



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGO

PROPUESTA PRÁCTICA DEL EXAMEN DE GRADO O DE FIN DE
CARRERA (DE CARÁCTER COMPLEXIVO)
INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

TEMA: RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO
LABORAL

Autores: González Martínez Katherine Noely
Salgado Peñafiel Luis Enrique

Acompañante: Ps. Aguirre Plusas Clemencia Magdalena MSc.

Milagro, Diciembre 2018
ECUADOR

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

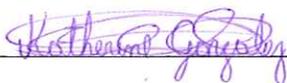
Presente.

Yo, **GONZÁLEZ MARTÍNEZ KATHERINE NOELY** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación – Examen Complexivo: Investigación Documental, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta practica realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación **ORGANIZACIONES Y TRABAJOS - ORGANIZACIONAL SOCIAL** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de esta propuesta practica en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, a los 5 días del mes de diciembre de 2018



Firma del Estudiante

Katherine Noely González Martínez

CI: 0953936994

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, **SALGADO PEÑAFIEL LUIS ENRIQUE** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación – Examen Complexivo: Investigación Documental, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta practica realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación **ORGANIZACIONES Y TRABAJOS - ORGANIZACIONAL SOCIAL** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de esta propuesta practica en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, a los 5 días del mes de diciembre de 2018



Firma del Estudiante

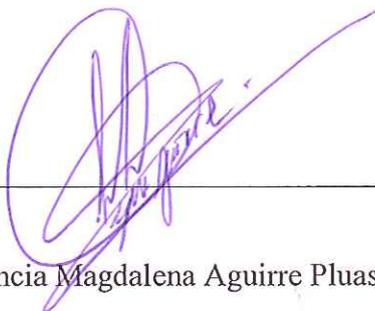
Luis Enrique Salgado Peñafiel

CI: 0941349102

APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Yo, **AGUIRRE PLUAS CLEMENCIA MAGDALENA** en mi calidad de tutor de la Investigación Documental como Propuesta práctica del Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo), elaborado por los estudiantes **GONZÁLEZ MARTÍNEZ KATHERINE NOELY** y **SALGADO PEÑAFIEL LUIS ENRIQUE**, cuyo tema de trabajo de Titulación es **RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL**, que aporta a la Línea de Investigación **ORGANIZACIONES Y TRABAJOS - ORGANIZACIONAL SOCIAL** previo a la obtención del Grado **PSICÓLOGO**; trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de del Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo) de la Universidad Estatal de Milagro.

En la ciudad de Milagro, a los 5 días del mes de diciembre de 2018.



Clemencia Magdalena Aguirre Pluas

Tutor

C.I.: 0919886424

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Aguirre Pluas Clemencia Magdalena

Espinel Guadalupe Johana Verónica

Pincay Aguilar Iván Leonardo

Luego de realizar la revisión de la Investigación Documental como propuesta práctica, previo a la obtención del título (o grado académico) de **PSICÓLOGA** presentado por la señorita **GONZÁLEZ MARTÍNEZ KATHERINE NOELY**.

Con el tema de trabajo de Titulación **RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL**.

Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:

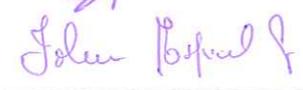
Investigación documental	[80,00]
Defensa oral	[20,00]
Total	[100,00]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado)

Aprobado

Fecha: Miércoles 5 de diciembre del 2018.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	Aguirre Pluas Clemencia Magdalena	
Secretaria	Espinel Guadalupe Johana Verónica	
Integrante	Pincay Aguilar Iván Leonardo	

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Aguirre Pluas Clemencia Magdalena

Espinel Guadalupe Johana Verónica

Pincay Aguilar Iván Leonardo

Luego de realizar la revisión de la Investigación Documental como propuesta práctica, previo a la obtención del título (o grado académico) de **PSICÓLOGO** presentado por el señor **SALGADO PEÑAFIEL LUIS ENRIQUE**.

Con el tema de trabajo de Titulación **RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL**.

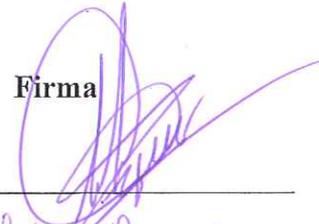
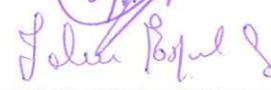
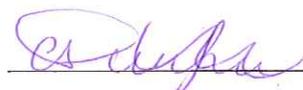
Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:

Investigación documental	[80,00]
Defensa oral	[20,00]
Total	[100,00]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) Aprobado.

Fecha: Miércoles 5 de diciembre del 2018.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	Aguirre Pluas Clemencia Magdalena	
Secretaria	Espinel Guadalupe Johana Verónica	
Integrante	Pincay Aguilar Iván Leonardo	

DEDICATORIA

Dedicamos el presente trabajo a Dios por permitirnos llegar a un momento tan especial, a nuestros padres por ser el pilar fundamental en cada momento, por su apoyo, comprensión e incondicionalidad; todos nuestros logros y triunfos son dedicados a ellos ya que gracias a su confianza y ayuda esto ha sido posible.

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento es principalmente a Dios por habernos brindado sabiduría, por permitirnos llegar a esta grandiosa etapa de vida profesional y darnos la oportunidad de cumplir nuestras metas. A nuestros padres quienes a lo largo de nuestra vida han estado apoyándonos de manera incondicional. Nuestro agradecimiento y gratitud eterna, ya que sin ellos esto no hubiese sido posible.

INDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR	II
APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL.....	IV
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	V
DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO	VIII
INDICE GENERAL.....	IX
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	4
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	7
METODOLOGÍA.....	17
DESARROLLO DEL TEMA.....	19
CONCLUSIONES.....	24
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25

Riesgos Psicosociales y su Influencia en el Rendimiento Laboral

RESUMEN

Los factores psicosociales han tomado mucha importancia en el ámbito laboral, puesto que tienen gran predominio en la productividad de los colaboradores. Según estudios realizados mediante instrumentos y técnicas de investigación en distintas organizaciones a nivel mundial se han obtenido resultados que señalan un elevado nivel de riesgo psicosocial que afecta a la salud de sus colaboradores. Los entornos laborales en la actualidad se han convertido en una amenaza para la salud, ocasionando accidentes y enfermedades de toda índole. Los tiempos han cambiado de forma muy importante, pero las condiciones laborales siguen siendo alarmantes. La preocupación por los riesgos laborales se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales, pero se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales. En definitiva el trabajador tiende a padecer de situaciones estresantes en su medio de trabajo lo cual no permite un adecuado rendimiento laboral.

PALABRAS CLAVES: psicosocial, riesgo, laboral, rendimiento.

