



Instituto Superior Tecnológico de Formación Profesional, Administrativa y
Comercial

Carrera:

Tecnología Superior en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales

TRABAJO DE TITULACIÓN

Tema:

“Evaluación de riesgos psicosociales utilizando la aplicación FPSICO 4.0 en el personal administrativo del instituto superior universitario de formación”

Requisito previo para la obtención del título de Tecnólogo Superior en Seguridad y
Prevención de Riesgos Laborales

Autor:

Liliana Alejandra Ruiz Leal

Tutora:

M.s.c. Shirley Galibia Sanchez Apolo

GUAYAQUIL – ECUADOR

2022



Instituto Superior Tecnológico de Formación Profesional, Administrativa y
Comercial

Carrera:

Tecnología Superior en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales

TRABAJO DE TITULACIÓN

Tema:

“Evaluación de riesgos psicosociales utilizando la aplicación FPSICO 4.0 en el personal administrativo del instituto superior universitario de formación”

Requisito previo para la obtención del título de Tecnólogo Superior en Seguridad y
Prevención de Riesgos Laborales

Autor:

Liliana Alejandra Ruiz Leal

Tutora:

M.s.c. Shirley Galibia Sanchez Apolo

GUAYAQUIL – ECUADOR

2022



DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD



Yo, Liliana Alejandra Ruiz Leal, declaro bajo juramento que el trabajo de titulación, valido para el título de Tecnólogo en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales, titulado **“EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES UTILIZANDO LA APLICACIÓN FPSICO 4.0 EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE FORMACIÓN”** es de mi autoría que no lo he presentado en ninguna institución educativa para obtener algún título, grado o calificación profesional.

Reconozco que he consultado todas las fuentes bibliográficas que aquí detallo. De la misma manera, según lo que establece la ley de propiedad intelectual, su reglamento y el Reglamento interno del Instituto Superior Tecnológico de Formación Profesional Administrativa y Comercial, cedo los derechos de propiedad intelectual de este trabajo de investigación al Instituto ya mencionado.

Autorizo la reproducción parcial o total de este trabajo con fines académicos por cualquier forma, medio o procedimiento, siempre y cuando se incluya cita bibliográfica del documento **“EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES UTILIZANDO LA APLICACIÓN FPSICO 4.0 EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE FORMACIÓN”**

Liliana Ruiz

Liliana Alejandra Ruiz Leal
C.C. 120512439-7



Factura: 001-002-000157809



20222301005D01676

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20222301005D01676

Ante mí, NOTARIO(A) SUPLENTE MARIA ELENA ORDOÑEZ LIMA de la NOTARÍA QUINTA EN RAZÓN DE LA ACCIÓN DE PERSONAL DP23-CJ-1399-2022-UPTH, comparece(n) LILIANA ALEJANDRA RUIZ LEAL portador(a) de CÉDULA 1205124397 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil CASADO(A), domiciliado(a) en NARANJITO, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial -. El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaria, no asume responsabilidad alguna. - Se archiva un original. SANTO DOMINGO , a 24 DE AGOSTO DEL 2022, (11:34).

Liliana Ruiz
LILIANA ALEJANDRA RUIZ LEAL
CÉDULA: 1205124397



Maria Elena Ordoñez Lima
NOTARIO(A) SUPLENTE MARIA ELENA ORDOÑEZ LIMA
NOTARÍA QUINTA DEL CANTÓN SANTO DOMINGO
AP: DP23-CJ-1399-2022-UPTH



S. VIVANCO ROJAS



CÉDULA DE IDENTIDAD REPÚBLICA DEL ECUADOR
 DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÓN Y CIDADANÍA
 APELLIDOS: RUIZ LEAL
 NOMBRES: LILIANA ALEJANDRA
 NACIONALIDAD: ECUATORIANA
 FECHA DE NACIMIENTO: 06 JUL 1987
 LUGAR DE NACIMIENTO: LOS RIOS QUESVEDO QUESVEDO
 FIRMA DEL TITULAR: *Liliana Ruiz*
 SEXO: MUJER
 No. DOCUMENTO: NUL1205124397
 SERIACIÓN: 8707062F3106235
 FECHA DE VIGENCIA: 25 JUN 2021
 NACIONALIDAD: 817873

BOYFE: Que este documento es copia del original que habilita el presente acto o contrato

24 AGO. 2022

Quiso

Ab. Maria Elena Ordóñez Lima
 NOTARIA QUINTA SUPLENTE DEL CANTÓN SANTO DOMINGO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE: RUIZ JOSE FRANCISCO
 APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE: LEAL LILIANA VICTORIA
 ESTADO CIVIL: CASADO
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL CONYUGE O CONVIVIENTE: CACERES CHANGO RONALD FABRICIO
 LUGAR Y FECHA DE EMISION: MILAGRO 23 JUN 2021
 CODIGO DACTILAR: V4446V4444
 TIPO SANGRE: O+
 DONANTE: SI
 DIRECTOR GENERAL: *F. Lopez*

