÍFICAS • Existe la presencia de riesgos psicosociales en las actividades que desarrolla el personal administrativo de la

Universidad Estatal de Milagro. • En

las actividades que desarrollan el personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro existen satisfacción. • Los factores de riesgo psicosociales que existen en la Universidad Estatal de Milagro tienen una correlación con los factores de satisfacción presentes en la misma.

- VARIABLES: CONCEPTUALIZACIÓN/ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

- RIESGOS PSICOSOCIALES Se considera como riesgo psicosocial a las condiciones que se encuentran presentes en el entorno laboral las cuales se encuentran directamente relacionadas con la organización que posee el trabajo, el contenido que conlleva el puesto de trabajo, la manera de cómo se realice la tarea y el entorno laboral, los cuales tienen la posibilidad de causar un efecto negativo en el desarrollo de la labor y al estado de salud y bienestar de las personas que laboran en la organización, los riesgos psicosociales son la causa principal de las enfermedades profesionales y de los accidentes laborales. Estos riesgos son originados a causa de diferentes aspectos en las condiciones que existen y la organización que posea el trabajo, cuando estos se producen ocasionan un gran efecto en la salud de los trabajadores por medio de mecanismos tanto físicos como psicológicos.

Los riesgos psicosociales son originados por diferentes motivos CITATION Ped121 \l 3082 (Gil-Monte, SCIELO, 2012) : • Las características

que posea la tarea. • Las características que tiene la organización. • Las características propias del empleo. • El tipo de organización y el tiempo que demanda el trabajo.

•

SATISFACCION LABORAL Se considera como satisfacción laboral al grado de conformidad que existe en un individuo en relación a su entorno laboral, la satisfacción laboral incluye algunas características que están implícitas en ella como lo son, la cantidad de la remuneración recibida, el tipo de labor que se desempeña, las relaciones interpersonales, la seguridad e higiene laboral, etc. Esta satisfacción tiene un grado de incidencia en la actitud del empleado frente a sus responsabilidades, puede decirse que esta satisfacción nace en razón de la justificación que existe entre la realidad del trabajo y de las expectativas que tenga el individuo. Por otra parte estas llamadas expectativas nacen por medio de comparaciones con las características de otros empleados o con empleos anteriores, si un individuo desde su perspectiva piensa que está en un nivel más bajo de beneficios en respecto a sus compañeros, el nivel de satisfacción laboral que este posea descenderá de la misma manera como cuando él cree que su anterior trabajo le ofrecía mayores y mejores beneficios. Si existe un mayor grado de satisfacción se considera que existe un mayor compromiso del empleado hacia sus tareas, por el contrario cuando el nivel de satisfacción es bajo, el empleado no puede sentir el grado de responsabilidad con mucha intensidad y no se esfuerza lo necesario para desempeñar su actividad.

• **RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCION LABORAL** Cuando se considera hablar de alguna de las dos variables de esta investigación tanto la dependiente como la independiente, surge la incógnita de que si alguna de estas tienen una relación por la similitud que existe en sus conceptos, es correcto establecer que la perspectiva de estudio que tienen ambas, buscan un objetivo diferente pero que en el camino que recorren entrelazan conceptos que hacen que la una dependa en ciertos momentos de la otra, nuestra variable independiente tiene como objetivo el estudio de aquellos factores que son los causantes de que en el entorno de trabajo existan las posibilidades de sufrir diferentes tipos de situaciones que ocasionen un riesgo o un deterioro en la salud psicológica de los trabajadores, estos factores son los que podrán determinar si un lugar de trabajo es seguro para laborar, así mismo si estos factores afectan a una o todas las áreas del ser humano o a unas cuantas, cuando estos factores se encuentran presentes, el nivel de como el trabajador perciba su trabajo se ira tornando negativo ya que si el trabajador no cuenta con acciones que aseguren la no existencia de estos factores de riesgos psicosociales, su interés y el concepto que él tenga sobre sus labores sufrirá un giro en el cual el perciba a su trabajo como un lugar que le ocasiona, desesperación y desgaste en su psiquis, este concepto que el trabajador pueda tener de su área de trabajo es el principal factor influyente en que exista en el empleado un grado ya sea de satisfacción o insatisfacción en su trabajo ya que la satisfacción está dirigida a explicar cómo el individuo desde su perspectiva se siente bien o mal en su trabajo y así mismo si este considera a su trabajo como un lugar correcto y ameno para trabajar, es así como a través de esta investigación buscaremos identificar si en la Universidad Estatal de milagro, encontramos presentes estos factores de riesgos psicosociales y como estos están influyendo en la satisfacción laboral de su personal administrativo.