Psychosocial Risks and their Influence on Labor Performance

ABSTRACT

Psychosocial factors have become very important in the workplace, since they have a great predominance in the productivity of employees. According to studies carried out through instruments and research techniques in different organizations worldwide, results have been obtained that indicate a high level of psychosocial risk that affects the health of its employees. Work environments today have become a threat to health, causing accidents and diseases of all kinds. Times have changed in a very important way, but working conditions are still alarming. The concern for occupational risks has historically focused on physical and environmental risks, but there has been growing attention on psychosocial risks. In short, the worker tends to suffer from stressful situations in his work environment which does not allow an adequate work performance.

KEY WORDS: psychosocial, risk, work, performance.

INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales son aspectos de gran importancia en un contexto laboral ya que son intangibles representando un peligro a la salud mental y social de los trabajadores en su área laboral y por ende es un desencadenante dentro de la vida del colaborador ya que de alguna manera va a influir en el crecimiento de una organización, viéndose afectada no solo la vida laboral de sus colaboradores sino también la vida personal.

Las organizaciones demandan de responsabilidades y obligaciones dentro de cada puesto de trabajo, por lo que muchos de sus colaboradores por evitar correr riesgos en su estabilidad laboral, aceptan trabajar en un espacio físico que no es el ideal para ejercer sus funciones, siendo vulnerables con exceso de horas de trabajo, llevándose en parte de sus trabajos a sus hogares que podría convertirse en un problema dentro de su entorno familiar y de salud como un estrés que puede irse convirtiendo en fatiga.

Por otra parte también representa un peligro en el rendimiento laboral de los colaboradores ya que estos riesgos no permiten una buena función cognitiva que requiere cada puesto de trabajo lo cual posteriormente causa conflictos internos en la organización entre subordinados y jefes cuando los resultados requeridos no son obtenidos, de acuerdo a la función que ejercen.

Se puede destacar que algunos colaboradores han logrado adaptarse a un entorno laboral no muy favorable, sin embargo han intentado sobresalir por necesidad; demostrando sus habilidades y aptitudes anhelando un reconocimiento por parte de sus líderes lo cual los hará sentir importante dentro de la organización.

CAPÍTULO 1

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Los riesgos psicosociales en la actualidad afectan a la mayoría de los colaboradores cuando el sistema organizacional de una empresa exige una gran demanda de funciones en los distintos puestos de trabajo, lo cual acontece cuando la organización no define de manera adecuada el perfil del puesto, creándose una confusión con respecto a las funciones requeridas. Por tanto esto origina una sobrecarga de trabajo, déficit en las relaciones y apoyo social entre compañeros (Chavarria, Sarsosa, & Arenas, 2011).

Si bien es cierto los riesgos psicosociales que se presentan en el lugar de trabajo de los colaboradores de una organización no están en su mayoría identificados para realizar una prevención a tal punto de anular dicha situación, ya que algunos de los factores que conllevan a un riesgo como la poca concentración en el momento de realizar su labor diaria no son tomados en cuenta de manera relevante lo cual hace que a corto o largo plazo se convierta con una situación de riesgo y se vea afectada de tal manera la vida laboral y personal del trabajador como la de la empresa (Díaz Naranjo, 2011).

El origen del problema en las situaciones de riesgo psicosocial proviene del entorno laboral, debido a un mal diseño y estructura del trabajo. Los riesgos psicosociales en el trabajo son causados por las situaciones laborales difíciles de sobrellevar para la mayoría de los trabajadores. Obviamente, podemos encontrar individuos que presentan unas cualidades personales superiores al resto de sus compañeros, pero no todos los seres humanos somos capaces de asimilar la problemática con la misma perspectiva. Por ello, es necesario evaluar el entorno e intentar modificarlo para generar condiciones laborales adecuadas para el “trabajador normal” que debe desempeñar el puesto (Gil-Monte, 2012).

La organización debería proporcionar las condiciones adecuadas para que los trabajadores puedan desempeñar sus roles de manera eficiente, un colaborador proactivo realiza sus funciones de manera eficiente y da resultados positivos e inmediatos, lo cual lo hace diferente a lo que se considera hoy en día un trabajador normal, el cual cumple y se limita

a funciones establecidas por lo que tiende muy pocas veces a sufrir de un estrés laboral, por lo contrario de un colaborador proactivo quien debido a su eficiencia puede acarrear una sobrecarga de trabajo y esto lo hace vulnerable a algún tipo de riesgo psicosocial (Departamento de Riesgos Psicosociales ACHS, 2013).

El objetivo general de la presente investigación consiste en determinar qué riesgos psicosociales influyen en el rendimiento laboral

Los objetivos específicos son: describir que riesgos psicosociales afectan en la actividad laboral de los colaboradores, analizar las causas que influyen en el rendimiento laboral e identificar la incidencia de los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los trabajadores.

JUSTIFICACIÓN

Los riesgos psicosociales constituyen una gran problemática en la mayoría de las organizaciones, es importante describir los factores que conllevan a los colaboradores a una inadecuada situación en su puesto de trabajo, lo cual les impide brindar su mejor desempeño dentro de la empresa y por ende no ofrecen buenos resultados. Estos aspectos son de gran influencia dentro del desarrollo profesional de los trabajadores, ya que determinan su crecimiento personal y laboral.

Pues cabe recalcar que dichos riesgos crecen cada vez más por el nivel alto de responsabilidades que se presentan en el ámbito laboral, son más competitivas pues entre compañeros se presentan ciertas situaciones y de la misma manera se presentan en el mundo empresarial, muchas veces se hacen capacitaciones para evitar los riesgos laborales dejando de lado el valor agregado del trabajador como la poca importancia en el factor emocional, sacrificando tiempo con su entorno familiar, pues aunque actualmente haya leyes que protegen la salud del trabajador existe aún la poca importancia hacia las situaciones laborales que pasan los trabajadores de las organizaciones (Artazcoz & Molinero, 2004).

Dicho de otra manera, un trabajador que no se siente bien dentro de una organización no va poder realizar sus actividades por las necesidades y poca importancia que se le presta, ya que se sentirá como un objeto o máquina de trabajo; por eso es de gran relevancia la presente investigación porque el objetivo principal de estudio es el valor humano que

representa cada colaborador; muchas veces las organizaciones priorizan la producción por encima del talento humano y es ahí cuando no se le da ninguna importancia a las situaciones de riesgos que se presentan cotidianamente; estas situaciones no pueden ser indiferentes ya que los trabajadores son los que contribuyen a formar una organización exitosa. Las empresas crecen mientras que sus trabajadores se encuentran en situaciones adecuadas con respecto a su entorno laboral debido que si la organización mejorará la manera de intervenir para reducir los riesgos psicosociales, tal vez los colaboradores rendirían mejor en su labor diaria puesto que muchas compañías creen que solo es importante la parte física, preocupándose más por aspectos como la comodidad del trabajador muchos de estos son los muebles de la empresa, luz, maquinarias, etc. Por consiguiente si se demuestra que los factores psicosociales influyen en el rendimiento laboral de igual manera que los riesgos físicos, entonces la organización deberá preocuparse por el bienestar de los trabajadores estableciendo medidas necesarias para contrarrestar la problemática y evitar que el desempeño laboral disminuya.