I<ECU0055320986<<<<<<1205124397
 8707062F3106235ECU<SI<<<<<<<<2
 RUIZ<LEAL<<LILIANA<ALEJANDRA<<

CERTIFICADO DE VISTACION 11 ABRIL 2021

PROVINCIA: GUAYAS
 CIRCUNSCRIPCIÓN: 4
 CANTÓN: NARANJITO
 PARROQUIA: NARANJITO
 ZONA: 1
 JUNTA No. 0057 FEMENINO
 W: 81587792
 C: 1205124397
 RUIZ LEAL LILIANA ALEJANDRA



CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD



Número único de identificación: 1205124397

Nombres del ciudadano: RUIZ LEAL LILIANA ALEJANDRA

Condición del cedulao: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/LOS RIOS/QUEVEDO/QUEVEDO

Fecha de nacimiento: 6 DE JULIO DE 1987

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: SUPERIOR

Profesión: ESTUDIANTÉ

Estado Civil: CASADO

Cónyuge: CACERES CHANGO RONALD FABRICIO

Fecha de Matrimonio: 2 DE MARZO DE 2016

Datos del Padre: RUIZ JOSE FRANCISCO

Nacionalidad: ECUATORIANA

Datos de la Madre: LEAL LILIANA VICTORIA

Nacionalidad: ECUATORIANA

Fecha de expedición: 23 DE JUNIO DE 2021

Condición de donante: SI DONANTE



Liliana Ruiz

Información certificada a la fecha: 24 DE AGOSTO DE 2022

Emisor: JAZMIN ELIZABETH GARCIA VEGA - SANTO DOMINGO-SANTO DOMINGO-NT 5 - SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS - SANTO DOMINGO



N° de certificado: 228-752-63499



228-752-63499

F. Alvear

Ing. Fernando Alvear C.

Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación
Documento firmado electrónicamente



Certificación de la Tutora del Trabajo de Titulación

MSc. Mst. Dra. Shirley SANCHEZ APOLO, en calidad de Tutora del Trabajo de Titulación:

CERTIFICA

Que el trabajo de titulación válido para optar por el título de Tecnóloga en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales, cuyo tema es: **“Evaluación de riesgos psicosociales utilizando la aplicación Fpsico en el personal administrativo del instituto superior universitario de formación”**, fue elaborado por Liliana Alejandra Ruiz Leal, ha sido debidamente revisado y está en condiciones de ser entregado para que se siga lo dispuesto por el Instituto Superior Universitario de Formación, correspondiente a la sustentación y defensa del mismo, previo a la obtención de su título.



SHIRLEY
GALIBYA
SANCHEZ APOLO

MSc. Mst. Dra. Shirley SANCHEZ APOLO

Máster en Prevención de Riesgos Laborales

Tutora de Trabajo de Titulación

Dedicatoria

Quiero dejar constancia en este escrito un profundo agradecimiento a Dios, a mi Esposo Ronald Cáceres Chango, mis hijos Ronald Alejandro y Ansley Amada, hermanos y demás familiares que de una u otra manera me motivaron para seguir adelante, brindándome su apoyo para no desmayar lo largo de este proceso de aprendizaje que me permitirá seguir creciendo como persona.

Al Instituto Superior Universitario de formación en especial al personal administrativo conformado por personas muy responsables quienes prestaron las facilidades en el proceso de levantamiento de información.

Este trabajo contó con el apoyo de mi tutor MSc. Shirley Galibia Sánchez Apolo quien me brindó su apoyo y la gestión de Talento Humano del Instituto. A todos sin excepción alguna, infinitas gracias.

Liliana Alejandra Ruiz Leal

Agradecimientos

Quiero dejar constancia en este escrito un profundo agradecimiento a Dios, a mi esposo Ronald Cáceres Chango, mis hijos Ronald Alejandro y Ansley Amada, hermanos que me motivaron para seguir adelante, brindándome su apoyo para no desmallara a lo largo de este proceso de aprendizaje.

Al Instituto Superior Universitario de Formación en especial al personal administrativo y Gestión del Talento Humano que facilitaron información para la presente investigación.

Liliana Alejandra Ruiz Leal

ÍNDICE

Introducción.....	4
Capítulo 1	6
1 Marco Histórico	6
1.1 Breve análisis histórico acerca de los Riesgos psicosociales	6
1.2 Evolución histórica de los riesgos psicosociales	6
1.3 Breve reseña histórica del Instituto Superior Universitario de Formación.....	7
2 Marco Teórico.....	7
3 Marco conceptual.....	9
4 Marco Legal	12
Capítulo 2	20
2.1 Enfoque de la investigación	20
2.2 Tipos de Investigación	21
2.3 Método teóricos	21
2.3.1 Histórico – Lógico.....	21
2.3.2 Análisis – síntesis	21
2.4 Métodos empíricos.....	22
2.4.1 Observación.....	22
2.4.2 Cuestionario	22
2.5 Métodos estadísticos:.....	25
2.5.1 Universo y muestra.....	25
2.6 Análisis de los resultados.....	25
Capítulo 3	28
3. Desarrollo de la Propuesta.....	28
3.1 Herramienta de análisis.....	28
3.1.1 Análisis FODA.....	28
3.1.2 Análisis CAPA	29

