



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA  
INDOAMÉRICA  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD  
CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**TEMA:**

---

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES  
PASTEUR BOHO**

---

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciada/o en Psicología General.

**Autor (a)**

Condor Moposita Rouse Elizabeth

**Tutor(a)**

Ps. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo, MSc.

AMBATO– ECUADOR  
2023

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,  
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA  
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Yo, Condor Moposita Rousse Elizabeth, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre **“FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO”**, como requisito para optar al grado de licenciada/o en psicología general y autorizamos al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los **14 de octubre del 2022**

**firma conforme:** nforme:

Autor: Condor Moposita Rousse  
Elizabeth  
Dirección: Tungurahua, Ambato,  
Pondoa, San Lorenzo  
Firma:



Número de Cédula: 1805028477  
Correo Electrónico:  
[rcondor@indoamerica.edu.ec](mailto:rcondor@indoamerica.edu.ec)  
Teléfono: 0995904982

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO”

presentado por Condor Moposita Rouse Elizabeth, para optar por el Título de licenciada/o en Psicología General.

### **CERTIFICO**

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Ambato, 14 de octubre del 2022

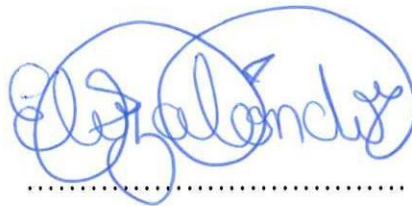


Ps. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo MSc.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaramos que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de licenciada/o en Psicología General, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Ambato, 14 de octubre del 2022




Rousse Elizabeth Condor Moposita

180502847-7

## APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO, previo a la obtención del Título de licenciada/o en Psicología General, reúnelos requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Ambato, 16 de diciembre del 2023



.....

Ps. Ind. Edwin Valencia

LECTOR



.....

Ps. Ind. Paul Acosta

LECTOR



.....

Ps. Org. Paulina Guerra

LECTOR

## **DEDICATORIA**

Quiero dedicar este trabajo a mis padres Francisco y Rosita Córdor piezas fundamentales en mi vida para siempre seguir adelante quienes con su amor y su esfuerzo me han permitido llegar a cumplir un sueño, inculcando en mí el ejemplo de esfuerzo valentía y confianza en Dios, así como a mis hermanos Marcelo, Walter, Silvana y Alejandra por apoyarme incondicionalmente y alentarme a seguir adelante ya que con su ejemplo he podido llegar hasta donde Dios me ha traído ustedes han sido mi hombro para descansar y he aprendido de la vida a su lado, de igual manera a Karina, Edisson y Myriam por creer en mí y darme ánimo en la etapa más difícil de mi vida por ultimo a mis sobrinos Alejandra, Dennis, Alisson, Samuel, Rafael, David, Ana, Sofia y Martin quienes por ellos seguiré esforzándome sin rendirme. Por ustedes y para ustedes todo mi esfuerzo familia.

*Rousse Elizabeth Condor Moposita*

## **AGRADECIMIENTO**

Extiendo un caluroso agradecimiento a Dios por permitirme culminar mis estudios.  
Así como también a mi tutor Psc. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo MSc, por su  
ayuda paciencia, dedicación y compromiso durante este proceso.

*Rousse Elizabeth Condor Moposita*

*Tesista*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA .....	i
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD .....	iv
APROBACIÓN DE LECTORES.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	viii
RESUMEN EJECUTIVO.....	x
ABSTRACT .....	xii
INTRODUCCIÓN.....	14
MARCO METODOLÓGICO.....	20
RESULTADOS .....	23
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	31
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS. ....	33
ANEXOS.....	37



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**TEMA:** FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

**AUTORES:** Rousse Elizabeth Condor Moposita

**TUTOR:** Ps. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo MSc

**RESUMEN EJECUTIVO**

Los factores de riesgo psicosocial son considerados como condiciones adversas inherentes al trabajo, que afectan el desempeño laboral de los colaboradores. Bajo esta premisa se planteó como objetivo general comprender las experiencias sobre los factores de riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textiles Pasteur BOHO. Como metodología de investigación, se consideró el paradigma constructivista, con un enfoque de carácter cualitativo y un diseño fenomenológico, mientras que la unidad de análisis corresponde a las experiencias de los trabajadores. Se consideró un muestreo teórico con la participación del personal administrativo de mandos altos, a los cuales se les aplicó una entrevista semiestructurada para la producción de datos y por otro lado se optó por el paradigma de codificación para el análisis del mismo. Como resultados, se identificó la presencia de factores de riesgo psicosocial como el estrés laboral debido a la sobrecarga y exigencias de trabajo, considerándolo como un elemento influyente en el desempeño laboral. Concluyendo de esta manera, que los factores de riesgo psicosocial afectan significativamente el rendimiento y la salud de estos colaboradores y aún más por la carencia de un sistema de reconocimiento complementario (emocional) a la remuneración percibida dentro de esta organización.

**DESCRIPTORES:** Bienestar Laboral, desempeño laboral, factores psicológicos, psicología organizacional, riesgos.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**TEMA:** *PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN THE JOB PERFORMANCE OF TEXTILES PASTEUR BOHO WORKERS*

**AUTORA:** Condor Moposita Rouse Elizabeth

**TUTOR:** Ps. Ind. Taruchain Pozo Luis Fernando MSc

**ABSTRACT**

Psychosocial risk factors are adverse working conditions that affect the employees' work performance. Under this premise it was proposed as a general objective to understand the experiences on psychosocial risk factors in the work performance of workers of the textile company Pasteur BOHO. As a research methodology, the constructivist paradigm was considered, a qualitative approach with a phenomenological design, while the unit of analysis corresponds to the experiences of workers. The participation of senior management was considered as a theoretical sampling, to which a semi-structured interview was applied for the production of data and on the other hand the codification paradigm was chosen for the analysis of the same. As results, the presence of psychosocial risk factors such as work stress due to overload and work demands was identified, considering it as an influential element in work performance. Concluding in this way, psychosocial risk factors significantly affect the performance and health of employees and even more because of the lack of a system of complementary (emotional) recognition to the perceived remuneration within this organization.

**KEYWORDS:** Labour welfare, psychological factors, industrial psychology, labour productivity.

# FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

## *PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN THE JOB PERFORMANCE OF TEXTILES PASTEUR BOHO WORKERS*

*Autor:* Rouse Elizabeth Córdor

Moposita

rcondor@indoamerica.edu.ec

*Tutor:* Ps. Ind. Fernando Taruchaín

Pozo

*Evaluador:*

Ps. Ind. Edwin Valencia

*Evaluador:*

Ps. Ind. Paul Acosta

*Evaluador:*

Ps. Org. Paulina Acosta

Trabajo de Titulación para la  
obtención del título de Psicólogo  
General de la Universidad  
Tecnológica Indoamérica.

Modalidad:  
Investigación Cualitativa. Ambato,  
Ecuador.

Agosto del 2022.

### RESUMEN

Los factores de riesgo psicosocial son considerados como condiciones adversas inherentes al trabajo, que afectan el desempeño laboral de los colaboradores. Bajo esta premisa se planteó como objetivo general comprender las experiencias sobre los factores de riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textiles Pasteur BOHO. Como metodología de investigación, se consideró el paradigma constructivista, con un enfoque de carácter cualitativo y un diseño fenomenológico, mientras que la unidad de análisis corresponde a las experiencias de los trabajadores. Se

consideró un muestreo teórico con la participación del personal administrativo de mandos altos, a los cuales se les aplicó una entrevista semiestructurada para la

### ABSTRACT

Psychosocial risk factors are adverse working conditions that affect the employees' work performance. Under this premise it was proposed as a general objective to understand the experiences on psychosocial risk factors in the work performance of workers of the textile company Pasteur BOHO. As a research methodology, the constructivist paradigm was considered, a qualitative approach with a phenomenological design, while the unit of analysis corresponds to the experiences of workers. The participation of senior management was considered as a theoretical sampling, to which a semi-

structured interview was applied for the production of data and on the other hand the codification paradigm was chosen for the analysis of the same. As results, the

# FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

lado se optó por el paradigma de codificación para el análisis de los mismos. Como resultados, se identificó la presencia de factores de riesgo psicosocial como el estrés laboral debido a la sobrecarga y exigencias de trabajo, considerándolo como un elemento influyente en el desempeño laboral. Concluyendo de esta manera, que los factores de riesgo psicosocial afectan significativamente el rendimiento y la salud de estos colaboradores y aún más por la carencia de un sistema de reconocimiento complementario (emocional) a la remuneración percibida dentro de esta organización.

factors such as work stress due to overload and work demands was identified, considering it as an influential element in work performance. Concluding in this way, psychosocial risk factors significantly affect the performance and health of employees and even more because of the lack of a system of complementary (emotional) recognition to the perceived remuneration within this organization.

**Palabras Clave:** Bienestar laboral, desempeño laboral, factores psicológicos, psicología organizacional, riesgos de trabajo.