En consecuencia de la poca relevancia que se le brinde a estos riesgos psicosociales, afectaría a los colaboradores como a la organización y así la economía familiar también. Puesto que si la organización brinda mano de obra y esta se suspendiera por un grupo de trabajadores que llegaran a demandar a la compañía existirá cierta reducción de sus ganancias, todo por la poca importancia de la vida laboral saludable que ellos deberían tener, esta situación es de reciprocidad del colaborador y la compañía manteniendo una responsabilidad por ambas partes se tendría un buen clima laboral y una motivación adecuada en la organización obtenido un equilibrio empresarial (Osorio Escobar, 2011).

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Según (Mariela, 2009), afirma la idea: “Para la salud laboral, los factores de riesgo psicosocial representan un campo de creciente interés, especialmente desde que en las últimas décadas la investigación epidemiológica ha aportado fuertes evidencias de su impacto sobre la salud. Sin embargo, no se trata de un hecho nuevo. Lo que la investigación ha identificado como “factores de riesgo psicosocial” no es más que condiciones de trabajo, estrechamente relacionadas con su organización, que son causa de enfermedad. Cuando utilizamos la jerga técnica “factores psicosociales” estamos hablando de ritmos e intensidad de trabajo excesivo, tiempos incontrolables, desconsideración y ninguneo, trato injusto, futuro inseguro; en definitiva de condiciones de trabajo alienantes que no permiten el aprendizaje, el crecimiento y la autonomía, y dificultan que “ejercemos” también en el trabajo de aquello que realmente somos: seres sociales y creativos (*Tesis Doctoral a Partir De Indicadores De Motivación , Personalidad Y*, 2010)

Desde las reivindicaciones surgidas en Estados Unidos a principios de los años 70, ha existido un interés creciente por tratar de mejorar las condiciones de trabajo de las personas con el objetivo de aumentar su Calidad de vida. Al hablar de condiciones de trabajo se hace referencia a varios aspectos que pueden influir no sólo en la productividad y el rendimiento de los trabajadores sino también en su salud y en su bienestar. Por una parte, el entorno físico en el que se desarrollan las tareas es un indicador de la calidad de vida laboral. El ruido, la iluminación o la temperatura serían ejemplos de factores ambientales que pueden influir en el desempeño del trabajo (Rodríguez, 1989). Por otra parte, existen otra serie de factores que de forma clásica se han considerado cruciales para mejorar las condiciones laborales, como el sueldo o las horas de trabajo. Estos factores son los que se han estudiado desde una perspectiva más objetiva en la que predomina el estudio de la calidad del entorno laboral como medio para conseguir los intereses organizacionales. Sin embargo, desde una perspectiva más subjetiva, también es importante atender a otro tipo de indicadores relacionados con la experiencia del trabajador. Desde esta perspectiva, el

objetivo principal es conseguir aumentar el bienestar de la persona (Martínez Gamarra & Ros Mar, 2010).

(Moreno-Jiménez & Báez León, 2011), definen los factores psicosociales como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores. Los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales. Son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del 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. 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, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (Hernán Fernández, 2010).

Para (Moreno-Jiménez & Báez León, 2011), el riesgo psicosocial, a diferencia de otros riesgos laborales, no es repentino y tiene un comportamiento de crecimiento exponencial o acumulativo. Por ejemplo, para el trabajador que se ve sometido a cargas mentales de trabajo constantes, o para aquel que soporta un trato indiferente de sus compañeros, o aquel que es presionado con muchas tareas a la vez; el riesgo psicosocial no es evidente desde el primer instante, y al contrario puede darse el caso de que estos riesgos pueden tener un fuerte impacto anímico y emocional. Mientras que para (María et al., 2014), todo factor psicosocial está relacionado con características o aspectos propios del puesto de trabajo y del espacio social y físico en que es llevado a cabo. Estos elementos comprenden todos los estímulos, percepciones o interacciones del trabajador con el clima y la cultura organizacional, con sus compañeros de trabajo, con sus superiores, y con la forma en que están diseñadas las tareas que debe cumplir. Adicionalmente se le añadirían factores externos a la organización, como el entorno familiar y las necesidades o exigencias domésticas, factores personales como las aptitudes, la actitud y la personalidad. En este sentido, dos trabajadores que compartan el mismo puesto laboral y estén expuestos a los mismos factores internos de la organización; enfrentarán distintos factores externos y

personales, lo que determina en gran medida la probabilidad de que estos riesgos tengan un impacto fuerte o débil en la persona.

(Motowidlo, 2003), concibe el rendimiento laboral como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un alto o bajo rendimiento, supone la contribución que ese colaborador hace a la consecución de la eficacia de su organización. Pero aún desde este punto de vista conductual, si bien el definir el rendimiento en términos de conductas ayudaría a ver la relación entre conductas y sus resultados, no se puede excluir a estos últimos. Los modelos conductuales precisan justamente que los resultados proporcionan el contexto del rendimiento, aclarando a los trabajadores hacia dónde debe dirigirse su conducta. De la misma manera, quedarnos en el extremo contrario, centrándonos en exceso y exclusivamente en el resultado, tampoco es eficaz. Por eso, al gestionar el rendimiento se necesita tanto los resultados como las conductas, y ésta es precisamente, la tendencia actual en las organizaciones a la hora de evaluar el rendimiento de sus trabajadores (Schuler, 2003).

Según (Chiavenato, 2000), el rendimiento laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”, se puede mencionar de este concepto que el rendimiento funciona también por la búsqueda en conjunto de los objetivos trazados en la organización, la cual se logra de forma individual, ya que todos quieren llegar a cumplir estos objetivos, existen características individuales, entre las cuales se pueden mencionar las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados, hace mención a las características que posee el ser humano, habla acerca de que cada una de estas características que tenemos, permite producir comportamientos que pueden hacer que la empresa logre los resultados deseados.