3.2	Título de la Propuesta:	30
3.3	Objetivo de la Propuesta:	31
3.4	Descripción de la Propuesta:.....	31
3.5	Factibilidad de Aplicación:	32
3.6	Propuesta.....	33
3.7	Resultados de la Propuesta.	35
	Conclusiones.....	51
	Recomendaciones	53
	Referencias Bibliográficas.....	55
	Anexo	57

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: ANÁLISIS DE MUESTREO.....	25
TABLA 2: CARGOS EVALUADOS POR UNIDADES ACADÉMICAS	26
TABLA 3: ANÁLISIS FODA.....	28
TABLA 4: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	31
TABLA 5: PUESTOS DE TRABAJO A EVALUAR POR RIESGOS PSICOSOCIAL	33

INDICE DE IMÁGENES

IMAGEN N°1 - PERSONAL EVALUADO POR SEXO	26
IMAGEN N°2 - PERSONAL EVALUADO POR EDAD.....	27
IMAGEN N°3 - PERSONAL EVALUADO POR UNIDAD ACADÉMICA	27
IMAGEN N°4 - EVALUACIÓN GENERAL DE RIESGO PSICOSOCIAL PERSONAL ADMINISTRATIVO (52).....	35
IMAGEN N°5 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL – CARGOS NO ESPECIFICADOS (6).....	36
IMAGEN N°6- EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL – COORDINACIÓN DE PLANIFICACIÓN (2).....	37
IMAGEN N°7 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL - SECRETARÍA GENERAL (1).....	37
IMAGEN N°8 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL – COORDINACIÓN DE MARKETING.....	38
IMAGEN N°9 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL– COORDINACIÓN DE TITULACIÓN DE GRADO	39
IMAGEN N°10 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL - DIRECCIÓN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL (1).....	39
IMAGEN N°11 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL- DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN (2)	40
IMAGEN N°12 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL - DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN (1).....	41
IMAGEN N°13 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL – MÉDICO (1)	41
IMAGEN N°14 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL – OTROS (12).....	42
IMAGEN N°15 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL – COORDINACIÓN ACADÉMICA DE FACULTADES Y/O CARRERAS ACADEMICOS (2)	43
IMAGEN N°16 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL – ASISTENTE CONTABLE (2).....	43
IMAGEN N°17 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL – CAJEROS (2).....	44
IMAGEN N°18 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL - COORDINACIÓN DE CALIDAD Y EVALUACIÓN (1).....	45
IMAGEN N°19 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL – CONTADOR GENERAL (1).....	45

IMAGEN N°20 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL – COORDINACIÓN DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD (1)	46
IMAGEN N°21 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL- DIRECCIÓN DEL CENTRO DE IDIOMAS (1)	47
IMAGEN N°22 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL – PUESTO – DISEÑADOR GRAFICO (1)	47
IMAGEN N°23 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL – DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO (1)	48
IMAGEN N°24 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL – OTROS	49
IMAGEN N°25 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL – PSICÓLOGO (2)..	49
IMAGEN N°26 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL – SERVICIOS GENERALES (1)	50
IMAGEN N°27 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL – SECRETARÍA GENERAL (2).....	50