CAPÍTULO 3

RESULTADOS OBTENIDOS

• POBLACIÓN Y MUESTRA

La población a la cual va dirigida esta investigación es al personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro el cual está conformado por aproximadamente 210 personas divididas en 24 bloques que forman parte de la Cdla. Universitaria, de los cuales se ha procedido a elegir de manera aleatoria un porcentaje alto de muestra en relación a la población, el cual estará constituido por 95 empleados de diferentes departamentos y áreas así mismo de diferentes edades para poder hallar una aproximación más exacta hacia los resultados que se desean encontrar.

- ANÁLISIS ESTADÍSTICOS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS POR CADA INSTRUMENTO
- CUESTIONARIO SUSESSO ISTAS 21 (VERSION BREVE).

DIMENSION DE EXIGENCIAS PSICOLOGICAS

Estadísticos

N Válido 94

Perdidos 0 Media 1,90 Mediana 2,00 Moda 2 Desviación estándar ,791 Varianza ,625

Tabla 11 DIMENSION EXIGENCIAS PSICOLOGICAS

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Válido
BAJO	34	36,2	36,2	36,2
MEDIO	35	37,2	73,4	
ALTO	25	26,6	100,0	
Total	94	100,0	100,0	

Grafico 11 DIMENSION EXIGENCIAS PSICOLOGICAS

En la primera dimension analizada del cuestionario SUCESO ISTAS

se pudo

determinar que las exigencias psicologicas que se presentan en el personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro manifiestan una predominancia media ya que

se obtuvo

un 37,23% que considera que los riesgos que presenta esta dimension son nivel medio, seguido por un 36,17% de nivel bajo y un 26,60% de nivel alto lo que demuestra que la poblacion a quien fue dirigida la investigacion considera que en sus puestos de trabajo existe

un nivel medio de riesgo que se encuentran expuestos en relacion a las exigencias psicologicas.

DIMENSION DE TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES

Estadísticos DIMENSION TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES 1 N Válido 94

Perdidos 0 Media 1,77 Mediana 2,00 Moda 1 Desviación estándar ,768 Varianza ,590

Tabla 22 DIMENSION TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válido BAJO 41 43,6 43,6 43,6

MEDIO 34 36,2 36,2 79,8

ALTO 19 20,2 20,2 100,0

Total 94 100,0 100,0

Grafico 22 DIMENSION TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES

En

la segunda dimensión analizada la cual es la del trabajo activo y el desarrollo de habilidades se puede observar

que el nivel predominante de los factores de riesgos de esta dimensión es bajo expresado con un 43,62% de la población seguido de un 36,17% de la que percibe que el nivel de riesgos es medio y un 20,21% que manifiesta que el riesgo al que ellos se encuentran expuestos es alto.

DIMENSIÓN APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO

Estadísticos

N Válido 94

Perdidos 0 Media 2,10 Mediana 2,00 Moda 3 Desviación estándar ,843 Varianza ,711

Tabla 33 DIMENSION DE APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válido BAJO 29 30,9 30,9 30,9

MEDIO 27 28,7 28,7 59,6

ALTO 38 40,4 40,4 100,0

Total 94 100,0 100,0

Grafico 33 DIMENSION DE APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO

En

la

presente dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo la cual está expuesta por diferentes factores de riesgo que la componen se observa que la población manifiesta que el nivel de riesgo que presenta esta dimensión es alto en un 40,43% seguido por el 30,85% que considera que el riesgo presente es bajo y por ultimo un 28,72% que considera que el riesgo es medio.