(Vézina, 2003) Señala que “los riesgos psicosociales se producen debido a que el ambiente de trabajo está sometido a conflictos, dadas las contradicciones entre diferentes racionalidades de los colaboradores; ya que estos desean ser recompensados por su esfuerzo, ver reconocida su capacidad para pensar y actuar sobre las situaciones de trabajo y también poder debatir las diversas lógicas presentes para delimitar el campo de lo que es

posible y lo que es aceptable. Para lograr ese objetivo, el trabajador tiene que movilizar de manera voluntaria o impuesta su fuerza de trabajo (capacidades físicas, mentales y psíquicas), gastar energías para procesar información o transformar los objetos de trabajo, vencer las dificultades o las resistencias que oponen la materia prima e insumos intermedios a ser transformados, asumir la carga de trabajo, y hacer esfuerzos para usar eficazmente máquinas y herramientas y soportar los riesgos del medio ambiente laboral. Durante el proceso de trabajo tiene que adaptar el trabajo prescrito a la actividad a desarrollar, así como resolver problemas imprevistos y superar incidentes, todo lo cual puede generar fatiga y sufrimiento. (Neffa, 2015)

En definitiva, el trabajador es susceptible de sufrir daños derivados de las condiciones en que desarrolla la actividad productiva, su organización, los lugares de trabajo, así como los agentes y sustancias presentes en el medio de trabajo. Riesgos que resultan especialmente importantes en aquellos supuestos en que el trabajo se presta sometido a las órdenes e instrucciones de los empleadores, de forma que es, sin dudas, el empleador, asimismo, quien determina las condiciones de seguridad. De esta forma, al legítimo ejercicio por parte del empleador desde sus facultades suele fijarse como límite la tutela de la salud del trabajador; y es así desde el momento en que es aquel quien dispone y controla las condiciones en que presta el trabajo. El trabajo humano tiene elementos paradójicos, bien puede conducirlos a la productividad o puede hacerle un daño a su salud, tanto física como psicológica y mentalmente. El panorama laboral ha cambiado, con la incorporación de nuevas tecnologías del sistema productivo, la globalización, el reconocimiento del sindicalismo, los derechos humanos y las formas modernas de producción empresarial han disminuido su dureza. Las condiciones laborales han mejorado en los aspectos físicos del trabajo tales como las horas de trabajo, sobreesfuerzos físicos, condiciones ambientales y de higiene, sin embargo, la reconceptualización de la salud laboral ha dejado de ser un problema individual para convertirse en un problema social y empresarial, siendo un derecho del trabajador. (Galbán, 2017)

Los riesgos psicosociales en la vida laboral diaria han tomado relevancia por dos aspectos fundamentales: uno, por su frecuencia de ocurrencia y el otro por el impacto que tienen en la salud de las personas, aunque no se descarta el impacto que pueden tener en la gestión de una organización. Riesgos que estuvieron por varios años olvidados, asumiendo un papel de carácter secundario, pues las normas laborales y el entorno laboral consideraban

solamente como riesgos los mecánicos, físicos, químicos y biológicos. Sin embargo, a pesar de la evolución de la sociedad que trajo consigo cambios en los sistemas de producción, aún hay cierta intransigencia en reconocer diversas manifestaciones de los denominados riesgos profesionales emergentes en el que se incluye en ella los riesgos psicosociales en el concepto de accidentes de trabajo. Cuestión contradictoria pues hoy en día los accidentes por traumatismo han disminuido y sí han aumentado los accidentes y enfermedades del trabajo generadas por la exposición a riesgos ergonómicos y psicosociales. No obstante, resulta patente que han de ser objeto también de análisis, evaluación y evitación los factores de tipo social o psicológico que pueden afectar, sea de forma orgánica o psicosocial, la salud de los trabajadores. Y ello porque puede constatarse en especial en determinados sectores y actividades, asistimos a una reducción significativa de los riesgos de tipo “tradicional”, y a una creciente importancia de los de origen psicosocial. (Luceño, Martín, Rubio, & Jaén, 2008)

La (OIT, 1984), definió los factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales), en términos de “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización, las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden en función de las percepciones y la experiencia tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral”. Este concepto resulta amplio pues a criterio de (Guevara, 2012), indica que incorpora al hombre y su medio. Incluye todos aquellos aspectos referidos a la organización del trabajo y las condiciones ambientales por un lado y cómo las mismas pueden influir positiva o negativamente en los trabajadores. Además, como aspecto más definitorio está lo relativo a que cada persona percibe el riesgo de diferente forma, a su juicio, por su desarrollo cultural y por la experiencia pasada. Todas estas situaciones pueden englobarse en el llamado riesgo psicosocial y que son susceptibles de producir efectos negativos en la salud del trabajador y su rendimiento laboral.

Los *riesgos psicosociales laborales* son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar

consecuencias principalmente graves. (Moreno Jiménez, 2011). Es importante destacar que los riesgos psicosociales y factores de riesgos psicosocial son diferentes con un fin que es la inestabilidad del trabajador de acuerdo a la percepción de cada uno de ellos. De manera que los riesgos psicosociales, están relacionados como causales del ambiente, seguridad e higiene en el que los colaboradores de las organizaciones les afectan de alguna manera la salud de cada uno de ellos notándose luego su aspecto fisiológico y por ende laboral.

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”(Moreno-Jiménez & Báez León, 2011). Con respecto a los factores de riesgo psicosocial son circunstancias que un trabajador puede pasar dentro y fuera de la organización, si el jefe inmediato observa situaciones irregulares como escasa concentración de las labores que realiza se convertiría en futuro problema o suspensión de su colaborador por falta de eficacia en su labor diaria, es importante que las empresas tenga una debida importancia de sus trabajadores para que el trabajador se sienta un elemento importante de la empresa.

En relación a los factores laborales el profesional se enfrenta a una carga de trabajo que de cierta manera se termina acoplando a su labor, no en todos los trabajadores suelen tener esta respuesta positiva ya que la percepción de cada trabajador es diferente, en algunos puede ocasionar cierta desmotivación o estrés no se sienten comprometidos a su equipo de trabajo, por lo que el rendimiento laboral se verá afectado y se creará un clima laboral hostil, es necesario dentro del entorno de trabajo tener un clima agradable pues de esa manera se beneficia la organización y el colaborador.

El rendimiento laboral de cada trabajador es evaluado en la actualidad en todas las empresas, pues las compañías tienen la obligación actualmente de velar también por el bienestar de cada uno de sus colaboradores. En el mundo en el que hoy vivimos, se evalúa el rendimiento de todas las cosas. Es necesario definir el término “evaluar” para inspeccionar más sobre este tema. La definición nos expresa que significa estimar o apreciar el valor de algo. Por lo tanto evaluar el desempeño laboral es estimar o apreciar el valor del desempeño de un trabajador, mediante la utilización de una técnica que permita

poder detectar el rendimiento del mismo y como objetivo final valorarlo en relación con los otros puestos. (Fernández, 2010)

Un trabajador que se encuentre estresado suele enfermarse con más frecuencia, tener poca o ninguna motivación, ser menos productivo y tener menor seguridad laboral, incidiendo en la entidad donde trabaja con una perspectiva de éxito negativa en el mercado donde se desenvuelve. Este se puede producir en situaciones diversas. Se debe tener en cuenta que un nivel de presión que el trabajador considere aceptable puede incluso mantenerlo alerta, motivado y en condiciones óptimas de trabajar y aprender, dependiendo de los recursos que disponga y de sus características personales. Un entorno laboral saludable no es únicamente aquel en que hay ausencia de circunstancias perjudiciales, sino abundancia de factores que promuevan la salud. (Strauss & Doria, 2014) .