**Keywords:** Labour welfare, psychological factors, industrial psychology, labour productivity.

# FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

## 1. INTRODUCCIÓN.

La presente investigación está enmarcada en el campo temático concerniente a la Psicología Organizacional, Gómez (2016), refiere que “se trata de un campo de acción orientado a los procesos de selección de personal, a la capacitación, se encarga de estudiar el comportamiento organizacional, la gestión del talento humano y realiza programas enfocados al bienestar laboral de los colaboradores”(p. 13), dentro de esta área se encuentran los riesgos laborales, mismos que son aquellos elementos que pueden causar un daño en los trabajadores, estos pueden ser físicos, ergonómicos, químicos, biológicos y psicosociales, estos últimos son provocados debido a una mayor exigencia en cuanto al trabajo mental en relación con el físico.

Es así que, los factores de riesgo psicosocial comprenden el peligro de exponerse a un daño o desequilibrio tanto en su salud física como psíquica, debido a los métodos y procedimientos empleados por la organización (Carrillo, 2015).

Por otra parte, estos factores conllevan dificultades que afectan tanto a los colaboradores como a la organización, entre las principales consecuencias negativas se encuentra la insatisfacción laboral, estrés y absentismo, lo cual es posible evidenciarlo tanto en la cantidad como en la calidad del trabajo producido por los colaboradores (Pozo, 2018).

Para la gestión de las organizaciones es necesario tener en cuenta estos riesgos y sus efectos en los colaboradores, debido a la presencia de estos, las empresas suelen disminuir su competitividad puesto que el impacto negativo afecta de manera directa al desarrollo y productividad de los

integrantes de la organización y en varias ocasiones desemboca en la rotación de personal.

Considerando la norma técnica en la cual se basa la presente investigación corresponde a la Constitución de la República del Ecuador (2008), Artículo 326, Numeral 5 mismo que manifiesta que “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (p.152). De la misma manera, el Artículo 38 del Código del Trabajo del Ecuador (2012), plantea que “los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el IESS” (p.17).

Por lo tanto Nelson (2018) en su investigación sobre Riesgos Psicosociales y Salud en Centros de Salud tuvo como objetivo el describir y analizar la salud y el riesgo psico/social de los trabajadores relacionados con la condición y enfermedades que se presentan bajo un diseño observacional, analítico transversal mediante una muestra de 348 personas se obtuvo que 14,6% contrajeron una enfermedad por estrés laboral ya que presentaban bajos niveles de condición de trabajo ya que realizaban más trabajo con menor recompensa por ello se concluye que se debe atender a los riesgos y condiciones comunes en centros de salud. Asimismo Salvador (2019), realizó un estudio sobre el compromiso organizacional y riesgo psicosociales cuyo objetivo fue destacar relaciones entre ellas como el compromiso y riesgo que permitan

# FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

mejorar el rol del trabajador dentro de la institución para lo cual se utilizó una revisión sistémica de diferentes trabajos doctorales con distintas temáticas comunicacionales, niveles de compromiso organizacional que permitió evidenciar la correlación entre compromiso organizacional y riesgo psicosociales.

Así mismo Gutiérrez y Vilorio (2015) desarrollo una investigación sobre Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente Laboral en los trabajadores de Colombia su objetivo era estudiar la relación individuo, ambiente en la prevención de los riesgos ocupacionales y el mayor énfasis en el nivel organizacional de distintos cargos por lo cual se obtuvo que más del 30% manifestaron estrés ocupacional por lo cual se concluye que los trabajadores con mayor estrés sufren repetidamente de enfermedades sin ningún motivo además de presentar una menor seguridad laboral generando un declive dentro de la empresa. Por otra parte García et al., (2016) presentaron un artículo investigativo sobre Riesgos Psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención el cual tuvo por objetivo el estudio y evaluación de los riesgos en los docentes universitarios identificando las áreas para un mejor desarrollo organizacional saludable bajo una metodología cuantitativa para obtener resultados mediante la aplicación de test psicológicos que permitieron presentar un diagnóstico de los riesgos psicosociales de los docentes universitarios para así generar estrategias de prevención dentro del ambiente laboral. De manera semejante Martínez (2020) Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19:

instrumentos para su evaluación que presento su trabajo mediante el objetivo de identificar las distintas herramientas, dimensiones, fiabilidad, validez, análisis psicométrico y su respectivo uso para la Prevención en Riesgos Laborales (PRL), bajo una metodología de análisis descriptivo utilizando una revisión bibliográfica que permitió concluir que para medir el estrés laboral se debe ocupar más de un test que permita cubrir todos los campos psicológicos del colaborador.

GilMonte José et al., (2016) menciona en su estudio la Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana (España) donde su objetivo era evaluar los factores psicosociales en el trabajo del personal para poder identificar la prevalencia de riesgos psicosociales para ello utilizaron 402 participantes entre hombres y mujeres donde se encontró que los principales riesgos fueron la sobrecarga de trabajo la falta autonomía, por ende los resultados fueron desfavorables ya que existía insatisfacción laboral por lo cual se deben estructurar estrategias de intervención psicosocial para mejorar las condiciones de trabajo.

Leyton et al., (2016) realizaron una investigación sobre la Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud con el objetivo de elaborar una metodología de prevención en dichos establecimientos bajo una metodología cuantitativa ocupando tanto cuestionarios como aplicación de instrumento de evaluación que establecieron resultados negativos ya que los establecimientos de salud presentan un riesgo psicosocial alto

# FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

evidenciando problemas emocionales, de estrés, alta tensión en los trabajadores. Pincheira y Carrasco (2018) estudiaron los efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo mediante una metodología cuantitativa con una muestra de 107 colaboradores de una institución educativa de la ciudad de los ángeles -Chile la cual permitió identificar que los niveles de felicidad organizacional se explican por medio de datos estándares de desenvolvimiento en los trabajos los cuales generan un refuerzo positivo dentro del trabajador y así cubrir sus necesidades tanto personales como familiares. Seijas (2020) evaluó los Riesgos Psicosociales, estrés laboral y síndrome de burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis mediante una investigación descriptiva con un corte transversal y muestreo de 75 colaboradores que dieron como resultado que los riesgos psicosociales el ritmo de trabajo, la inseguridad, conflicto de roles adicionando el estrés laboral, el síndrome de burnout, una baja remuneración que dan como conclusión un bajón rendimiento laboral por lo cual se debe analizar y reforzar la descripción de cargos y funciones desempeñados por los trabajadores para una mejor planificación de la carga horaria. Jiménez et al., (2017) investigaron los factores de riesgo psicosociales en auxiliares e enfermería de un Hospital de la Red Pública en la ciudad de Bogotá, Colombia mediante un enfoque cuantitativo donde se evidenciaron que los factores de riesgo que afectan a los auxiliares de enfermería son el ritmo de trabajo la inseguridad sobre las condiciones

de trabajo, la supresión emocional y como factores positivos se encontraron las posibilidades de desarrollo.

En el presente escrito se centró el enfoque teórico descrito por Abraham Maslow el cual hace mención a las necesidades laborales desde el nivel inferior al superior con la finalidad de generar estrategias de convivencias para un mejor clima laboral entre colaboradores de la institución para cumplir con las metas de autorrealización propuestas (Bohórquez et al., 2020).

Se evidencia que dentro de la empresa se espera el desarrollo de las necesidades básicas presentadas por Abraham Maslow donde el primer nivel nos habla de la fisiología donde los colaboradores mantienen un horario de trabajo que les permite satisfacer necesidades básicas como la alimentación, el sueño, consecutivamente dentro del nivel de seguridad se desarrolla el uso de equipos de protección personal de manera correcta, mientras que dentro de la afiliación generan lasos de compañerismo y amistad con sus colegas como con sus superiores los cuales les brindan el reconocimiento del desenvolvimiento laboral el cual lleva al colaborador a sentirse autorrealizado y por ende a seguir evolucionando en capacidades y habilidades con metas a corto y largo plazo que van de la mano con la misión y visión empresarial.

Es por ello que dentro de la institución existen cambios en su organización que permiten un bienestar, calidad salud y seguridad para quienes cumplen los distintos cargos empresariales, sin embargo esto no se cumple del todo ya que dentro de las empresas el 85% muestra una deficiencia en su carga horaria, estructural,

# FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

beneficios laborales y aún mayor con los materiales tanto de trabajo como de protección para el mismo (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2017). Por lo tanto en el desarrollo del escrito se trabajó en los ámbitos psicosociales que se deben mejorar a través de estrategias para una mejor estructuración de las horas laborales en conjunto con las respectivas remuneraciones, además de establecer actividades que permitan una mejor comunicación y desenvolvimiento entre personal de distintas áreas.

Es necesario mencionar que los factores de riesgo psicosocial desencadenan respuestas de inadaptación, de estrés y tensión que comprometen el estado de salud y bienestar de los individuos afectando su calidad de vida, pueden desequilibrar las capacidades de los colaboradores para responder adecuadamente ante las constantes exigencias de la organización y la carga laboral con la que deben cumplir, sin embargo, a pesar de que los efectos son primordialmente intangibles, son las particularidades de las personas las determinantes de la magnitud de las consecuencias de estos riesgos, tales como la personalidad, expectativas, flexibilidad y adaptabilidad al cambio (Rodríguez, 2009). Las consecuencias de estos factores de riesgo se manifiestan de diferentes maneras, ya sea con sentimientos de depresión, de ansiedad, apatía, falta de productividad, disminución de la capacidad motriz, falta de concentración, dificultad para tomar decisiones, de la misma manera, también existen efectos conductuales que se pueden desencadenar como el abuso de consumo de sustancias psicotrópicas, finalmente también existen consecuencias fisiológicas

como las reacciones neuroendocrinas.