INDICE DE ANEXOS

ANEXOS 1- PERSONAL EVALUADO POR SEXO	57
ANEXOS 2 - PERSONAL EVALUADO POR EDAD.....	57
ANEXOS 3 - PERSONAL EVALUADO POR UNIDAD ACADÉMICA	57
ANEXOS 4 - PERSONAL EVALUADO POR PUESTO DE TRABAJO	58
ANEXOS 5 - PERSONAL EVALUADO ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN	58
ANEXOS 6 - PERSONAL EVALUADO POR HORARIOS DE TRABAJO	58
ANEXOS 7 - PERSONAL TRABAJA SÁBADOS	59
ANEXOS 8 - PERSONAL TRABAJA DOMINGO Y FESTIVOS	59
ANEXOS 9 - PERSONAL PUEDE TOMAR DÍAS U HORAS LIBRES	59
ANEXOS 10 - PERSONAL TRABAJA MAS DE SU TIEMPO HABITUAL	60
ANEXOS 11 - PERSONAL DISPONE DE 48 DE DESCANSO.....	60
ANEXOS 12 - PERSONAL HORARIO LABORAL LE PERMITE COMPAGINAR SU TIEMPO LIBRE.....	60
ANEXOS 13 - PERSONAL REALIZA PAUSAS REGLAMENTARIAS	61
ANEXOS 14 - PERSONAL DURANTE JORNADA DE TRABAJO	61
ANEXOS 15 - PERSONAL PUEDE MARCAR SU PROPIO RITMO DE TRABAJO.....	61
ANEXOS 16 – PERSONAL TOMA DECISIONES RELATIVAS	62
ANEXOS 17 - PERSONAL TOMA DECISIONES RELATIVAS, LA DISTRIBUCIÓN DE TAREAS	62
ANEXOS 18 - PERSONAL TOMA DECISIONES RELATIVAS, LA DISTRIBUCIÓN DEL ENTORNO DIRECTO	62
ANEXOS 19 -PERSONAL TOMA DECISIONES RELATIVAS A LA DISTRIBUCIÓN DEL ENTORNO.....	63
ANEXOS 20 - PERSONAL TOMA DECISIONES RELATIVAS, LA CANTIDAD DE TRABAJO	63
ANEXOS 21 - PERSONAL TOMA DECISIONES RELATIVAS, LA CANTIDAD DE TRABAJO QUE REALIZAS	63
ANEXOS 22 - PERSONAL TOMA DECISIONES RELATIVAS, LA SITUACIONES ANORMALES	64
ANEXOS 23 - PERSONAL TOMA DECISIONES RELATIVAS, LA DISTRIBUCIÓN DE TURNOS RELATIVOS.	64
ANEXOS 24 - PERSONAL PARTICIPACIÓN EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS DEL TRABAJO.	64
ANEXOS 25 – INTRODUCCIÓN DE CAMBIOS.....	65
ANEXOS 26 - PERSONAL PARTICIPACIÓN EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS DEL TRABAJO, LANZAMIENTO DE NUEVOS O MEJORES PRODUCTOS.	65
ANEXOS 27 - PERSONAL PARTICIPACIÓN EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS DEL TRABAJO, REESTRUCTURACIÓN O REORGANIZACIÓN DE DEPARTAMENTOS.....	65
ANEXOS 28 PARTICIPACIÓN EN LOS ASPECTOS DEL TRABAJO.....	66
ANEXOS 29- PERSONAL PARTICIPACIÓN EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS DEL TRABAJO, CONTRATACIÓN O INCORPORACIÓN DE NUEVOS EMPLEADOS.	66
ANEXOS 30- PERSONAL PARTICIPACIÓN EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS DEL TRABAJO, ELABORACIÓN DE LAS NORMAS DE TRABAJO.	66
ANEXOS 31- PERSONAL VALORA LA SUPERVISIÓN QUE SU JEFE INMEDIATO EJERCE SOBRE. EL MÉTODO PARA REALIZAR EL TRABAJO.....	67
ANEXOS 32- PERSONAL VALORA LA SUPERVISIÓN DE SU JEFE INMEDIATO. LA PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO.	67
ANEXOS 33 - PERSONAL VALORA LA SUPERVISIÓN DE SU JEFE INMEDIATO. EL RITMO DE TRABAJO.....	67
ANEXOS 34- PERSONAL VALORA LA SUPERVISIÓN DE SU JEFE INMEDIATO. LA CALIDAD DEL TRABAJO REALIZADO.	68
ANEXOS 35- PERSONAL VALORA EL GRADO DE INFORMACIÓN QUE SE PROPORCIONA. LAS POSIBILIDADES DE FORMACIÓN.	68
ANEXOS 36 - PERSONAL VALORA EL GRADO DE INFORMACIÓN QUE SE PROPORCIONA. LAS POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN.	68
ANEXOS 37- PERSONAL VALORA EL GRADO DE INFORMACIÓN QUE SE PROPORCIONA. LOS REQUISITOS PARA OCUPAR PLAZAS.	69
ANEXOS 38- PERSONAL VALORA EL GRADO DE INFORMACIÓN QUE SE PROPORCIONA. LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN EL MERCADO.	69