DIMENSIÓN COMPENSACIONES

Estadísticos

N Válido 94

Perdidos 0 Media 2,02 Mediana 2,00 Moda 2 Desviación estándar ,762 Varianza ,580 Tabla 44
DIMENSION DE COMPENSACIONES

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válido BAJO 26 27,7 27,7 27,7

MEDIO 40 42,6 42,6 70,2

ALTO 28 29,8 29,8 100,0

Total 94 100,0 100,0

Grafico 44 DIMENSION DE COMPENSACIONES

En la dimensión de compensaciones se encuentra que desde la perspectiva de la población existe una presencia de riesgo en relación a los factores que manifiesta esta dimensión de un nivel medio con un 42,55%, seguido por un 29,79% que considera que el nivel de riesgo presente en esta dimensión es alto y por ultimo un 27,66% que considera que el nivel de riesgo presente es bajo.

DIMENSIÓN DE DOBLE PRESENCIA

Estadísticos DIMENSION DE DOBLE PRESENCIA1 N Válido 94

Perdidos 0 Media 2,15 Mediana 2,00 Moda 3 Desviación estándar ,829 Varianza ,687

Tabla 55 DIMENSION DE DOBLE PRESENCIA

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válido BAJO 26 27,7 27,7 27,7

MEDIO 28 29,8 29,8 57,4

ALTO 40 42,6 42,6 100,0

Total 94 100,0 100,0

Grafico 55 DIMENSION DE DOBLE PRESENCIA La ultima dimensión que está dirigida a la doble presencia que cumple la

muestra

la cual es considerada por un 42,55% como un nivel alto de riesgo, seguido por un 29,79% que manifiesta que el riesgo que presenta esta dimensión es medio y por ultimo un 27,66% el cual expresa que el nivel presente de riesgo en esta dimensión es bajo.

• ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

Estadísticos

N Válido 94

Perdidos 0 Media 2,09 Mediana 2,00 Moda 2 Desviación estándar ,281 Varianza ,079

Tabla 66 ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Válido MEDIO
86	91,5	91,5	91,5	91,5

ALTO 8	8,5	8,5	100,0	100,0
--------	-----	-----	-------	-------

Total 94	100,0	100,0	100,0	100,0
----------	-------	-------	-------	-------

Grafico 66 ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

Al analizar los resultados expresados por la muestra en la escala de satisfacción aplicada a ellos, se pudo determinar que el nivel que manifiestan en relación a los factores que componen esta prueba es medio ya que este criterio fue afirmado por un 91,49% de quienes demostraron a través de los resultados obtenidos que ellos perciben en relación a las características que componen sus puestos de trabajo según el criterio de la prueba que el nivel de satisfacción al que están expuestos en su puesto de trabajo es el antes mencionado y así mismo existe un 8,52% de la muestra que cree que el nivel de satisfacción presentes en sus puestos de trabajo es alto.

Tabla 77 CORRELACIONES

Correlaciones

DESARROLLO PROFESIONAL	RELACION CON LE JEFE	RELACION CON COMPAÑEROS	DESARROLLO DE LA FUNCION	PERTENENCIA	CONDICIONES FISICAS	Dimensión Exigencias Psicológicas	Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo	Dimensión Compensaciones	Dimensión de Doble Presencia		
DESARROLLO PROFESIONAL	Correlación de Pearson	1	,067	,546**	-,140	-,216*	,173	-,083	-,296**	-,415**	-,302**	,016

Sig. (bilateral) ,522 ,000 ,180 ,036 ,096 ,429 ,004 ,000 ,003 ,880

N 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 RELACION CON LE JEFE Correlación de Pearson ,067 1 ,138 ,447** ,260* ,135 ,260* -,120 -,013 ,015 ,126

Sig. (bilateral) ,522 ,184 ,000 ,011 ,194 ,011 ,249 ,903 ,882 ,226

N 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 RELACION CON COMPAÑEROS Correlación de Pearson ,546** ,138 1 -,026 -,046 ,357** -,157 -,283** -,333** -,361** -,182

Sig. (bilateral) ,000 ,184 ,801 ,658 ,000 ,130 ,006 ,001 ,000 ,079

N 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 DESARROLLO DE LA FUNCION Correlación de Pearson -,140 ,447** -,026 1 ,496** ,061 ,182 ,137 ,338** ,161 ,050

Sig. (bilateral) ,180 ,000 ,801 ,000 ,560 ,080 ,188 ,001 ,121 ,632

N 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 PERTENENCIA Correlación de Pearson -,216* ,260* -,046 ,496** 1 -,056 ,204* ,389** ,312** ,390** -,081