Por consiguiente, Zegarra (2019), menciona que los factores de riesgo psicosocial “son aquellos factores que pueden generar daños a nivel físico, social y mental, están asociados al ambiente laboral y las funciones designadas para cada colaborador” (p.15). Estos factores de riesgo están directamente relacionados con las relaciones interpersonales de los colaboradores dentro de la organización, son estas interacciones, además de la satisfacción laboral y las condiciones laborales las que influyen tanto en la salud física como psicológica de los trabajadores, sin embargo, también existen aspectos personales que pueden formar parte de estos factores tales como la personalidad, experiencias previas, percepción del trabajo y capacidad de adaptabilidad al cambio, que son los que inciden en la satisfacción laboral y la productividad de los subordinados.

Los factores de riesgos psicosocial representan un tema que hay que abordar de manera consciente, puesto que un inadecuado clima organizacional genera las condiciones para dar paso a varios factores de riesgo, como el estrés, acoso o violencia laboral, por lo que es necesario trabajar principalmente en la prevención de estos factores. Frecuentemente estos factores afectan de manera significativa a la salud de los colaboradores, sin embargo, las consecuencias que se presenta a partir de la presencia de los mismos suelen variar de persona a persona, no obstante, la calidad de vida de los subordinados se ve declinada debido a los daños causados por la exposición por largos periodos de tiempo ante estos factores de riesgo, puesto que su



# FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

salud física y mental disminuye de manera significativa, por lo que su funcionamiento organizacional también se ve afectado, tanto a mediano como a largo plazo (Alvarado, 2016).

Estos factores afectan directamente tanto al bienestar como a la salud del colaborador, por lo que su desenvolvimiento laboral y personal también se ven alterados de manera negativa, estos elementos pueden desembocar en trastornos psicosociales, puesto que tienen un impacto negativo en las áreas emocional, laboral y física, por lo que es necesario que sean abordados de manera profesional, entre los principales que se encuentran asociados al área laboral se encuentran el estrés laboral, acoso sexual, mobbing y burnout.

Por consiguiente, el estrés laboral no es una complicación propia de los individuos, sino el resultado del ambiente donde trabaja, así como las interacciones que mantiene en el lugar. Este factor de riesgo psicosocial puede aparecer debido a las experiencias laborales desagradables, cargas excesivas de trabajo o el desequilibrio que existe entre el trabajo, la familia y el tiempo de esparcimiento laboral, por lo que constituyen elementos que impulsan el apareamiento del estrés, lo que se evidencia por medio de signos a nivel conductual y motor, como dificultad para hablar, desórdenes alimenticios y conductas impulsivas, por lo que es necesario que sea abordado a tiempo y establecer estrategias que permitan que el colaborador se adapte de manera adecuada a los cambios organizacionales y adquiera la capacidad de sobrellevar su labor, puesto que los efectos representan consecuencias negativas para la organización, debido a que influye en el

desempeño laboral, además de que puede inducir al absentismo y la probabilidad de accidentarse, lo que induce a la incapacidad de llevar a cabo las funciones designadas (Taruchaín, L., Freire, V., y Mayorga, M. 2020).

De la misma manera se encuentra el síndrome de Burnout, mismo que aparece a partir de la sobrecarga laboral y falta de organización que generan agotamiento emocional y psíquico, despersonalización y desilusión de las expectativas y objetivos personales. La alta implicación del colaborador en su trabajo diariamente desencadena un impacto negativo en él, por lo que su rendimiento se ve disminuido de manera significativa debido al agotamiento y pérdida de interés en sus actividades encomendadas, estos elementos están relacionados con la desmotivación y baja autoestima, lo que también conlleva consecuencias negativas para la organización, puesto que es del talento humano de quien depende que se cumplan los objetivos organizacionales Carrillo (2015).

Por otra parte, el mobbing es considerado uno de los riesgos psicosociales que se presenta de manera frecuente, que atenta tanto a la dignidad como integridad de quienes integran la organización, debido al aumento del interés en este tema se han creado sentencias puesto que se considera al acoso laboral como un delito penal. El mobbing aparece debido al inadecuado clima organizacional, las relaciones entre compañeros negativas o a la vez con los jefes inmediatos, es esta alienación la que afecta al colaborador debido a las conductas de humillación o intimidación que descalifican a quien es acosado, por lo

# FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

que la experiencia laboral produce que el colaborador no se desenvuelva de manera adecuada, debido a la exposición prolongada a estos comportamientos que atentan contra su bienestar psicológico, de manera que es necesario implementar estrategias que permitan prevenir este factor de riesgo y evitar que el subordinado se victimice debido a las circunstancias y represente pérdidas significativas para la organización Báez (2010).

Otro de los factores de riesgo psicosocial es el acoso sexual, el cual constituye un tipo de violencia, este tipo de acoso se da a partir de propuestas de naturaleza sexual fastidiosas, conductas inapropiadas, y manifestaciones verbales ofensivas y hostiles por parte del personal administrativo u operativo que tienen la finalidad de intimidar a otro compañero de trabajo. Cabe recalcar que la manera de exteriorizar el acoso sexual es de distintas maneras, desde insinuaciones hasta conductas que tienen la finalidad de conseguir una actividad sexual no consentida por la otra persona, para lo cual incluso se recurre a amenazas o a su vez a promesas superficiales, todo esto desencadena un malestar psicológico en quien lo padece (Carrillo, 2015).

Por otra parte, se aborda la variable de desempeño laboral, Castro (2019), menciona que representa “el comportamiento del colaborador al efectuar sus funciones y la eficacia de quienes integran la organización, puesto que son fundamentales para el crecimiento de esta, lo que permite que realicen sus funciones de manera adecuada y obtengan satisfacción laboral” (p.23). Este desempeño laboral se trata de la capacidad

del colaborador para cumplir de manera eficiente con sus funciones designadas, de manera que se puedan cumplir con los objetivos organizacionales, para lo cual es fundamental que el trabajador emplee de manera adecuada sus conocimientos y experiencias previas con la finalidad de que la productividad aumente de manera significativa, además de que también se necesita que la empresa ofrezca los implementos y recursos necesarios para que se pueda llevar a cabo todas las actividades, es fundamental rescatar la importancia de potenciar el talento humano, puesto que son quienes constituyen uno de los pilares fundamentales para la organización, de manera que se debe realizar un proceso de reclutamiento de personal adecuado que garantice la permanencia del personal que realice mayores aportes en la empresa y contribuyan a alcanzar los objetivos, metas y por lo tanto, el éxito organizacional (Chiang, 2015).

Es por esta razón que el resultado de sus acciones está ligado a la conducta del trabajador ante sus objetivos planteados, de manera que mientras más aportes realicen, mayor será la productividad de la organización, lo que a su vez brinda la posibilidad de otorgarle al colaborador una bonificación adicional en caso de que presente un rendimiento adecuado, sin embargo, si el comportamiento frente a las actividades encomendadas no es el esperado, se considera al trabajador con un desempeño bajo, lo que conlleva consecuencias negativas para la organización, puesto que existen estándares que son estipulados por la institución, mismos que ayudan a alcanzar los objetivos organizacionales, por lo que si el trabajador

# FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

no está en la capacidad de cumplirlos se considerará su desvinculación.

Es así que la gestión del talento humano constituye el proceso que se encarga de incorporar nuevo personal a la organización, además de retener el talento más productivo de la empresa, Chiavenato (2019), refiere que “representa un área de susceptibilidad para la organización, puesto que es contingente y situacional, depende de aspectos como la cultura y estructura organizacional, un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las empresas” (p.18). De manera que se trata de una tarea complicada, puesto que es fundamental atraer colaboradores que destaquen por un adecuado desempeño laboral, lo que garantiza que la institución sea más competitiva. Por lo que es fundamental procurar el bienestar de todos quienes integran la organización e instaurar estrategias orientadas a la prevención de dificultades o riesgos que afecten de manera directa o indirecta a la salud física, social y psicológica del colaborador.

Es fundamental que para mantener un desempeño laboral óptimo el subordinado emplee sus capacidades, habilidades, aptitudes, experiencia previa, conocimientos y otros aspectos personales, de manera que es necesario que tenga en consideración lo que la organización espera de él, razón por la cual constantemente se realizan evaluaciones de desempeño, mismas que constituyen una apreciación futura acerca del desempeño de cada colaborador y a su vez de su potencial. Es fundamental llevar a cabo este proceso de manera frecuente puesto que permite identificar las debilidades que presentan los colaboradores, así como sus puntos fuertes,

a partir de cual es posible definir alternativas que permitan que los líderes que se encuentran al frente de la organización puedan dirigirla de manera adecuada (Alvarado, 2016).