ANEXOS 39- PERSONAL REALIZA SU TRABAJO, VALORA LA INFORMACIÓN DE LO QUE SE DEBE HACER. FUNCIONES, COMPETENCIAS Y ATRIBUTOS	69
ANEXOS 40- PERSONAL REALIZA SU TRABAJO, VALORA LA INFORMACIÓN DE LO QUE SE DEBE HACER. MÉTODOS, PROTOCOLOS Y PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO.	70
ANEXOS 41- PERSONAL REALIZA SU TRABAJO, VALORA LA INFORMACIÓN DE LO QUE SE DEBE HACER. LA CANTIDAD DE TRABAJO QUE SE ESPERA QUE HAGA.	70
ANEXOS 42- PERSONAL REALIZA SU TRABAJO, VALORA LA INFORMACIÓN DE LO QUE SE DEBE HACER. LA CANTIDAD DE TRABAJO QUE SE ESPERA QUE HAGA.	70
ANEXOS 43 - PERSONAL REALIZA SU TRABAJO, VALORA LA INFORMACIÓN DE LO QUE SE DEBE HACER. EL TIEMPO ASIGNADO PARA REALIZAR EL TRABAJO.....	71
ANEXOS 44 - PERSONAL REALIZA SU TRABAJO, VALORA LA INFORMACIÓN DE LO QUE SE DEBE HACER. LA RESPONSABILIDAD DEL PUESTO DE TRABAJO.	71
ANEXOS 45 - PERSONAL SE ASIGNAN TAREAS QUE NO PUEDEN REALIZAR POR NO TENER RECURSOS HUMANOS O MATERIAL.	71
ANEXOS 46- PERSONAL EJECUTA ALGUNAS TAREAS, TIENES QUE SALTARTE LOS MÉTODOS ESTABLECIDOS.	72
ANEXOS 47- PERSONAL SE EXIGE TOMAR DECISIONES O REALIZAR COSAS CON LAS QUE NO ESTÁ DE ACUERDO.	72
ANEXOS 48 - PERSONAL RECIBE INSTRUCCIONES CONTRADICTORIAS.	72
ANEXOS 49 - PERSONAL EXIGE RESPONSABILIDADES, COMETIDOS O TAREAS QUE NO ENTRAN Y QUE DEBERÍA LLEVAR A CABO OTRO TRABAJADOR.	73
ANEXOS 50- PERSONAL REALIZA TRABAJOS DELICADOS O COMPLICADOS Y DESEA AYUDA. TUS JEFES.....	73
ANEXOS 51 - PERSONAL REALIZA TRABAJOS DELICADOS O COMPLICADOS Y DESEA AYUDA. TUS COMPAÑEROS.	73
ANEXOS 52- PERSONAL REALIZA TRABAJOS DELICADOS O COMPLICADOS Y DESEA AYUDA. TUS COMPAÑEROS	74
ANEXOS 53- PERSONAL REALIZA TRABAJOS DELICADOS O COMPLICADOS Y DESEA AYUDA. OTRAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA EMPRESA.	74
ANEXOS 54- PERSONAL SE CONSIDERA QUE SON LAS RELACIONES CON LAS PERSONAS CON LAS QUE DEBES TRABAJAR.....	74
ANEXOS 55- PERSONAL CON QUÉ FRECUENCIA SE PRODUCEN LOS CONFLICTOS INTERPERSONALES.	75
ANEXOS 56- PERSONAL CON QUÉ FRECUENCIA SE PRODUCEN LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA FÍSICA.	75
ANEXOS 57- PERSONAL CON QUÉ FRECUENCIA SE PRODUCEN EN SU TRABAJO SITUACIONES DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA.	75
ANEXOS 58- PERSONAL CON QUÉ FRECUENCIA SE PRODUCEN EN SU TRABAJO SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL.	76
ANEXOS 59- PERSONAL CON QUÉ FRECUENCIA HAY SITUACIONES DE CONFLICTO INTERPERSONAL ENTRE TRABAJADORES.	76
ANEXOS 60- PERSONAL SE SIENTE DISCRIMINADO POR RAZONES DE EDAD, SEXO, RELIGIÓN, RAZA, FORMACIÓN.	76
ANEXOS 61- PERSONAL CUANTO TIEMPO DEBES MANTENER UNA EXCLUSIVA ATENCIÓN A SU TRABAJO. ...	77
ANEXOS 62- PERSONAL CONSIDERA LA ATENCIÓN QUE DEBES MANTENER PARA REALIZAR SU TRABAJO. ..	77
ANEXOS 63- PERSONAL EL TIEMPO QUE DISPONE PARA REALIZAR SU TRABAJO ES SUFICIENTE Y ADECUADO.	77
ANEXOS 64- PERSONAL AL EJECUTAR LA TAREA, SE IMPONE TRABAJO CON RAPIDEZ.	78
ANEXOS 65- PERSONAL CON QUE FRECUENCIA DEBES ACELERAR EL RITMO DE TRABAJO.	78
ANEXOS 66- PERSONAL CANTIDAD DE TRABAJO.	78
ANEXOS 67- PERSONAL DEBE ATENDER VARIAS TAREAS AL MISMO TIEMPO.	79
ANEXOS 68- PERSONAL REALIZAR EL TRABAJO LE RESULTA COMPLICADO O DIFÍCIL.	79
ANEXOS 69- PERSONAL TIENE QUE LLEVAR A CABO TAREAS TAN DIFÍCILES QUE NECESITAN PEDIR A ALGUIEN CONSEJO O AYUDA.	79
ANEXOS 70- PERSONAL TIENE QUE INTERRUMPIR LA TAREA QUE ESTA HACIENDO PARA REALIZAR OTRA NO PREVISTA.	80
ANEXOS 71- PERSONAL EN EL CASO DE QUE EXISTA INTERRUPCIÓN SE ALTERA LA EJECUCIÓN DE SU TRABAJO.	80