La guía de prevención de riesgos psicosociales del trabajo menciona ciertas características en el 2013:

a) **Afectan a los derechos fundamentales del trabajador.** Los riesgos psicosociales no se refieren a aspectos marginales o secundarios de las condiciones de organizacionales del trabajador, sino a elementos básicos de sus características de ciudadano que trabaja, de su dignidad como persona, de su derecho a la integridad física y personal, de derecho a la libertad y de su derecho a la salud positiva y negativa. La violencia y el acoso laboral o sexual son atentados a la integridad física, personal a la dignidad del trabajador de su intimidad, elementos propios de los derechos fundamentales de los trabajadores.

b) **Los riesgos psicosociales tiene efectos globales sobre la salud del trabajador.** Los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta del estrés, tales respuestas están fuertemente mediadas por los mecanismos de percepción y contextuales, es decir los efectos sobre la salud del trabajador de los factores psicosociales de estrés son principalmente modulares. Mientras los factores psicosociales de riesgo o estrés tienen efectos mediados y parciales, los efectos de los riesgos psicosociales tienen efectos principales y globales en razón de la naturaleza del propio riesgo.

c) **Afectan a la salud mental de los trabajadores.** Los riesgos psicosociales afectan de forma importante y global a la estabilidad y equilibrio mental de la persona. La ansiedad,

la depresión están asociados a la exposición a los riesgos psicosociales sugeridos por la OIT (Organización Internacional de Trabajo) como enfermedad profesional

d) **Tienen formas de cobertura legal.** La importancia real de los riesgos psicosociales, su alta incidencia y la relevancia de sus consecuencias en la salud de los trabajadores ha obligado al desarrollo de una cobertura legal inicial y al desarrollo de una jurisprudencia sobre el tema

Fuente: (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013)

Los riesgos también pueden ayudar para fortalecer de manera positiva al colaborador pues el objetivo es ir mejorando los conflictos, situaciones que se presentan y que afectan a la salud física y mental de sus trabajadores llegando a un nivel de seguridad completo donde se observe la calidad que la organización les brinda y así se vea reflejada también en su rendimiento laboral. Pues hoy en día se puede observar que hay un conjunto de entidades que respaldan a los colaboradores de la empresa como lo es la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud regulando y velando el bienestar del ser humano dentro de las compañías, existen reglamentos que ampara sus beneficios en las empresas privadas y públicas pues es la única manera de ser equitativos en el mundo laboral, ya que si no existiera estas entidades las personas serian siendo explotadas a tal punto de no cuidar su salud mental y física.

Los factores o riesgos psicosociales, se originan por diferentes aspectos del ambiente y organización del trabajo. Cuando se producen, tienen una incidencia en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. La existencia de estos riesgos en el trabajo puede afectar, además de la salud de los trabajadores, al desempeño del trabajo. El estrés (un riesgo moderno en un esquema de trabajo tradicional) y la violencia laboral son los más comunes. (Lecca, Guevara, & Boza, 2013). Las situaciones de violencia laboral ciertamente son determinantes dificultosos de comprobar tanto en el hombre o mujer, pueden ser física y psicológicas lo cual conlleva a que tengan una reacción de ser manejables con sus jefes por temor a perder su lugar de trabajo y más aun cuando influyen factores personales que no le permiten poner un alto a estas violación de sus derechos, en ocasiones llegan a creer que tienen poca capacidad para ser eficientes en su asuntos laborales generalmente suelen ser las personas con discapacidad víctimas de estos injusticias.

Las consecuencias que pueden tener los factores de riesgos psicosociales, si las condiciones de trabajo no son óptimas, pueden aparecer repercusiones como: Estrés Laboral, Síndrome de Burnout (síndrome de quemarse en el trabajo), y el acoso laboral o mobbing. Estas consecuencias, pueden generar además alteraciones de salud en los colaboradores como son: trastornos cardiovasculares, musculo-esqueléticos, respiratorios, gastrointestinales, dermatológicos, entre otros. En diversos momentos la mayoría de trabajadores no pronuncian molestias de origen psicosocial, estas molestias dan inicio con pequeños detalles como su ambiente físico de trabajo como la iluminación, ruido excesivo, temperatura, entre otros. Estos factores desencadenan los riesgos psicosociales. (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013).

Estas consecuencias de cierta manera se presentaran en todas los colaboradores de las organizaciones pues no se puede evitar que el conjunto de trabajadores no adquiriera ninguna de las características de riesgo psicosocial, pero se puede reducir el índice del mismo, tal vez capacitar colaborador para que adopte la capacidad de modificar y sobrellevar ciertas situaciones que son propensos a adquirir en lugar de trabajo

Por lo que se refiere a situaciones difíciles de identificar como de estrés laboral, de síndrome de burnout o de mobbing, conviene delimitar bien el campo que cada uno acoge bajo su radio de acción y definir y confrontar la situación, ya que se está corriendo el riesgo de que cualquier persona que tenga una exigencia laboral o un conflicto interpersonal con los compañeros de trabajo intente justificarlo como estrés laboral, burnout o mobbing y es conveniente tener en cuenta que, para la valoración del estrés laboral, hay que saber identificar los estresores del ambiente físico en el trabajo y los intraorganizacionales, y excluir los estresores extraorganizacionales; para la valoración del burnout, hay que tener en cuenta el contexto laboral, organizativo e institucional y para evaluar el mobbing la diferencia con un conflicto interpersonal que no reside tanto en el tipo de conductas que se manifiestan o en cómo se producen estas conductas, sino que fundamentalmente se trata de una cuestión de frecuencia y de duración de las conductas hostiles, que llevarán a la víctima a una situación de debilidad e impotencia y a un alto riesgo de expulsión del entorno laboral. (Izquierdo, 2004)

Pues el estrés laboral o burnout es causado por la demanda excesiva de tareas que fomentan cierto cansancio físico en la cual se manifiesta una respuesta fuera de lugar como un tono de voz alto al responder, emocionalmente también se ve afectado pues allí se

proyecta cierta tensión en el colaborador. El mobbing es un trato hostil lo cual no es adecuado pues brindar un trato como tal esto más se manifiesta en la relación jefe-colaborador, estos son riesgos psicosociales que están estrechamente ligados con un rendimiento laboral bajo. Dicho de otra manera no se puede determinar a cualquier situación que suceda como un riesgo laboral sin antes no haber tenido la respectiva observación, evaluación de las circunstancias para respaldar la acción, como pueden hacer parecer muchos colaboradores de la organización un conflicto laboral cuando puede ser de carácter personal con algún compañero de labores, es necesario e importante ante cualquier circunstancia saber identificar la verdadera problemática que desato dicha acción.