La administración de desempeño trae consigo varias ventajas si es aplicada correctamente, entre las cuales se encuentra un clima laboral óptimo debido a que se genera un ambiente basado en la confianza de los subordinados hacia los administrativos, la organización mejora de manera constante, puesto que al identificar sus puntos débiles se pueden instaurar estrategias como programar planes de capacitación que ayuden a fortalecerlos, el trabajador recibe una retroalimentación de su desempeño lo que le permite mejorar sus falencias y si es necesario, tomar la decisión de desvincular al personal menos eficiente, de la misma manera es posible distinguir al talento humano más competente de la empresa y ofrecerles ascensos o aumentos para recompensarlos.

En virtud de estas evaluaciones es posible identificar el origen de un desempeño inadecuado puesto que en varias situaciones puede ser generado por factores externos a la institución, por lo que es necesario que se lleve a cabo de manera objetiva por un profesional que cuente con el conocimiento necesario y no se promueva preocupaciones innecesarias en los trabajadores, lo que puede generar resultados erróneos (Redrobán, 2015).

Por otra parte, es posible mencionar que el desempeño va acorde al estado de ánimo del colaborador, por lo que si existen factores que afecten el desenvolvimiento de este, su implicación en las actividades designadas y eficacia disminuirán de

# FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

manera significativa. La relación que existe entre las dos unidades de análisis es directa puesto que los factores de riesgo psicosocial afectan al desempeño laboral de los colaboradores debido a la incomodidad que genera el permanecer dentro de la organización, ya sea por el acoso, mobbing, o el estrés generado por la carga de trabajo excesiva, lo que incide en la productividad de los mismos ocasionando que la organización sea menos competitiva dentro del mercado (Carrillo, 2015).

Cabe destacar que existen varios antecedentes de estudios similares, es así que Tocto Blanca llevó a cabo la investigación denominada Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su Dirección Distrital, realizada en el año 2018, en la cual destaca el dinamismo existente entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, puesto que las dimensiones de mayor afectación para los participantes fueron las exigencias psicológicas, el control laboral, la compensación laboral, la inseguridad sobre el empleo y las condiciones de trabajo, por lo que los resultados obtenidos no fueron favorables, sin embargo, la autora menciona que es posible elaborar una guía de apoyo con la finalidad de brindar a los colaboradores las herramientas necesarias para disminuir el nivel de exposición a este tipo de factores y así aumentar su desempeño laboral (Tocto, 2018).

De manera que para llevar a cabo el presente estudio se han planteado varias preguntas de investigación tales como, ¿Cuáles son las experiencias alrededor de los factores de riesgo psicosociales que mantienen los trabajadores de la empresa

Textiles Pasteur Boho?, ¿Cuáles son las experiencias alrededor de la evaluación de desempeño que mantienen los trabajadores de la empresa Textiles Pasteur Boho?, ¿Cuáles son las experiencias alrededor de los sistemas de reconocimiento que mantienen los trabajadores de la empresa Textiles Pasteur Boho?, con la finalidad de obtener la información necesaria por parte de quienes integran la empresa.

Los factores de riesgo psicosocial representan un tema de gran interés debido al gran impacto que tiene sobre la salud y su influencia en el desempeño laboral, además de que este elemento no es abordado de manera adecuada debido al desconocimiento acerca del mismo, razón por la cual la importancia de la presente investigación radica en conocer que estos factores de riesgo afectan tanto a la psique del individuo como a todo el sistema biopsicosocial, por lo que es necesario trabajar en la prevención de estos riesgos con la finalidad de procurar que la salud de los colaboradores se mantenga estable.

Existe la necesidad de establecer varias estrategias que permitan prevenir la aparición de los efectos negativos de estos riesgos, tales como estrés u otras enfermedades que incapaciten al colaborador a realizar sus actividades de manera adecuada, de manera que es fundamental que el lugar de trabajo se encuentre en condiciones óptimas, de manera que se pueda conseguir una mayor motivación en los trabajadores y su desempeño no se vea afectado, asimismo es necesario implementar estrategias orientadas a mantener en equilibrio la salud fisiológica y psicológica del talento humano y brindarles una mejor calidad de vida

# FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

(Valdez, 2018).

Por otra parte, para este proceso de investigación, se ha establecido un objetivo general, el cual es Comprender las experiencias sobre los factores de riesgos psicosociales en el desempeño laboral que construyen los trabajadores de la empresa Textiles Pasteur BOHO, de la misma manera, se cuenta con objetivos específicos, tales como, caracterizar las experiencias alrededor de los factores de riesgos psicosociales percibidas por los trabajadores de la empresa Textiles Pasteur BOHO, caracterizar las experiencias alrededor de la evaluación de desempeño percibidas por los trabajadores de la empresa Textiles Pasteur BOHO y finalmente caracterizar las experiencias alrededor de los sistemas de reconocimiento percibidas por los trabajadores de la empresa Textiles Pasteur BOHO.

## 2. MARCO METODOLÓGICO.

La presente investigación utilizó el paradigma constructivista, Ortiz (2015), menciona que “está relacionado con la percepción de cada individuo, de acuerdo a cómo dan sentido a los constructos, para finalmente construir la realidad de manera coherente” (p.96). Es así que su aplicación permitió caracterizar las experiencias de los colaboradores desde su punto de vista, de manera que es posible contextualizar su percepción en forma colectiva y así producir la realidad y por lo tanto el conocimiento de la unidad de análisis.

Por otro lado, un paradigma constructivista permite la construcción de la realidad tomando en consideración la actividad cognitiva de los participantes en relación

con los fenómenos de estudio, a medida que intentan que sus experiencias cobren sentido, razón por la cual, es necesario orientar la investigación de manera que la subjetividad de las interacciones no interfieran de manera negativa con la construcción del conocimiento y al ser un proceso que se efectúa en el interior del sujeto, es importante considerar también los factores externos para mantener un mayor control (Flores, 2014).

Por otra parte, se empleó el enfoque cualitativo, Salgado (2007), menciona que “no existe una realidad objetiva, sino que es construida socialmente, es decir que la percepción de la realidad puede ser modificada de acuerdo con cada persona, de manera que el conocimiento es el resultado de su participación en la investigación” (p.71). Razón por la cual, el presente estudio estuvo enfocado a comprender las experiencias que construyen los trabajadores de la empresa, para lo cual se consideró necesario realizar un levantamiento de información previo mediante el cual sea posible entender el dinamismo y como fueron percibidas por los participantes, al ser un enfoque basado en las personas, suele ser subjetivo, por lo que requiere de un amplio análisis e interpretación de los datos obtenidos a partir de métodos adecuados, los cuales ofrezcan mayor validez y confiabilidad a los resultados, de modo que la investigación no pierda el carácter científico.

Este tipo de enfoque está orientado principalmente al análisis de las realidades que son subjetivas, a partir de lo cual, el investigador profundiza en las experiencias de quienes participan en la investigación, de manera que al adoptar las diferentes

# FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

percepciones es posible obtener el conocimiento acerca del fenómeno de estudio, utilizando el instrumento para realizar el levantamiento de información como la entrevista semiestructurada, puesto que para comprender las experiencias de los participantes, es necesario llevar a cabo el levantamiento de información en su contexto natural, de manera que se pueda evidenciar las interacciones que mantienen los mismos.

Con respecto al diseño investigativo, se tomó en consideración el fenomenológico, Parra (2017), menciona que este tipo de diseño investigativo “pretende describir los fenómenos u objetos a partir de la perspectiva de las personas de manera que sea posible comprenderlos a profundidad” (p.11). Se consideró necesario emplear este diseño puesto que está orientado a la interpretación de las experiencias que tienen los colaboradores de la organización, lo que es posible en virtud de la percepción de los participantes, a partir de lo cual se consiguió identificar los elementos en común de las vivencias compartidas, lo que permitió comprender el punto de vista de cada participante, además de realizar una apreciación colectiva de los mismos y así construir la realidad.

Por otra parte, en cuanto a la unidad de análisis se realizó un abordaje teórico acerca de las experiencias de los participantes, lo cual constituye un tema que debe ser tratado con cautela, puesto que se ha evidenciado el impacto significativo que tienen estos factores de riesgo psicosocial, no solo en el desempeño del trabajador, sino también en la salud tanto física como psicológica de los colaboradores, por lo que es necesario

abordarlo de manera adecuada, de modo que sea posible realizar una construcción de la realidad objetiva y coherente a partir de las vivencias de los participantes, para lo cual es necesario llevar a cabo el levantamiento de información en el área en el que se desarrollan, de manera que sea posible identificar el dinamismo de sus experiencias.

En función al enfoque teórico referente al humanismo la experiencia es un acto vivido del ser humano que permite generar armonía consigo mismo, en su entorno social, la experiencia se relaciona con la consciencia, espacio temporal, dando como resultado el confort y satisfacción personal (Maslow, 1970).

Para llevar a cabo esta investigación se utilizó el muestreo teórico, Sáenz (2015), refiere que “es aquel que toma como punto de partida la selección de sujetos que puedan proporcionar la información necesaria para realizar el proceso de investigación en relación con el fenómeno de estudio” (p.14).

Es así que, se tomó en consideración que los integrantes estén conformados por el personal administrativo de mandos altos de la empresa textiles Pasteur Boho, de los cuales, dos pertenecen al género femenino y dos al género masculino, quienes se encuentran en edades comprendidas entre los 28 y 35 años.