ANEXOS 72- PERSONAL LA CANTIDAD DE TRABAJO QUE TIENEN SUELE SER IRREGULAR E IMPREVISIBLE..	80
ANEXOS 73- PERSONAL EN MEDIDA DE SU TRABAJO REQUIERE APRENDER COSAS O MÉTODOS NUEVOS.....	81
ANEXOS 74- PERSONAL EN MEDIDA DE SU TRABAJO REQUIERE ADAPTARSE A NUEVAS SITUACIONES.	81
ANEXOS 75- PERSONAL EN MEDIDA DE SU TRABAJO REQUIERE TOMAR INICIATIVA.	81
ANEXOS 76- PERSONAL EN MEDIDA DE SU TRABAJO REQUIERE TENER BUENA MEMORIA.	82
ANEXOS 77- PERSONAL EN MEDIDA DE SU TRABAJO REQUIERE SER CREATIVO.....	82
ANEXOS 78- PERSONAL EN MEDIDA DE SU TRABAJO REQUIERE TRATAR DIRECTAMENTE CON PERSONAS QUE NO ESTÁN EMPLEADAS EN TU TRABAJO.	82
ANEXOS 79- PERSONAL CON FRECUENCIA TIENE QUE OCULTAR SUS EMOCIONES Y SENTIMIENTOS ANTE SUS SUPERIORES.	83
ANEXOS 80- PERSONAL CON FRECUENCIA TIENE QUE OCULTAR SUS EMOCIONES Y SENTIMIENTOS ANTE SUS SUBORDINADOS.	83
ANEXOS 81- PERSONAL CON FRECUENCIA TIENE QUE OCULTAR SUS EMOCIONES Y SENTIMIENTOS ANTE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.	83
ANEXOS 82- PERSONAL CON FRECUENCIA TIENE QUE OCULTAR SUS EMOCIONES Y SENTIMIENTOS ANTE PERSONAS QUE NO ESTÁN EMPLEADAS EN LA EMPRESA.	84
ANEXOS 83- PERSONAL POR EL TIPO DE TRABAJO QUE TIENE ESTA EXPUESTO A SITUACIONES QUE AFECTAN EMOCIONALMENTE.....	84
ANEXOS 84- PERSONAL POR EL TIPO DE TRABAJO QUE TIENE CON FRECUENCIA SE ESPERA QUE DE UNA RESPUESTA A LOS PROBLEMAS EMOCIONALES Y PERSONALES DE TUS CLIENTES.	84
ANEXOS 85- PERSONAL EL TRABAJO QUE REALIZA RESULTA RUTINARIO.	85
ANEXOS 86- PERSONAL CONSIDERA QUE LAS TAREAS QUE REALIZA TIENE SENTIDO.....	85
ANEXOS 87- PERSONAL CONTRIBUYE SU TRABAJO EN EL CONJUNTO DE LA EMPRESA.....	85
ANEXOS 88- PERSONAL SU TRABAJO RECONOCIDO Y APRECIADO POR SUS COMPAÑEROS.....	86
ANEXOS 89- PERSONAL SU TRABAJO RECONOCIDO Y APRECIADO POR SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.....	86
ANEXOS 90- PERSONAL SU TRABAJO RECONOCIDO Y APRECIADO POR EL PUBLICO.	86
ANEXOS 91- PERSONAL SU TRABAJO RECONOCIDO Y APRECIADO POR SUS FAMILIARES Y AMIGOS.....	87
ANEXOS 92- PERSONAL FACILITA LA EMPRESA EL DESARROLLO PROFESIONAL.	87
ANEXOS 93- PERSONAL DEFINIRÁ LA FORMACIÓN QUE SE IMPARTE O SE FACILITA DESDE TU EMPRESA.....	87
ANEXOS 94- PERSONAL CON LAS CORRESPONDENCIAS ENTRE EL ESFUERZO QUE HACEN Y LAS RECOMPENSAS QUE LA EMPRESA LE PROPORCIONA.....	88
ANEXOS 95- PERSONAL CONSIDERA LOS DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE SU TRABAJO ESTÁN SATISFECHOS CON EL SALARIO QUE RECIBEN.	88
ANEXOS 96- CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN MÉTODO FPSICO.....	89



CERTIFICACIÓN

En calidad de revisor del trabajo de titulación “**EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES UTILIZANDO LA APLICACIÓN FPSICO 4.0 EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE FORMACIÓN.**”

CERTIFICO

Que el trabajo de la estudiante **LILIANA ALEJANDRA RUIZ LEAL** ha sido analizado por un sistema de reconocimiento de texto automático **COPYLEAKS**.

Los resultados alcanzados evidencian el cumplimiento del nivel de coincidencias permitido hasta el 17%. Por tanto, se autoriza su impresión y presentación al acto de defensa

Dr. C. Rafael Bell Rodríguez

Vicerrector Académico



Resumen

El presente proyecto de investigación ha considerado todos los puestos administrativos del Instituto Superior Universitario de Formación en los 23 puestos de trabajo establecidos en el organigrama e información levantada in situ, con un total de 72 trabajadores de los cuales son 39 mujeres y 33 hombres, se ha realizado una Evaluación cuantitativa de Riesgos Psicosocial determinados por la Legislación ecuatoriana, considerando evaluar tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad del contenido del trabajo, supervisión, participación, interés por el trabajo, compensación. Para ello se han aplicado metodologías reconocidas internacionales que ha permitido detectar oportunidades de mejora en materia de seguridad y salud ocupacional para dar cumplimiento a los requisitos técnicos legales aplicables al instituto. Con esto buscamos beneficiar al personal administrativo y en especial a Instituto Superior Universitario de Formación para el cumplimiento legal, buscando tener áreas de trabajos seguras, saludables, productivas con condiciones físicas y psicológicas.

El desarrollado se basa en el compromiso del Instituto Superior Universitario de Formación para el mejoramiento continuo y con la legislación vigente de SST.

Se expone también los resultados de las evaluaciones realizadas en el Instituto Superior Universitario de Formación para establecer planes de acción en beneficio del clima laboral.

Palabras claves: Puestos de Trabajo, psicosocial, evaluar, instituto, condiciones, planes de acción.