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

Se realizó un proceso de revisión bibliográfica descriptiva, en bases de datos digitales: Dialnet y Redalyc; además de consultar en la guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. La revisión comprendió el análisis de temas correspondientes de los riesgos psicosociales y todas las consecuencias que derivan de esta problemática; tales como salud, desempeño, rendimiento laboral, etc. Por lo cual se abordó la temática de los riesgos psicosociales y su influencia en el rendimiento laboral desde la perspectiva organizacional. Se utilizó la técnica de interpretación hermenéutica, la cual consiste en la interpretación de contenido mediante un conjunto de métodos y la triangulación de ideas para el análisis de datos.

La revisión de la literatura muestra la importancia que tienen los trabajadores dentro de la organización, sin embargo el entorno laboral no siempre es el adecuado para que los colaboradores puedan desempeñarse de manera óptima y su rendimiento sea el necesario para la empresa. El desarrollo del marco teórico se fundamentó en información científica validada por autores que aportaron mucho en temas relacionados a la investigación de riesgos psicosociales y rendimiento laboral; y la manera como estos riesgos tienen su origen por diversos aspectos psicológicos y sociales que se producen dentro del trabajo.

La información estadística analizada permitió conocer distintos estudios realizados a nivel nacional e internacional, en el cual se destaca el estudio de los aspectos organizacionales psicosociales y su relación con la salud laboral, temática que fue abordada en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Universidad Autónoma de Madrid. Además uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema de los factores psicosociales en el trabajo fue “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” documento publicado por la (OIT, 1984). En este estudio se aborda la temática desde el año 1974, fecha en la que se organiza la Asamblea Mundial de la Salud, en la cual se logra fundamentar la relevancia de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral afectando a los colaboradores.

La revisión documental de las diferentes fuentes primarias y secundarias ha aportado en el presente proyecto mediante la interpretación de los contenidos estudiados Tal como lo indican (Cox & Griffiths , 1996), los efectos de los factores psicosociales de estrés pueden afectar tanto la salud psicológica como la salud física.

CAPÍTULO 4

DESARROLLO DEL TEMA

Los riesgos psicosociales han tomado una gran importancia debido a las exigencias laborales que surgen en las organizaciones, influenciando en los colaboradores un malestar físico y mental. Estudios realizados en España (Puig, Guilera Ferré, & Però Cebollero, 2011), nos muestran las dimensiones en las cuales el trabajador se ve afectado en su entorno laboral, una de ellas es el tiempo de trabajo que el trabajador dedica a su jornada laboral y el tiempo destinado a sus relaciones sociales; muchas personas no perciben el daño que puede ocasionarles cuando se exceden laborando más allá de los horarios establecidos ya que esto les impide brindar tiempo a su familia y a otras actividades personales. Esto produce que el rendimiento laboral se vea afectado en gran magnitud ya que entre más horas se trabaje existe más desgaste físico y mental derivando en un desempeño bajo en la productividad.

Los colaboradores tienden a frustrarse cuando sus opiniones no son escuchadas o valoradas por sus jefes, reduciendo de esta manera la capacidad de tornarse importantes en decisiones correspondientes a la organización. En algunos casos los trabajadores tienen grandes expectativas de superación dentro de la empresa pero cuando no se tiene la autonomía de participar en algún proyecto dentro del trabajo, esto produce que el colaborador se desmotive reduciendo sus ganas de superación profesional y esto a su vez afecte negativamente su rendimiento laboral porque al sentir que sus iniciativas no son tomadas en cuenta se origina en ellos una desmotivación por el trabajo, lo cual va a influenciar negativamente en gran medida en su desempeño dentro de la organización.

Existen trabajadores que cuentan con el talento de solucionar los problemas de manera inmediata y eficiente, sin embargo por esa misma razón a estas personas se les exige más que a otros colaboradores, derivando eso en una sobrecarga de trabajo ya que se les otorga responsabilidades y tareas ajenas a su cargo; esto deriva en que ellos trabajen a presión y que prácticamente se vean obligados a rendir resultados y productividad elevada, sin embargo esto puede repercutir en la salud del trabajador ya que tendrá un alto estado de

estrés ocasionando malestar físico y mental. Por lo general el rendimiento de estos trabajadores a menudo es bueno, sin embargo a largo plazo su desempeño puede decaer debido al cansancio generado por el exceso de tareas y responsabilidades.

El trato que se le brinda al colaborador dentro de la empresa puede desencadenar reacciones positivas y negativas; en muchas organizaciones no existe un clima laboral adecuado que permita al trabajador desempeñarse de manera eficiente debido que se pueden presentar casos en que los jefes desvaloricen el trabajo producido por sus subordinados o en otras situaciones llegando al extremo de denigrar a sus colaboradores con insultos o algún tipo de acoso; obviamente esto producirá un rendimiento laboral bajo y desmotivación por el trabajo. El entorno laboral ofrece cierta variedad con respecto a las funciones del trabajo, algunos colaboradores entienden que el contenido que puede ofrecerles su jornada laboral les puede permitir reconocimientos más allá de compensaciones económicas como un certificado por su desempeño laboral, cursos de capacitación, etc. Pero existen empresas que no reconocen el esfuerzo y valor agregado de sus colaboradores desmotivando así sus ganas de producir de manera óptima dentro de la organización, en estos casos el rendimiento se ve seriamente alterado por causa de la falta de valorización hacia el trabajador.

La participación que tiene el colaborador en la organización y la supervisión que la empresa ejerce sobre él determina en gran manera su desempeño porque cuando el trabajador no tiene ningún tipo de intervención en las decisiones de la compañía, no tiene otra opción que acatar esas disposiciones sin sugerencia alguna y en caso de que se sienta incomodo por esa causa, no tiene otra alternativa que quedarse callado pero esto lógicamente origina un malestar y el rendimiento puede verse alterado. En relación a la supervisión existen empresas que despliegan una vigilancia intensa hacia sus colaboradores, originando una incomodidad e intranquilidad en el ambiente laboral, esto influye en el desempeño porque generalmente las personas que trabajan con una severa supervisión no son capaces de concentrarse en sus funciones de manera adecuada.

El trabajador se siente más seguro y cómodo en su entorno laboral si la empresa muestra interés y preocupación por él; se valora el talento humano y el esfuerzo del colaborador lo cual se ve reflejado con un sueldo acorde a su productividad, pero no siempre la organización se preocupa por la persona ni lo compensa de manera adecuada sino que prevalece la producción por encima del bienestar del trabajador; por eso algunas personas

se quejan del desinterés que les da la compañía y de los sueldos bajos, por esta razón decaen en su rendimiento laboral. El apoyo social es un factor muy importante para el colaborador, muchas veces existen problemas personales que afectan la actividad laboral diaria lo cual produce que el rendimiento laboral se vea afectado; por lo contrario cuando hay buenas relaciones entre compañeros de trabajo esto permite contrarrestar la tensión que puede sentir el trabajador, produciéndose una seguridad personal y confianza.