Para la selección de la población de estudio se consideraron ciertos criterios de inclusión entre los cuales se encuentran: 1) personas que mantengan una relación bajo dependencia a partir de cinco años en adelante, 2) que se encuentren trabajando de manera presencial en la organización y 3) personal que labore de una manera

# FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

indefinida en la organización, con la finalidad de obtener los datos de manera directa, lo que aporta resultados de mayor valor para la investigación, además de que se tomó en cuenta los siguientes criterios de exclusión: 1) personal administrativo, 2) colaboradores que no asistan de manera presencial a la organización y 3) personal de nuevo ingreso.

Mientras tanto como estrategia de producción de datos se llevó a cabo mediante una entrevista semiestructurada, Troncoso y Amaya (2016), refieren que “se trata de una de las clasificaciones que cuenta con mayor flexibilidad, puesto que otorga la posibilidad de ir adaptando las preguntas de acuerdo con las respuestas previas de los entrevistados” (p.330). Esta entrevista semiestructurada fue empleada con la finalidad de profundizar en la perspectiva que mantienen los trabajadores acerca de la unidad de análisis, cuenta con preguntas de generación y de profundización, mismas que tienen la característica de ser abiertas, además de estar enfocadas en comprender la apreciación de los colaboradores en cuanto a los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral, además de su estimación en cuanto a los sistemas de recompensa establecidos en la organización.

Se llevó a cabo una investigación de campo, puesto que la entrevista semiestructurada fue realizada dentro de las instalaciones de la organización, lo que permitió observar de manera directa el comportamiento de los participantes al momento de responder a cada una de las preguntas planteadas e identificar aspectos del lenguaje no verbal que puedan aportar información relevante

para determinar el nivel de impacto desfavorable que tienen los factores de riesgo psicosocial sobre su desempeño, eficacia y productividad esperada al momento de realizar sus funciones designadas, por lo que es necesario conocer las experiencias que tienen los trabajadores con respecto a la unidad de análisis, puesto que son quienes permanecen por más tiempo bajo la probabilidad de percibir estos factores de riesgo en su lugar de trabajo.

Por otra parte, es necesario mencionar que para realizar el análisis de los datos obtenidos se usó la técnica de paradigma de codificación, Monge (2015), menciona que “la codificación se construye para representar un fragmento de los datos. Los códigos clasifican, sintetizan y más significativamente, analizan los datos.” (p.78). Esta técnica permitió realizar inferencias acerca de las experiencias de los colaboradores, a partir de la información recabada por medio de las entrevistas semiestructuradas realizadas, de manera que sea posible extraer los elementos de mayor interés y posteriormente interpretar y analizar los datos de manera objetiva, para plasmar los resultados más relevantes de la presente investigación, teniendo en consideración la retroalimentación de la perspectiva, opiniones y experiencias identificadas durante el proceso de levantamiento de información.

Por consiguiente, se tomó en consideración la codificación abierta, misma que estima la segmentación de la información en varias partes, a partir de lo cual se distinguen términos claves para la investigación y así desarrollar los conceptos necesarios para el presente estudio, además de compararlos

# FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

para encontrar similitudes entre sí. Después se encuentra la codificación axial, misma que permite la agrupación en subcategorías de los datos obtenidos anteriormente, este proceso se produce alrededor del eje de una categoría central. Por último, está la codificación selectiva, misma que permite analizar las categorías establecidas previamente, de esta manera es posible caracterizar la percepción que tienen los participantes acerca de la unidad de análisis mencionada con anterioridad; este tipo de codificación es útil para realizar una descripción clara de la información obtenida por medio de la entrevista semiestructurada, en donde se consolida una red de conceptos y por lo tanto se genera la teoría (Cantero, 2014).

FINALMENTE COMO CONSIDERACIONES ÉTICAS PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN SE TOMÓ EN CUENTA INFORMAR PREVIAMENTE A LOS PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN ACERCA DE LA FINALIDAD DE LA MISMA, ASÍ COMO LOS OBJETIVOS PLANTEADOS, ADEMÁS SE SOCIALIZARON LAS NORMAS CONTEMPLADAS PARA LLEVAR A CABO LA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA, TALES COMO, TIEMPO DE DURACIÓN, ESPACIO DONDE SE EFECTUÓ, Y POSTERIORMENTE SE SOLICITÓ LA FIRMA CORRESPONDIENTE AL CONSENTIMIENTO INFORMADO DE FORMA LIBRE Y VOLUNTARIA PARA DAR PASO A LAS ENTREVISTAS INDIVIDUALES. POR ÚLTIMO, SE ESTIMARON LAS MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD PERTINENTES PARA LLEVAR A CABO EL LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN, EL CUAL SE REALIZÓ DOS DÍAS DESPUÉS DE HABERSE REALIZADO UNA PRUEBA PCR

POR PARTE DEL INVESTIGADOR.

### 3. RESULTADOS.

Es necesario destacar que en el presente estudio los hallazgos conseguidos fueron importantes, en un ambiente de seguridad y empatía, existiendo apertura durante el proceso de las entrevistas semiestructuradas realizadas en el personal administrativo de la empresa Textiles Pasteur BOHO.

#### EXPERIENCIAS CONCERNIENTES A LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Concerniente a la caracterización de las experiencias alrededor de los factores de riesgos psicosociales percibidas por los trabajadores de la empresa Textiles Pasteur BOHO, se pudo determinar varias categorías, siendo la primera la *presencia de factores de riesgo psicosocial*, ante lo cual, se evidencia que la mayoría de los participantes si tienen el conocimiento suficiente acerca de esta temática, es así que, Samanta menciona que “ los factores que influyen, en al momento de desempeñarnos en nuestras actividades diarias como la sobre carga laboral y el acoso no permite que lo hagamos de manera correcta ni con tanto entusiasmo” (Entrevistada Samanta, línea 14-16). Los entrevistados concuerdan con Samanta, estos mencionan que han identificado que estos factores afectan de manera directa a su desempeño laboral, cotidianamente, ya que este ha disminuido de manera notable en los últimos meses, por consiguiente, Edgar refiere “si se ha visto aquí en la empresa que este tipo de casos nos alteran a todos, sobre todo porque ahora tenemos una sobrecarga de trabajo debido al despido de varios compañeros”



# FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

(Entrevistado Edgar, línea 14-16).

Con respecto al *impacto de factores de riesgos psicosociales* percibidos por los trabajadores, se determinó que los participantes consideran que dentro de la empresa existe una sobrecarga de trabajo por el motivo de que ha habido despidos de manera abrupta tanto personal femenino como masculino, adicional a esto se habla de que existe un acoso laboral por la manera en que las mujeres se encuentran vestidas e incluso una mala interpretación de relaciones interpersonales ya que los varones consideran que las mujeres les coquetean al momento de hablar sobre un tema de trabajo.

Por otro lado Sandra refiere que “el personal sufre estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, la presión, muchas de las veces influye en la salud y seguridad de las y los trabajadores, que pertenecen a la empresa” (Entrevistada Sandra, línea 14-16), continuando con lo mencionada Sandra evidencia que los trabajadores que se encuentran en un cargo de mando alto en la empresa, sufren de maltrato psicológico debido al inadecuado clima laboral que se ha mantenido en la organización a lo largo del tiempo, además del mobbing laboral, debido a que las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo no son satisfactorias y la mayoría de colaboradores concuerdan en que perciben el burnout de manera directa. Concluyendo así que al asignar una carga de trabajo bastante alta a los empleados, hace que esto se sientan inconformes con las funciones que deben desempeñar, por lo que su rendimiento y productividad está por debajo de lo esperado, además de que tienen la

responsabilidad de asumir conflictos, lo que les genera un malestar significativo y a largo plazo es un factor que repercute en la salud tanto física como psicológica de los directivos.

De manera similar, se determinó que, entre estos factores, se encuentra otra categoría la cual corresponde a la *exigencia e inestabilidad laboral*, donde Edgar nos dice que “se evidenció que los propietarios de la empresa solicitan a sus colaboradores que realicen grandes cantidades de trabajo bajo presión dentro y fuera de horarios de trabajo, debido a que el tiempo en el que deben culminar sus funciones es bastante limitado, a lo que no pueden emitir ningún comentario que evidencie su desacuerdo y desconformidad con sus actividades laborales”. Sandra manifiesta que otro de los factores que se presenta es “el abuso de autoridad porque los empleados al ver que no existe plazas de empleo, se sienten obligados a tolerar ser insultados, sin poder hacer nada al respecto” (Entrevistado Edgar, línea 37-39), además los colaboradores consideran que el trabajo que realizan es demasiado exigente y no reciben una retribución económica acorde a la sobrecarga laboral, también sienten un temor constante, puesto que suponen que su puesto de trabajo no es seguro y no hay nada que garantice su permanencia en la organización, además de que los jefes pueden prescindir de sus funciones en cualquier momento, lo que genera un sentimiento de desmotivación por parte de los trabajadores, esta inseguridad contractual aqueja de manera significativa a los trabajadores, lo que les impide realizar sus tareas principales de manera eficiente y disminuyen su competitividad laboral,

# FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

debido a la preocupación de la tasa elevada de desempleo a nivel nacional.