Abstract

This research project has considered all the administrative positions of the Higher University Training Institute in the 23 jobs established in the organization chart and information collected on site, with a total of 72 workers, of which 39 are women and 33 men. has carried out a Quantitative Evaluation of Psychosocial Risks determined by Ecuadorian legislation, considering evaluating working time, autonomy, workload, psychological demands, variety of work content, supervision, participation, interest in work, compensation. To this end, internationally recognized methodologies have been applied that have made it possible to detect opportunities for improvement in occupational health and safety to comply with the legal technical requirements applicable to the institute. With this we seek to benefit the administrative staff and especially the Higher University Training Institute for legal compliance, seeking to have safe, healthy, productive work areas with physical and psychological conditions.

The development is based on the commitment of the Higher University Training Institute for continuous improvement and with the current OSH legislation.

It also presents the results of the evaluations carried out at the Higher University Training Institute to establish action plans for the benefit of the work environment.

KEY WORDS: Jobs, psychosocial, evaluate, institute, conditions, action plans

Introducción.

El Instituto Superior Universitario de Formación es una institución acreditada con más de 30 años de experiencia en la formación de tecnólogos en diferentes modalidades de estudios superiores ubicada en la ciudad de Guayaquil y legalmente reconocida por la SENESCYT, su principal misión es formar profesionales académicos con un alto nivel tecnológico en las carreras de: Administración, Marketing, Comercio Exterior, Diseño Gráfico, Contabilidad, Seguridad y Prevención de Riesgo laborales, Maquillaje y caracterización profesional, Educación Inclusiva, Energías Alternativas, Diseño de Animación y Arte Digital y Desarrollo Infantil. Sus principales autoridades son: Rectora: PhD. Belinda Lema Cachinell, Vicerrector Académico: PhD. Rafael Bell Rodríguez, Vicerrectora Administrativa Financiera: PhD. Zulay Delgado Saeteros, cuenta con laboratorios de computación, talleres especializados y siendo la única institución del país con simuladores 3D para la formación en seguridad y prevención de riesgos laborales.

El personal administrativo del Instituto Superior Universitario de Formación, Vinculación, Bienestar Académico, secretaria entre otros, labora en jornadas matutinas y vespertinas para la atención de estudiantes y personal en general. Cuenta con los puestos de trabajo: rectorado, vicerrector académico, vicerrector administrativo, director de investigación, decanos de unidades académicas y jefes departamentales.

El presente proyecto busca realizar una evaluación de riesgos Psicosocial , después de una identificación inicial de los puestos de trabajo en el área administrativa mediante la herramienta Fpsico., (que consta de un procedimiento de evaluación psicosocial), se trata de una aplicación informática que desarrolla el método de evaluación de factores psicosociales diseñado por el INSST (INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO), para facilitar la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, en el personal administrativo del Instituto Superior Universitario de Formación, buscando conocer la situación actual aplicando este método reconocido, establecer planes de acción para crear ambientes de trabajos seguros alineando el cumplimiento de los requerimientos técnicos legales en materia de Seguridad y Salud Ocupacional a fin de mejorar la eficacia del sistema de gestión y competitividad de la institución educativa de nivel superior.

Todo aquello se enfoca a partir del análisis cualitativo y cuantitativo que busca analizar los riesgos psicosociales presentes en los puestos de trabajo.

Con ello buscamos conocer la situación actual de los riesgos psicosociales mediante la herramienta Fpsico., en el personal administrativo para tener una línea base, establecer planes de acción a fin de contribuir en mejorar las condiciones laborales en el Instituto Superior Universitario de Formación.

Con el presente análisis se busca contribuir en el cumplimiento de la normativa legal vigente en el país sobre prevención de riesgos laborales, para lo cual se evaluará la situación actual basándose en métodos reconocidos. Además de propender a mejorar las condiciones de trabajo del personal administrativo, haciendo su labor más segura y eficiente, reduciendo la probabilidad de enfermedades y accidentes laborales.

Problema Científico

¿Como identificar y evaluar los posibles factores de riesgos psicosociales que pudieran afectar negativamente la salud del personal administrativo del Instituto Superior Universitario de Formación?

Objetivo

Evaluar los riesgos psicosociales mediante la herramienta FPSICO 4.0, al personal administrativo del Instituto Superior Universitario de Formación en la ciudad de Guayaquil en el año 2022.

Capítulo 1

1 Marco Histórico

1.1 Breve análisis histórico acerca de los Riesgos psicosociales

El marco histórico mostrará varias investigaciones científica con el propósito de describir la reseña histórica que permite identificar el contexto del estudio que posibilite la integración entre la estrategia y las medidas de control de la gestión que se refieran a la propuesta de una evaluación de riesgos psicosociales mediante la aplicación Fpsico., en el personal administrativo del Instituto Superior Universitario de Formación, con carácter sistémico, proactivo y participativo relacionado y enfocado a la gestión de Seguridad Industrial se presentan en este capítulo.