Los riesgos psicosociales afectan a gran parte de las personas en su entorno laboral, esta problemática no solamente acontece en el plano nacional sino también a nivel internacional; en distintos países que son considerados potencias mundiales, el sistema organizacional requiere una alta productividad y por ende los trabajadores necesitan dar resultados potencialmente altos, lo cual muchas veces no es posible derivando en que el colaborador no se sienta cómodo y se vea afectado; sin embargo en muchas ocasiones estas situaciones no son visibles ya que el trabajador tiende a disimular su malestar y fingir que todo está bien para poder de esta manera cuidar su puesto de trabajo.

El bienestar del colaborador dependerá de las condiciones de trabajo; es decir, si estas se encuentran equilibradas (María Dolores Sánchez García, 2017), el trabajo ofrecerá una motivación para que el trabajador pueda desempeñarse eficaz y eficientemente; pero si por el contrario existe un desequilibrio en el ambiente laboral se pueden desarrollar diferentes secuelas entre ellas las consecuencias psicológicas que se producen cuando los factores psicosociales prevalecen y afectan cotidianamente al colaborador, esto perjudica a sus funciones cognitivas tales como la memoria, percepción y atención; causando distracciones en sus funciones que originarán un efecto negativo en el rendimiento laboral, en caso de agravarse estas consecuencias podrían aparecer trastornos emocionales produciendo alto grado de inseguridad en sí mismo, ansiedad, e incluso fobias.

Por otro lado el comportamiento de los trabajadores se altera, estas reacciones no solo afectan la vida laboral sino también la vida personal de las personas, es por eso que cuando ocurren variaciones en el comportamiento esto se refleja en los resultados que el colaborador brinda a la empresa. En situaciones más graves estos cambios originan comportamientos pasivos, los cuales según la OIT son: huelgas, quejas y enfrentamientos con jefes. En otras ocasiones el comportamiento es pasivo lo cual queda simplemente en resignación por parte del trabajador (Daele, 2009).

Los riesgos psicosociales además de afectar social y mentalmente, en algunas ocasiones pueden desencadenar en reacciones somáticas provocando malestar físico; han existido situaciones en que personas excesivamente preocupadas por su desempeño en el trabajo han sufrido de algún problema cardiovascular o respiratorio. Es decir estos riesgos además de influenciar en el rendimiento laboral, pueden desencadenar otras consecuencias más graves que afectan la integridad y salud de los trabajadores. Por otra parte las condiciones psicosociales desfavorables en el trabajo pueden dar paso a distracciones lo cual podría generar ciertos tipos de accidentes en el entorno laboral, sobretodo en puestos que requieren de un alto grado de concentración.

Diferentes autores se han encargado de estudiar los riesgos psicosociales y determinar su influencia en el rendimiento de los colaboradores. A continuación se describirá los principales aportes y resultados que se han estudiado en la presente investigación:

AUTOR	APORTE	RESULTADOS
(Mariela, 2009)	“Lo que la investigación ha identificado como factores de riesgo psicosocial no es más que condiciones de trabajo, estrechamente relacionadas con su organización, que son causa de enfermedad”.	Los factores psicosociales generan sobrecarga de trabajo y trato injusto hacia el colaborador, lo cual impide un buen desempeño dentro de la empresa.
(Jiménez, 2011)	“Los factores psicosociales como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores”.	Los riesgos psicosociales se producen del entorno laboral, por ende afectan la salud y bienestar del colaborador perjudicando su rendimiento.
(Motowidlo, 2003)	“Concibe el rendimiento laboral como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado”.	El rendimiento laboral muchas veces se condiciona del ambiente laboral, al presentarse situaciones de riesgo, el desempeño puede verse modificado negativamente.

(Vézina, 2003)	“Los riesgos psicosociales se producen debido a que el ambiente de trabajo está sometido a conflictos, dadas las contradicciones entre diferentes racionalidades de los colaboradores”.	Los colaboradores desean ser recompensados por su desempeño laboral, al no darse la compensación por parte de la empresa esto deriva en desmotivación causando un bajo rendimiento laboral. Su estudio demostró que el 75% de colaboradores de una organización redujeron su desempeño por causa de factores psicosociales.
(Boza, 2013)	“Los factores o riesgos psicosociales, se originan por diferentes aspectos del ambiente y organización del trabajo”.	Cuando se originan los riesgos psicosociales tienen gran incidencia en la salud de los trabajadores, repercutiendo hasta en un 80% en el rendimiento laboral.

Los estudios realizados por los diferentes autores demuestran en sus resultados la gran influencia que tienen los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral, (Vézina, 2003) en sus investigaciones indica que estos riesgos son producidos del ambiente laboral debido a diferentes formas de pensar de cada trabajador. Analizando esta opinión se puede decir que en la actualidad esta situación se da en muchas organizaciones, el clima laboral se torna tenso debido a que no existen buenas relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, lo cual afecta a muchas personas causando un malestar, incomodidad y desconcentración en la funciones, perjudicando de esta manera su rendimiento laboral.

El desempeño del colaborador dependerá de diversas situaciones que se presenten en la compañía, así lo indica (Motowidlo, 2003), quien en sus resultados declara que los factores psicosociales originan déficit en el rendimiento, además de perjudicar la salud del trabajador. En base a los diferentes criterios y resultados que presentaron estos autores, se puede manifestar que los riesgos psicosociales influyen en el rendimiento de los colaboradores causando una incomodidad en el ambiente laboral, lo cual obstaculizará que el trabajador pueda trabajar de manera eficiente en la organización.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES

Los riesgos psicosociales se han convertido en un importante problema en el ámbito laboral, ya que afectan el rendimiento de los colaboradores; la presente investigación permitió conocer estudios de diferentes investigadores que han dedicado sus esfuerzos a la indagación de las principales dificultades que pueden darse en las organizaciones, las diferentes búsquedas permitieron entender la gran influencia que los factores psicosociales tienen en el entorno laboral de los trabajadores, mucho de estos riesgos pueden tornarse incómodos tales como horarios extensos, falta de participación, sobrecarga de trabajo, etc. Todas estas causas dan paso a un déficit en el desempeño de los colaboradores sin embargo muy pocas veces se trabaja en la prevención de estos riesgos, por lo contrario se prioriza la producción sin importar la salud de las personas.

En la actualidad algunas organizaciones establecen programas de prevención de riesgos psicosociales para bienestar de sus trabajadores, lo cual trae ventajas ya que si la empresa brinda un adecuado ambiente laboral a sus colaboradores, esto permitirá que ellos puedan ejercer de manera eficaz y eficiente sus funciones, de manera que tendrán un rendimiento óptimo y la organización se verá beneficiada con buenos resultados y alta productividad. La OIT, es una de las principales entidades a nivel mundial que se han encargado de velar por el bienestar de los trabajadores, reconociendo la importancia de la integridad y el respeto hacia el colaborador por parte de la empresa.