La mayoría de participantes concuerdan en que el burnout es el factor de riesgo psicosocial que más aqueja a los colaboradores de esta organización puesto que anteriormente se realizó un recorte de personal, lo que generó que a quienes aún permanecen en la empresa se les asigne una carga de trabajo más extensa, generando un clima laboral inadecuado, porque existe desmotivación en los trabajadores, puesto que frecuentemente perciben comportamientos inadecuados por parte de los demás trabajadores y superiores, también refieren que trabajan de manera individual, por lo que no existe un trabajo en equipo, refieren que es complejo conseguir la cooperación de todos a la hora de realizar un determinado trabajo o actividad, por lo que no se han generado relaciones interpersonales de trabajo lo cual aumenta el impacto de los otros factores de riesgo que se presentan en la empresa.

Adicional a las categorías planteadas anteriormente, Edgar refiere que “asisten a su lugar de trabajo por la necesidad de solventar sus necesidades económicas, aunque no se sientan satisfechos en el mismo, además de que consideran que debería existir compensaciones salariales basadas en principios de equidad, de manera que se reconozca el arduo trabajo que realizan los colaboradores diariamente”, puesto que se les exige que realicen más funciones y cumplan con más actividades y la remuneración que reciben a cambio de todas sus actividades no es suficiente, existe una percepción generalizada por parte de todos los entrevistados sobre la recompensa injusta

que reciben al final del mes, sin embargo, refieren que aunque en repetidas ocasiones han expresado su inconformismo ante los propietarios de la empresa, no han recibido ninguna respuesta al respecto, los participantes mencionan que un incremento en su salario contribuiría a que aumente su nivel de productividad y rendimiento laboral.

Por otra parte, se evidenció por medio de las entrevistas y cotejando respuesta que de manera cotidiana los colaboradores se enfrentan a conflictos interpersonales entre ellos debido a los comentarios negativos que se escuchan de manera regular, lo que genera un inadecuado clima laboral, además, mencionan que estos desacuerdos internos se interrelacionan con otros riesgos, puesto que influye la cultura organizacional debido a que existe una mala comunicación interna tanto con el personal administrativo como con el personal operativo, también se encuentra el exceso de trabajo para el cual les establecen plazos urgentes de finalización, son estos horarios inflexibles lo que no les permite tener el tiempo suficiente para mantener interacciones que fomente la sana convivencia entre compañeros.

## EXPERIENCIAS CONCERNIENTES A LA EVALUACIÓN EN EL DESEMPEÑO

En relación a la caracterización de las experiencias alrededor de la evaluación de desempeño percibidas por los trabajadores de la empresa Textiles Pasteur BOHO, se determinó que los colaboradores si cuentan con el conocimiento acerca del *proceso de la evaluación de desempeño laboral*, puesto que mencionan que se trata de la medición del nivel de productividad y rendimiento que presentan a la hora de realizar sus

# FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

actividades y funciones en sus respectivos lugares de trabajo de acuerdo a las exigencias del cargo, sin embargo, los participantes reconocen que su desempeño no ha sido el mejor, y que su productividad ha disminuido considerablemente después del recorte de personal que se realizó en la empresa, puesto que los colaboradores deben cumplir con más funciones de las establecidas y quienes se encuentran en el área administrativa de mandos altos deben supervisar todas las actividades realizadas por los subordinados del área operativa, además de que reciben constantes quejas acerca de conductas inapropiadas entre compañeros de trabajo, así como el inconformismo con la sobrecarga laboral que no es suficientemente compensada de manera económica, lo que genera un desgaste mental desproporcionado y reduce la productividad como consecuencia de las actividades que realizan, por lo que se menciona que se debe prestar mayor atención a este factor, puesto que mencionan que la exposición por largos periodos de tiempo puede generar incidentes o accidentes laborales, además de que cumplir con los objetivos organizacionales se vuelve una tarea complicada.

Así mismo, los entrevistados mencionan que los colaboradores suelen mantener una actitud tranquila a la hora de llevar a cabo las evaluaciones de desempeño, es así que Samanta refiere que “la evaluación de desempeño refleja los resultados de la empresa y como han estado en aumento y estables últimamente porque nos dan ya respuesta previamente preparadas, por lo cual se evidencia que mis compañeros no presentan ningún temor ni angustia frente a

los resultados de las evaluaciones” (Entrevistada Samanta, línea 42-44), se hace hincapié en que los propósitos de realizar estas evaluaciones son obtener resultados positivos por medio de respuestas estructuradas de manera previa que son explicadas adecuadamente por los evaluadores designados, lo que permite llevar a este proceso sin generar ningún tipo de alteración o preocupación en los colaboradores, es decir, existe resultados favorables ya que la empresa genera un sesgo positivo para lo cual también se realizan análisis profundos al final de las evaluaciones con la finalidad de evidenciar cuáles son las posibles falencias que se han presentado, de manera que puedan ser corregidas y mejoradas para el siguiente periodo de evaluaciones, de manera que no disminuya su objetividad.

Adicional a esto, los participantes mencionan que concierne a la expectativa de los resultados de la evaluación de desempeño sean positivas para la empresa ya que esto genera un reporte de que existe un buen funcionamiento y no es necesario crear planes de mejora sino solo seguir motivando de distintas maneras a sus trabajadores, sin embargo, al realizar la encuesta y comparar respuestas estos resultados obtenidos se dan por que los empleados ya tienen conocimiento previo a que se les evaluara y como contestar. Carlos menciona “no existen mejoras después del proceso de evaluación ya que no nos hacen notar desde otra perspectiva nuestras falencias y como persona uno quiere mejorar sin embargo no conoce cuales son los aspectos, aptitudes, habilidades, actitudes que deben mejorar

# FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

para un mejor desempeño laboral” (Entrevistado Carlos, línea 59-61), además de que los otros participantes coinciden con Carlos, puesto que mencionan que a pesar de la presión que sienten en ocasiones debido a la sobrecarga laboral, intentan tener un buen rendimiento.

De manera similar, refieren que los resultados obtenidos no son bastante aproximados a la realidad, puesto que se realizan respuestas ya previas y poco transparentes, que ayudan a determinar la cotidianidad de los colaboradores dentro de la organización, de manera que sea posible identificar pocas falencias dentro de la empresa que podrían ser mejorados con la finalidad por los mismo se plantea que existen condiciones óptimas en la organización para que puedan llevar a cabo sus funciones encargadas sin mayores inconvenientes, por otra parte, los participantes mencionan que las pautas de las evaluaciones de desempeño son adecuadas y previamente estudiadas, sin embargo, existen algunos elementos que le sumarían para que esta sea más efectiva, entre los cuales se encuentran, realizar capacitaciones constantes que estén orientadas principalmente a contribuir con el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Por consiguiente, *el rendimiento, comportamiento y productividad laboral* de todos los colaboradores no es óptimo y ha disminuido de manera considerable, es así que Carlos refiere “solo doy el cincuenta por ciento, porque tengo conflictos con mi familia, también me ha afectado la situación actual de la pandemia por el COVID y siento mucha presión en la empresa” (Entrevistado Carlos, línea 18-20), aunque

algunos de los participantes refieren que intentan cumplir con todas sus responsabilidades, sin embargo, mencionan que la falta de motivación es un factor que influye a la hora de desempeñarse en sus funciones, puesto que no sienten satisfacción laboral en su puesto de trabajo, debido a que lo realizan únicamente por la motivación externa, refiriéndose al salario económico aunque este sea insuficiente, más no por la motivación interna, misma que ha ido disminuyendo a lo largo del tiempo que han permanecido como parte de la organización debido a las gestiones inadecuadas de talento humano por parte de la misma, lo que dificulta considerablemente la consecución de los objetivos organizacionales.

De manera similar, los administrativos de mando alto refieren que es necesario realizar evaluaciones de desempeño, sin embargo los colaboradores difieren ya que al aplicarlas y ya contestar lo que se les ha dicho no va a existir ningún tipo de mejora ya que se piensa que todos cumplen con un horario y actividades fructíferas, sin embargo, la realidad es otra y por lo mismo existe una despersonalización de los trabajadores hacia las metas que plantea la empresa. Ya que admiten que una remuneración adecuada en base a sus trabajos y una motivación, más que económica, debería ser psicológica ya que no se los ve como seres humanos sino como una máquina que no tiene emociones ni necesidades.

## EXPERIENCIAS CONCERNIENTES A LOS SISTEMAS DE RECOMPENSAS

Concerniente a la caracterización de las experiencias alrededor de los sistemas de reconocimiento percibidas por los

# FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

trabajadores de la empresa Textiles Pasteur BOHO, se pudo evidenciar que la mayoría de los participantes si tienen el conocimiento suficiente acerca de qué son estos sistemas y los *tipos de reconocimiento*, puesto que mencionan que son aquellos elementos motivadores obtenidos como consecuencia de haber realizado un buen trabajo y tener un desempeño que se encuentre por encima de la media, es así que Sandra menciona

Frecuentemente mi óptimo desempeño no ha sido reconocido ni recompensado de ninguna manera, lo que no me motiva a seguir cumpliendo con mis actividades con bastante empeño, ya que al realizar más actividades e incluso fuera del mi horario de trabajo no son reconocidas, por lo cual la remuneración económica me causa un disgusto. (Entrevistada Sandra, línea 71-74). Los demás participantes coinciden con Sandra en que no existen beneficios dentro de la organización, puesto que mencionan que en sus anteriores trabajos cumplían un horario en base a su remuneración e incluso un bono adicional al cumplir con actividades en horarios fuera de trabajo, remunerados como horas extras.