Sig. (bilateral) ,036 ,011 ,658 ,000 ,589 ,048 ,000 ,002 ,000 ,439

N 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 CONDICIONES FISICAS Correlación de Pearson ,173 ,135 ,357** ,061 -,056 1 -,037 -,332** -,188 -,305** -,102

Sig. (bilateral) ,096 ,194 ,000 ,560 ,589 ,726 ,001 ,069 ,003 ,328

N 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 Dimensión Exigencias Psicológicas Correlación de Pearson -,083 ,260* -,157 ,182 ,204* -,037 1 -,113 ,222* ,098 ,328**

Sig. (bilateral) ,429 ,011 ,130 ,080 ,048 ,726 ,277 ,032 ,350 ,001

N 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades Correlación de Pearson -,296** -,120 -,283** ,137 ,389** -,332** -,113 1 ,370** ,405** -,077

Sig. (bilateral) ,004 ,249 ,006 ,188 ,000 ,001 ,277 ,000 ,000 ,458

N 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo Correlación de Pearson -,415** -,013 -,333** ,338** ,312** -,188 ,222* ,370** 1 ,511** -,029

Sig. (bilateral) ,000 ,903 ,001 ,001 ,002 ,069 ,032 ,000 ,000 ,784

N 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 Dimensión Compensaciones Correlación de Pearson -,302** ,015 -,361** ,161 ,390** -,305** ,098 ,405** ,511** 1 ,079

Sig. (bilateral) ,003 ,882 ,000 ,121 ,000 ,003 ,350 ,000 ,000 ,450

N 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 Dimensión de Doble Presencia Correlación de Pearson ,016 ,126 -,182 ,050 -,081 -,102 ,328** -,077 -,029 ,079 1

Sig. (bilateral) ,880 ,226 ,079 ,632 ,439 ,328 ,001 ,458 ,784 ,450

N 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 94 **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

CORRELACION DE LOS RESULTADOS

Según los resultados de los instrumentos los cuales fueron calificados de manera global para la obtención de los primeros objetivos, como un valor total por dimensiones en el primer instrumentos y un valor total por todos los ítems en el segundo, para la correlación de los resultados de los dos instrumentos utilizados se los dividió a ambos en las dimensiones que los componen según su origen para ser evaluados para la correlación en razón al valor dado en sus respuestas individuales, por lo cual se llegó a obtener que la correlación existente entre las dimensiones que componen cada instrumentos son las siguientes:

- CUESTIONARIO SUSESSO ISTAS 21 (VERSION BREVE). • Encontramos que entre la Dimensión de Exigencias psicológicas y la Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo encontramos que su valor de sig. Bilateral es de ,032 lo cual expresa que existe un nivel de correlación de Pearson entre estas dimensiones el cual es normal de ,222. • Encontramos que entre la Dimensión de Exigencias psicológicas y la Dimensión de Doble Presencia encontramos que su valor de sig. Bilateral es de ,001 lo cual expresa que existe un nivel de correlación de Pearson entre estas dimensiones el cual es alto de ,328.
- Encontramos que entre la Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades y la Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo encontramos que su valor de sig. Bilateral es de ,000 lo cual expresa que existe un nivel de correlación de Pearson entre estas dimensiones el cual es alto de ,370.
- Encontramos que entre la Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades y la Dimensión Compensaciones encontramos que su valor de sig. Bilateral es de ,000 lo cual expresa que existe un nivel de correlación de Pearson entre estas dimensiones el cual es alto de ,405.
- Encontramos que entre la Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo y la Dimensión Compensaciones encontramos que su valor de sig. Bilateral es de ,000 lo cual expresa que existe un nivel de correlación de Pearson entre estas dimensiones el cual es alto de ,511.

•

ESCALA DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO- MANUALPOR TEVNI GRAJALES Y EDGAR ARAYA

•

Encontramos que entre la DIMENSIÓN DESARROLLO PROFESIONAL y la DIMENSIÓN RELACION CON COMPAÑEROS su valor de sig. Bilateral es de ,000 lo cual expresa que existe un nivel de correlación de Pearson entre estas dimensiones el cual es alto de ,546. • Encontramos que entre la DIMENSIÓN DESARROLLO PROFESIONAL y la DIMENSIÓN

PERTENENCIA su valor de sig. Bilateral es de ,036 lo cual expresa que existe un nivel negativo de correlación de Pearson entre estas dimensiones el cual es normal de -,216.