En base al análisis de información de las distintas teorías y estudios realizados por diferentes autores se concluye que los factores psicosociales afectan en gran parte a los trabajadores, convirtiéndose estos riesgos en una de las principales causas del bajo rendimiento laboral que no sólo afectan la vida laboral sino también el ámbito social y familiar de los colaboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Artazcoz, L., & Molinero, E. (2004). Evaluación de los factores de riesgo psicosocial combinando metodología cuantitativa y cualitativa. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 7(4), 134–142.
- Chavarria, Sarsosa, & Arenas. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral : métodos e instrumentos de evaluación Occupational psychosocial risk factors : methods and assessment tools.
- Confederación de Empresarios de Málaga. (2013). Guía De Prevención De Riesgos Psicosociales En El Trabajo. *Confederación De Empresas De Málaga*, (Riesgos Laborales y su prevención), 204. <https://doi.org/MA 2195-2013>
- Daele, G. R. L. S. E. L. y J. van. (2009). *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009*.
- Departamento de Riesgos Psicosociales ACHS. (2013). Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, 200.
- Díaz Naranjo, D. L. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 80–84. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3677229.pdf%5Cnhttp://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=3677229>
- Galbán, K. F. (2017). Colectivo En El Desarrollo Laboral Cubano Psychosocial Risks At Work : a Collective Challenge in Cuban Job Development, 8(2018), 174–205.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237–241. <https://doi.org/10.1590/S1726-46342012000200012>
- Hernán Fernández, P. (2010). LA INFLUENCIA DE LOS FACTORES ESTRESANTES DEL TRABAJO EN EL RENDIMIENTO LABORAL. *Invenio*, 13(25), 111–124.

- Luceño, L., Martín, J., Rubio, S., & Jaén, M. (2008). Emerging labor risks , the psychosocial risks. *EduPsykhé*, 7(2), 111–129. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2800121.pdf>
- María, C., José, J., Rey, U., Carlos, J., Nacional, U., & Educación, D. (2014). Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77831095003>. *Papeles Del Psicólogo*, 35, 91–98.
- María Dolores Sánchez García. (2017). Manual De Prevención De Riesgos Laborales Construcción, 109. Retrieved from <https://cursoscarretillas.com/wp-content/uploads/2017/07/MANUAL-CONSTRUCCIÓN-PRL.pdf>
- Mariela, R. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3), 127–141. Retrieved from <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-FactoresPsicosocialesDeRiesgoLaboral-2995368.pdf>
- Martínez Gamarra, M., & Ros Mar, R. (2010). De la calidad de vida laboral a los riesgos Psicosociales: Evaluación de la calidad de vida laboral Of the quality working life to the Psychosocial risks: Assessment of the quality of working life. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 28(julio 2010), 5–55.
- Moreno-Jiménez, B., & Báez León, C. (2011). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En El Trabajo*, 188. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(85\)90255-2](https://doi.org/10.1016/0277-9536(85)90255-2)
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 4–19. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Neffa, J. (2015). *Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Una contribución a su estudio. Prevención*. Retrieved from http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2002/20/seccionTecTextCompl1.pdf VN - readcube.com
- Osorio Escobar, M. P. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 74–79. Retrieved from

<http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3677224.pdf%5Cnhttp://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=3677224>

Rodríguez, G. C. J. R. M. J. M. J. C. M. M. L. (1989). *Psicothema*. *Psicothema*, 18(2).

Retrieved from <http://www.redalyc.org/html/727/72718206/>

Tesis Doctoral a Partir De Indicadores De Motivación , Personalidad Y. (2010).

Urkund Analysis Result

Analysed Document: PROYECTO VERSIÓN URKUND SALGADO & GONZALEZ (1)
ultimo.docx (D42753846)
Submitted: 10/19/2018 12:32:00 AM
Submitted By: caguirrep@unemi.edu.ec
Significance: 0 %

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0



Milagro, 15 de noviembre del 2018

REGISTRO DE ACOMPAÑAMIENTOS

Inicio: 10-07-2018 Fin 15-01-2019

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES

CARRERA: PSICOLOGIA

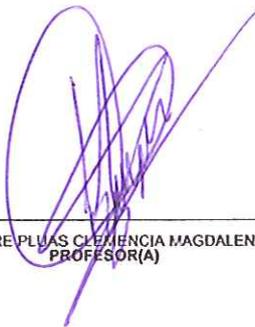
Línea de investigación: ORGANIZACIONES Y TRABAJOS - ORGANIZACIONAL SOCIAL

TEMA: RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL

ACOMPAÑANTE: AGUIRRE PLUAS CLEMENCIA MAGDALENA

DATOS DEL ESTUDIANTE			
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CÉDULA	CARRERA
1	GONZALEZ MARTINEZ KATHERINE NOELY	0953936994	PSICOLOGIA
2	SALGADO PEÑAFIEL LUIS ENRIQUE	0941349102	PSICOLOGIA

N°	FECHA	HORA		N° HORAS	DETALLE
1	2018-14-08	Inicio: 14:40 p.m.	Fin: 16:40 p.m.	2	REVISIÓN DE TEMA DE TESINA Y BÚSQUEDA DE FUENTES BIBLIOGRÁFICAS
2	2018-16-08	Inicio: 10:07 a.m.	Fin: 12:07 p.m.	2	EXPLICACIÓN DE CITAS Y BIBLIOGRAFÍA EN EL SISTEMA MENDELEY, REVISIÓN DE AVANCE RESUMEN E INTRODUCCIÓN
3	2018-21-08	Inicio: 10:52 a.m.	Fin: 12:52 p.m.	2	REVISIÓN DE AVANCE TESINA: INTRODUCCIÓN Y PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN
4	2018-11-09	Inicio: 12:28 p.m.	Fin: 14:28 p.m.	2	REVISIÓN DEL PLANTEAMIENTO DE PROBLEMAS, OBJETIVOS Y JUSTIFICACIÓN
5	2018-28-09	Inicio: 15:37 p.m.	Fin: 17:37 p.m.	2	REVISIÓN AVANCE DE TESINA: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL
6	2018-05-10	Inicio: 14:43 p.m.	Fin: 16:43 p.m.	2	REVISIÓN Y CORRECCIÓN DE METODOLOGÍA Y DESARROLLO DEL TEMA


 AGUIRRE PLUAS CLEMENCIA MAGDALENA
 PROFESOR(A)


 ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER
 DIRECTOR(A)


 GONZALEZ MARTINEZ KATHERINE NOELY
 ESTUDIANTE


 SALGADO PEÑAFIEL LUIS ENRIQUE
 ESTUDIANTE

Dirección: Cda. Universitaria Km. 1 1/2 vía km. 26
 Conmutador: (04) 2715081 - 2715079 Ext. 3107
 Telefax: (04) 2715187
 Milagro • Guayas • Ecuador

VISIÓN
 Ser una universidad de docencia e investigación.

MISIÓN
 La UNEMI forma profesionales competentes con actitud proactiva y valores éticos, desarrolla investigación relevante y oferta servicios que demanda el sector externo, contribuyendo al desarrollo de la sociedad.