Por consiguiente, todos los participantes coinciden en dentro de la organización debería existir sistemas de reconocimiento, entre los cuales se encuentran recompensas de tipo emocional, así como bonos económicos, los cuales se otorgan de manera imparcial y siempre están orientados a la consecución de los objetivos organizacionales, puesto que mientras más motivado se encuentre el personal, mayor será su rendimiento laboral, pero al no darse o no existir un reconocimiento los colaboradores prefieren

cumplir sus actividades de manera simple y poco eficaz.

Por otra parte, mencionan que se puede emplear un sistema de recompensas adicional para los colaboradores que mantengan conductas apropiadas en su lugar de trabajo y esto genere un *compromiso laboral*, puesto que el personal es más productivo cuando se encuentra motivado y se encuentra en un ambiente laboral satisfactorio, es así que Edgar sugiere “podrían incentivarnos y no hablo de dinero, sino más bien incentivar con premios a los empleados que nos destacamos en el área en la que estamos, por ejemplo, con la puntualidad” (Entrevistado Edgar, línea 68-70). Los participantes coinciden con Edgar, en que el sistema de recompensa establecido en la organización debería ser incluido y fomentado bajo elementos innovadores y estratégicos que sean renovados frecuentemente, de manera que se mantenga despierto el interés de los colaboradores y así también incrementar su nivel de desempeño laboral, lo que representa varios beneficios tanto para la organización como para quienes la integran, puesto que este es uno de los elementos que permite que los colaboradores se sientan satisfechos en su lugar de trabajo, debido en gran medida a las oportunidades de mejora y de crecimiento profesional.

Por otra parte, Sandra refiere “pienso que sería bastante bueno que nos premien con horas adicionales de descanso o que nos regalen entradas para el cine para llevar a mis hijos, o incluso que podamos compartir un almuerzo por parte de la empresa” (Entrevistada Sandra, línea 91-94), de

# FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

manera similar, los participantes están de acuerdo con Sandra, puesto que mencionan que estos incentivos adicionales tendrían un impacto positivo en su desempeño laboral como familiar, fomentaría la participación activa de todos los colaboradores, mejoraría el clima y cultura laboral, además de que la producción se vería incrementada en un gran porcentaje.

#### 4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En la presente empresa BOHO se puede encontrar un clima laboral extenuante ya que la relación entre colaboradores es negativa por el exceso de carga horaria además que la remuneración no concuerda con el trabajo realizado, lo cual da como consecuencia un estrés laboral. Por lo mismo Seijas (2020) nos indica que al existir conflictos de roles dentro de un área de trabajo se producirá un bajo rendimiento laboral por lo mismo se identificara un declive e incluso un posible cierre de la empresa cotejando con Gill-Monte et al., (2016) se infiere que al existir una sobrecarga de trabajo y la falta autonomía, se pueden evidenciar resultados totalmente desfavorables ya que existe una insatisfacción laboral. Diferiendo se encuentra Jiménez (2017) quien toma en cuenta que al existir condiciones laborales de riesgos y una carga horaria extenuante se deben tomar medidas que favorezcan al desarrollo personal del colaborador ya que al existir una remuneración económica y condiciones positivistas se favorecerá el desarrollo personal de los trabajadores incrementando el crecimiento empresarial. En base a la investigación realizada se obtuvo como hallazgo que los factores de riesgo psicosociales que afectan

directamente al desempeño de los colaboradores son los cambios abruptos de la carga horaria adicionándole el recorte del personal y sobre carga de tareas en las diferentes áreas se genera el mobbing laboral en la empresa Textiles Pasteur BOHO. Por lo mismo Alvarado (2016), nos indica que evidentemente al generarse un riesgo se presenta un inadecuado clima laboral por la sobre carga de trabajos que se otorga a los colaboradores de la empresa. Tomando en cuenta también a Báez (2010) determina que los riesgos psicosociales se enfoca a factores internos que presenta un desbalance al identificar que los trabajadores no se identifican con las metas de la empresa además que sus horarios de trabajo son extenuantes y saturados sin pausas activas. Sin embargo Chiang (2015) difiere y plasma en su investigación que dentro del manejo de la empresa no deben existir ningún tipo de problemática ya que deben manejar planes estratégicos donde distribuyan las tareas y actividades de manera equitativa con horarios justos y pausas activas, es decir, que se generen estrategias preventivas que visualicen las posibles dificultades que se desencadenen durante el crecimiento empresarial.

En el presente proyecto se encontraron hallazgos que dentro de la empresa Textiles Pasteur BOHO se presentan factores psicosociales como el estrés laboral, agotamiento emocional, despersonalización e insatisfacción de logros todos estos elementos conforman el síndrome de Burnout que al ser identificado mediante evaluaciones a los trabajadores se determina las falencias y riesgos de un decaimiento del desempeño laboral. Por ello se toma como referencia a Carrillo

# FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

(2015), el cual indica que los factores que afectan a los colaboradores pueden ser tanto internos como externos donde el colaborador se presenta desmotivado y con una autoestima baja en conjunto con un agotamiento psicológico que tiene como consecuencias la desilusión de objetivos personales. A esto se vincula a Taruchain (2020), que identifica al estrés como una complicación no natural del individuo, sino que es el resultado de un ambiente laboral desagradable que interviene en el desarrollo personal, familiar y laboral. Por lo mismo Redroban (2015), contrapone que al aplicar evaluaciones se identifican como origen de factores psicosociales a todos los elementos externos a la empresa y por lo mismo el personal debe ser el idóneo para ocupar cada uno de los puestos de trabajo ya que esto promoverá y evitara que existan resultados erróneos en el desempeño laboral.

En consideración a los hallazgos investigativos, Pozo misma que determina que las exigencias psicológicas pueden generar un malestar significativo en los colaboradores, puesto que se sienten insatisfechos laboralmente, lo que provoca que su desempeño sea notoriamente bajo, de manera similar, se encontró que el estrés producido por la sobrecarga laboral puede provocar varias afecciones en su salud, lo que más adelante desencadena el apareamiento del síndrome de burnout, y a la vez, este desgaste emocional disminuye la productividad de los trabajadores, puesto que las actividades que realizan requieren de un alto nivel de concentración.

Por otra parte, se menciona la importancia de realizar pausas activas durante la jornada de trabajo, de manera que se pueda

conseguir la motivación del colaborador a la hora de realizar sus funciones, además de que es necesario que la empresa ofrezca la probabilidad de que los trabajadores puedan desarrollarse tanto personalmente como a nivel organizacional, de manera que se consiga el empoderamiento de los integrantes de la empresa y así fomentar su iniciativa a la hora de efectuar ciertas actividades, otro de los elementos motivacionales que puede incrementar la productividad de los trabajadores es brindarles la seguridad en cuanto a su estabilidad en la jornada y horario de trabajo, puesto que esto crea expectativa acerca de la disminución de factores negativos que pueden afectar el rendimiento organizacional como la rotación de personal, reducción de salarios o despedidos intempestivos. De manera similar, se menciona la importancia de la calidad de las relaciones interpersonales que se conforman entre compañeros de trabajo y con los superiores, puesto que implica una estrategia favorecedora a la hora de mantener un clima laboral adecuado y por lo tanto fomentar la efectividad de las funciones que realizan.

Por otra parte, menciona la importancia de realizar evaluaciones de desempeño de manera periódica, con la finalidad de identificar las deficiencias que se presentan en la organización y por parte de los colaboradores, además, el autor hace hincapié en los beneficios de implementar un sistema de recompensas orientado a elevar la motivación del personal y por lo tanto, aumentar su desempeño laboral.

Adicional, es importante destacar que se presentaron limitaciones metodológicas, la cual fue haber contado con los

# FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

participantes claves para llevar a cabo el proceso de levantamiento de información.

Por último, se deja el espacio para que esta investigación sea tomada en consideración para futuros analistas que se interesen por los efectos que pueden generar los factores de riesgo psicosocial sobre el desempeño laboral de los colaboradores que conforman una organización.