- Encontramos que entre la DIMENSIÓN RELACION CON LE JEFE y la DIMENSIÓN DESARROLLO DE LA FUNCION su valor de sig. Bilateral es de ,000 lo cual expresa que existe un nivel de correlación de Pearson entre estas dimensiones el cual es alto de ,447.

- Encontramos que entre la DIMENSIÓN RELACION CON LE JEFE y la DIMENSIÓN PERTENENCIA su valor de sig. Bilateral es de ,011 lo cual expresa que existe un nivel de correlación de Pearson entre estas dimensiones el cual es normal de ,260.

- Encontramos que entre la DIMENSIÓN RELACION CON COMPAÑEROS y la DIMENSIÓN CONDICIONES FISICAS su valor de sig. Bilateral es de ,000 lo cual expresa que existe un nivel de correlación de Pearson entre estas dimensiones el cual es alto de ,357.

- Encontramos que entre la DIMENSIÓN DESARROLLO DE LA FUNCION y la DIMENSIÓN PERTENENCIA su valor de sig. Bilateral es de ,000 lo cual expresa que existe un nivel de correlación de Pearson entre estas dimensiones el cual es alto de ,496.

- CORRELACION DE LOS RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO SUSESSO ISTAS 21 (VERSION BREVE) Y

ESCALA DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO- MANUALPOR TEVNI GRAJALES Y EDGAR ARAYA

-

Encontramos que entre la Dimensión Exigencias Psicológicas y la DIMENSIÓN RELACION CON LE JEFE su valor de sig. Bilateral es de ,011 lo cual expresa que existe un nivel de correlación de Pearson entre estas dimensiones el cual es normal de ,260. • Encontramos que entre la Dimensión Exigencias Psicológicas y la DIMENSIÓN PERTENENCIA su valor de sig. Bilateral es de ,048 lo cual expresa que existe un nivel de correlación de Pearson entre estas dimensiones el cual es normal de ,204.

- Encontramos que entre la Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades y la DIMENSIÓN DESARROLLO PROFESIONAL su valor de sig. Bilateral es de ,004 lo cual expresa que existe un nivel negativo de correlación de Pearson entre estas dimensiones el cual es alto de -,296.

- Encontramos que entre la Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades y la DIMENSIÓN RELACION CON COMPAÑEROS su valor de sig. Bilateral es de ,006 lo cual expresa que existe un nivel negativo de correlación de Pearson entre estas dimensiones el cual es alto de -,283.

- Encontramos que entre la Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades y la DIMENSIÓN PERTENENCIA su valor de sig. Bilateral es de ,000 lo cual expresa que existe un nivel de correlación de Pearson entre estas dimensiones el cual es alto de ,389.

- Encontramos que entre la Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades y la DIMENSIÓN CONDICIONES FISICAS su valor de sig. Bilateral es de ,001 lo cual expresa que existe un nivel negativo de correlación de Pearson entre estas dimensiones el cual es alto de -,332.
- Encontramos que entre la Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo y la DIMENSIÓN DESARROLLO PROFESIONAL su valor de sig. Bilateral es de ,000 lo cual expresa que existe un nivel negativo de correlación de Pearson entre estas dimensiones el cual es alto de -,415.
- Encontramos que entre la Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo y la DIMENSIÓN RELACION CON COMPAÑEROS su valor de sig. Bilateral es de ,001 lo cual expresa que existe un nivel negativo de correlación de Pearson entre estas dimensiones el cual es alto de -,333.
- Encontramos que entre la Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo y la DIMENSIÓN DESARROLLO DE LA FUNCION su valor de sig. Bilateral es de ,001 lo cual expresa que existe un nivel de correlación de Pearson entre estas dimensiones el cual es alto de ,338.
- Encontramos que entre la Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo y la DIMENSIÓN PERTENENCIA su valor de sig. Bilateral es de ,002 lo cual expresa que existe un nivel de correlación de Pearson entre estas dimensiones el cual es alto de ,312.
- Encontramos que entre la Dimensión Compensaciones y la DIMENSIÓN DESARROLLO PROFESIONAL su valor de sig. Bilateral es de ,003 lo cual expresa que existe un nivel negativo de correlación de Pearson entre estas dimensiones el cual es alto de -,302.
- Encontramos que entre la Dimensión Compensaciones y la DIMENSIÓN RELACION CON COMPAÑEROS su valor de sig. Bilateral es de ,000 lo cual expresa que existe un nivel negativo de correlación de Pearson entre estas dimensiones el cual es alto de -,361.
- Encontramos que entre la Dimensión Compensaciones y la DIMENSIÓN PERTENENCIA su valor de sig. Bilateral es de ,000 lo cual expresa que existe un nivel de correlación de Pearson entre estas dimensiones el cual es alto de ,390.
- Encontramos que entre la Dimensión Compensaciones y la DIMENSIÓN CONDICIONES FISICAS su valor de sig. Bilateral es de ,003 lo cual expresa que existe un nivel negativo de correlación de Pearson entre estas dimensiones el cual es alto de -,305.