Por otra parte, en cuanto a las conclusiones, concierne a la caracterización de las experiencias alrededor de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral percibidas por los trabajadores de la empresa Textiles Pasteur BOHO, se determinó que los participantes si tienen conocimiento acerca del impacto negativo que tienen este tipo de factores de riesgo sobre su rendimiento a la hora de realizar sus actividades, puesto que se han presentado de manera frecuente; además, han identificado que estos factores en situaciones cotidianas se presentan en su lugar de trabajo, como es el caso del mobbing laboral, al cual se exponen diariamente, puesto que las inapropiadas interacciones que existen entre pares generan un inadecuado clima laboral, lo que sin lugar a dudas disminuye el nivel de rendimiento de los colaboradores puesto que se sienten desmotivados al asistir a la empresa y enfrentarse a comentarios desfavorables, lo que también provoca que el trabajo que se realiza sea de manera individual, debido a que no se ha fomentado una cultura organizacional que promueva el trabajo en equipo, a partir del cual se puedan tener resultados más eficientes y de mayor calidad, además de que se les ha asignado una sobrecarga

laboral a fin de compensar el recorte de personal que se llevó a cabo meses atrás, esto ha provocado que los colaboradores empiecen a experimentar los síntomas del síndrome de burnout, e incrementen los sentimientos de insatisfacción laboral, puesto que consideran que las altas demandas de los propietarios de la organización no son compensadas de manera adecuada.

Con relación a la caracterización de las experiencias alrededor de la evaluación de desempeño percibidas por los trabajadores de la empresa Textiles Pasteur BOHO, se identificó que los participantes consideran que es fundamental llevar a cabo evaluaciones de desempeño laboral frecuentemente, de manera que sea posible identificar las falencias que presentan los colaboradores, debido a que los resultados son bastante aproximados a la realidad, lo cual resulta beneficioso para la organización, puesto que aunque mencionan que su rendimiento ha disminuido debido a los factores de riesgo psicosocial como la sobrecarga laboral, procuran cumplir con todas sus funciones designadas, de modo que puedan obtener resultados positivos en las próximas evaluaciones, también es importante mencionar que los trabajadores mantienen una actitud tranquila durante este proceso, puesto que las indicaciones proporcionadas son adecuadas, aunque sería conveniente que se utilice un lenguaje de fácil entendimiento para los colaboradores del área operativa.

Finalmente, en cuanto a la caracterización de las experiencias alrededor de los sistemas de reconocimiento percibidas por los trabajadores de la empresa Textiles



## **FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO**

Pasteur BOHO, se determinó que es necesario considerar que la inversión que se realiza para el bienestar de todos los colaboradores de la organización, contrae varios beneficios para la misma, puesto que de esta manera, tendrán un personal con un nivel de desempeño más alto, su rendimiento incrementará de manera significativa, por lo que la empresa destacará en el mercado laboral en virtud de su productividad y altos estándares de competencias, además de que conseguirá que los subordinados se sientan satisfechos en su lugar de trabajo y así pueda retener el talento humano, es necesario también establecer sistemas de bonificaciones adicionales para que puedan llevar a cabo

sus funciones encomendadas con mayor eficacia, por lo que contribuirán a conseguir los objetivos organizacionales a la vez que cumplan con sus objetivos personales, para lo cual es fundamental que la empresa incluya planes de desarrollo para que los colaboradores tengan oportunidades de ascenso y promoción en los diferentes departamentos que conforman la empresa, son estos beneficios organizacionales los que motivarán al personal y por lo tanto se obtendrá mejores resultados.

# FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alvarado, J., (2016). Factores de Riesgo Psicosocial y su influencia en el desempeño laboral del personal del sindicato de trabajadores del ministerio de transporte y obras públicas. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24561/1/Alvarado%20Calder%20c3%b3n%20Joseph%20Oswaldo%20Tesis..pdf>
- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución del Ecuador. *Quito: Ediciones Legales.*
- Báez, C., (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- Ballesteros, F., (2019). Análisis de la percepción de riesgos psicosociales en personas con trastorno mental grave en el contexto laboral. *Revista Clínica Contemporánea.* <https://www.revistaclinicacontemporanea.org/art/cc2019a11>.
- Benavides, M, y Gómez-Restrepo, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 118-124.
- Cantero, D., (2014). Teoría fundamentada y Atlas.ti: recursos metodológicos. *Revista Electrónica de Investigación Educativa para la investigación educativa*, 103-122.
- Carrillo, M., (2015). Relación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral en una empresa de comercialización automotriz. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1271/1/75874.pdf>
- Castro, J., (2019). Desempeño Laboral como Vector Ocupacional. [http://dspace.espace.edu.ec/bitstream/123456789/13750/1/mkt\\_n14\\_03.pdf](http://dspace.espace.edu.ec/bitstream/123456789/13750/1/mkt_n14_03.pdf)
- Chiang, M., (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s071824492015000300001&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s071824492015000300001&script=sci_arttext)
- Chiavenato, I., (2019). Administración en los Nuevos Tiempos. Bogotá - Colombia: *Editorial McGraw.*
- García M., Iglesias S., Salet. M., y Romay J (2016). Riesgos Psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596216300184>
- Gil-Monte P., López J., Llorca J y Sánchez J (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana (España). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S172948272016000100001&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S172948272016000100001&script=sci_arttext&tlng=pt)

# FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

- Flores, G., (2014). El paradigma constructivista en la educación a distancia. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n2/e4.html>
- Gómez, M., (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454161>
- González, Y., (2013). Importancia de la identificación y medición de los factores de riesgo psicosocial en las empresas. <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/117/Importancia%20de%20la%20identificaci%3%b3n%20y%20medici%3%b3n%20de%20los%20factores%20de%20riesgo%20psicosoci al%20en%20las%20empresas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guix, J., (2008). El análisis de contenidos: ¿qué nos están diciendo? <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/117/Importancia%20de%20la%20identificaci%3%b3n%20y%20medici%3%b3n%20de%20los%20factores%20de%20riesgo%20psicosoci al%20en%20las%20empresas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutiérrez, A y Viloría, J (2015). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente Laboral. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s0120-55522014000100001](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0120-55522014000100001)
- Jiménez C., Orozco M., y Caliz N (2017) factores de riesgo psicosociales en auxiliares e enfermería de un Hospital de la Red Publica en la ciudad de Bogotá. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_artte](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_artte)
- Leyton C., Valdés S., y Huerta P. (2016). La Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v19n1/0124-0064-rsap-19-01-00031.pdf>
- Nelson, P (2018). Riesgos psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300155&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300155&script=sci_arttext&tlng=en)
- Martínez, L (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. <https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212>
- Ministerio de Trabajo. (2012). Código de Trabajo. Quito: *Talleres Gráficos Editora Nacional*.
- Monge, V., (2015). La codificación en el método de investigación de la grounded theory o teoría fundamentada. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiEq-GG2-j0AhXJZd8KHRI9D2gQFnoECDEQAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F5248462.pdf&usg=AOvVaw0jgXVXcZFghbUGn-76jfx>
- Picheira F., y Carrasco M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo.

# FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018610422018000500002&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018610422018000500002&script=sci_abstract&tlng=pt)

Ortiz, D. (2015). El constructivismo como teoría y método de enseñanza. <https://www.redalyc.org/pdf/4418/441846096005.pdf>

Parra, K., (2017). Aplicación del Método Fenomenológico para comprender las reacciones emocionales de las familias con personas que presentan necesidades educativas especiales. <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376156277007.pdf>

Pozo, C., (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

Realpe, E., (2012). Identificación de factores psicosociales que afectan el desempeño de los trabajadores de BODYGUARD. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1543/1/T-UCE-0007-23.pdf>

Rodríguez, M., (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>

Sáenz, A., (2015). Muestreo y selección de fuentes de información. [https://www.semfy.com/wp-content/uploads/2018/01/M3\\_curso\\_intro\\_investigacion\\_cualitativa.pdf](https://www.semfy.com/wp-content/uploads/2018/01/M3_curso_intro_investigacion_cualitativa.pdf)

Salvador, J (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2528-79072019000200157](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072019000200157)

Salgado, A., (2007). Investigación Cualitativa: Diseños, Evaluación del rigos metodológico y retos. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2766815.pdf>

Sejias, David (2020) Riesgos Psicosociales, estrés laboral y síndrome de burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. <https://www.scielosp.org/article/rsap/2019.v21n1/102-108/es/>

Taruchaín, L., Freire, V., y Mayorga, M. (2020). Bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores no profesionales de la ciudad de Ambato, aplicando el cuestionario de salud general de Goldberg GHQ-12. *Ciencia Digital*, 4(1.1.), 32 - 44 <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/1162/2816>

Tocto, B., (2018). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su Dirección Distrital. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28275/1/34%20GTH.pdf>

Troncoso, C; y Amaya, A. (2016). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *SCIELO*, 329-332.

# FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO

- Valdez, K., (2018). Los factores de riesgos psicosociales y su relación con el desempeño laboral en la empresa Algagicorp S.A. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11528/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-187.pdf>
- Vegas, H., (2016). La teoría fundamentada como herramienta metodológica para el estudio de la gestión pública local. *Revista Venezolana de Gerencia*, 413-426. <https://www.redalyc.org/journal/290/29048812004/html/>
- Zegarra, N., (2019). “Los riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los inspectores de trabajo de la Subdirección de Inspección laboral de Huancayo, durante

# **FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO**

# **FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO**

## **ANEXOS**

<https://docs.google.com/document/d/1mc9lYz3Dooh1JDRXkapEITf9XNtdUbN8TzT4lINbkOo/ed>

# **FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO**



# **FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO**

# **FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO**

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO**

# **FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES PASTEUR BOHO**

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES  
PASTEUR BOHO**

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILES  
PASTEUR BOHO**