CAPÍTULO 4

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

• CONCLUSIONES

A través de los resultados obtenidos por parte de los instrumentos aplicados en este proceso investigativo se pudo determinar que en relación a la variable independiente de esta investigación el primer instrumento utilizado arrojó en sus 5 dimensiones un resultado de

presencia de riesgos psicosociales medio para la primera dimensión con un 37,23%, un resultado bajo con el 43,62% en su segunda dimensión, un porcentaje alto con el 40,43% en la tercera dimensión, un porcentaje medio con un 42,55 en su cuarta dimensión y por ultimo un porcentaje alto con el 42,55% en su última dimensión, todas ellas relacionadas a la presencia de riesgos psicosociales en la organización, lo cual basando en el número mayor de porcentajes altos, medios y bajos podemos deducir que el nivel probable de riesgo que se encuentra presente en las labores que cumple el personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro es MEDIO-ALTO lo cual despeja la incógnita en la cual fue basada la primera hipótesis y así mismo el alcance del primer objetivo demostrando que si existe presencia de riesgos psicosociales en esta institución. De la misma manera el análisis de los resultados obtenidos por el segundo instrumento que estaba basado en la variable dependiente de la investigación pudo demostrar a través de porcentajes estadísticos que el nivel de satisfacción predominante hallado es medio en un 91,49% lo cual demuestra la existencia de satisfacción laboral dando de tal manera una respuesta afirmativa a la incógnita planteada en la segunda hipótesis y así mismo dando como obtenido el segundo objetivo de la investigación ya que podemos concluir en relación a estos resultados que si existe en un nivel medio satisfacción laboral. Y por último y de igual manera importante, los resultados arrojados mediante el proceso de correlación de las variables pudo determinar que el nivel de relación hallada en las dimensiones del primer instrumento y el segundo presentaban un alto nivel de correlación por lo cual se deduce que los resultados que arrojó el primer instrumento el cual afirmo la existencia de riesgos psicosociales en las labores que cumple el personal administrativo de la institución dan como resultado en los porcentajes estadísticos de sus respuestas que este nivel medio hallado en los riesgos psicosociales generan un nivel de influencia predominante en la satisfacción laboral que existe en los mismos dando como resultado la respuesta a la tercera hipótesis y así mismo la obtención del último objetivo el cual pretendía justificar la existencia de satisfacción laboral en relación a los riesgos psicosociales el cual dio como resultante afirmativo.

•

RECOMENDACIONES El promover la salud psicosocial en el entorno laboral es impulsar una mejora en la salud pública de la sociedad ya que la mayor cantidad de personas que ya se desenvuelven en el ámbito laboral suelen pasar la mayor parte del tiempo en desvelos en el contexto laboral, o también desarrollando actividades desde sus hogares fuera del tiempo de trabajo. Por tal razón la promoción de la salud y de la misma manera la prevención de los accidentes y enfermedades en el trabajo que tengan relación con los riesgos psicosociales

en la Universidad Estatal de Milagro

deben tener la importancia que estos ameritan, la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo no solo requiere del cumplimiento de las normativas en materia de seguridad y salud, también se debe promover a que las organizaciones aporten de manera eficaz a la mejora y el resguardo de la salud mental, el bienestar y la calidad de vida laboral de los individuos que las conforman.

Hit and source - focused comparison, Side by Side:

Left side: As student entered the text in the submitted document.

Right side: As the text appears in the source.