1.2 Evolución histórica de los riesgos psicosociales

Desde los inicios de la historia del hombre, la salud ocupacional ha sido un acontecimiento de interés, por el hecho del deseo de conservación y temor a lesionarse que se ha evidenciado hasta nuestros días; dichos esfuerzos fueron un asunto individual más que una forma colectiva y organizada, que surgen con la modernidad y la incorporación del maquinismo existiendo la urgente necesidad de aplicar seguridad organizada. En cada disciplina por la presencia en el trabajo de diversos agentes químicos, físicos, biológicos, psicosocial, ergonómicos, entre otros que, aunado a condiciones laborales inseguras, hacen susceptible al trabajador.

(Riesgo psicosocial es un término relativamente nuevo. Las huellas de su primer uso se remontan a los últimos años del siglo pasado. Psychosocial Factors at Work: Perception and Control, publicado en 1984., Kraft describe la influencia de los factores psicosociales en el comportamiento del trabajador y salud).

Según Gutiérrez y Vilorio-Doria (2014), los acuerdos comerciales internacionales (por ejemplo, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte [TLCAN]) enfatizan la importancia de la salud y los riesgos laborales en la economía global internacional a través de estándares sociales y cláusulas de calidad. a través de requisitos traducidos en

Proteger e incrementar a los trabajadores de los riesgos laborales y enfermedades profesionales. (Uribe Prado, 2020)

1.3 Breve reseña histórica del Instituto Superior Universitario de Formación

Según investigaciones el Instituto Superior Universitario de Formación es una institución acreditada con más de 30 años de experiencia en la formación de tecnólogos en diferentes modalidades de estudios superiores ubicada en la ciudad de Guayaquil y legalmente reconocida por la SENESCYT, su principal misión es formar profesionales académicos con un alto nivel tecnológico en las carreras de: Administración, Marketing, Comercio Exterior, Diseño Gráfico, Contabilidad, Seguridad y Prevención de Riesgo laborales, Maquillaje y caracterización profesional, Educación Inclusiva, Energías Alternativas, Diseño de Animación y Arte Digital y Desarrollo Infantil. Sus principales autoridades son: Rectora: PhD. Belinda Lema Cachinell, Vicerrector Académico: PhD. Rafael Bell Rodríguez, Vicerrectora Administrativa Financiera: PhD. Zulay Delgado Saeteros, cuenta con laboratorios de computación, talleres especializados y siendo la única institución del país con simuladores 3D para la formación en seguridad y prevención de riesgos laborales.

El personal administrativo del Instituto Superior Universitario de Formación, Vinculación, Bienestar Académico, secretaria entre otros, labora en jornadas matutinas y vespertinas para la atención de estudiantes y personal en general. Cuenta con los puestos de trabajo: rectorado, vicerrector académico, vicerrector administrativo, director de investigación, decanos de unidades académicas y jefes departamentales.

2 Marco Teórico

La presente investigación considera secciones con diferentes fundamentos conceptuales, científicos relacionados a la Propuesta de Evaluación de Riesgos Psicosociales mediante la aplicación FPSICO 4.0., en el personal administrativo del Instituto Superior Universitario de Formación, con carácter preventivo y participativo relacionando la seguridad, ergonomía y salud que se presentan en este capítulo.

"Los accidentes de trabajo han cambiado a lo largo de la historia. Los trabajadores no tenían derechos. Su trabajo era su vida. Era un deber y tenía que trabajar". Impulsores y riesgos: conceptualización, historia y cambios actuales. (Factores Y Riesgos Laborales Psicosociales: Conceptualización, Historia Y Cambios Actuales, n.d.)

Para el estudio de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), varios autores presentan principios y teorías relevantes en esta área. Dos de ellas son organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS). Organizaciones que se unen para hacer acuerdos para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en todo el mundo. A través de sus informes, estas organizaciones brindan las herramientas para llamar a los países a tomar medidas que, de tomarse, pueden mejorar la productividad y el bienestar social de sus países. (Aguilón Ramírez, MC). (Cubillos Burítica, 2019)

La Organización Internacional del Trabajo OIT (1986), definió el riesgo psicosocial como la interacción entre el contenido del trabajo, su organización y gestión, las condiciones ambientales, y las habilidades y necesidades de los empleados. Demostrando que existen diferentes riesgos para la salud de los empleados de una organización y diferencias en la forma en que se experimentan estos riesgos. Publicado por, Revista Espacios (Diago, 2020)

“Mientras que los riesgos para la salud, la seguridad o la ergonomía que existen en una empresa suelen ser muy claros, los factores de riesgo psicosocial suelen ser tan poco conocidos que seguimos desconociendo el hecho de que la Ley 31/1995 (España) de Prevención de Riesgos Laborales equipara los riesgos psicosociales con otros riesgos tienen el mandato de evaluar y evaluar los planes de acción para: ¿reducirlos? (Monsoon, 2020)

Los trastornos Psicosociales derivados del trabajo, cuando no existe una adecuada organización del mismo, pueden generar un impacto negativo sobre la salud física y psíquica de los trabajadores; produciendo alteraciones fisiológicas y psicológicas conductuales, cognitivas y emocionales. (Rojas, 2021)

El trabajo debe ser una ocasión habitual de gratificación, teniendo en cuenta que la mayor parte de la vida de una persona se desarrolla en este contexto, pero existen factores que influyen en el correcto desarrollo del ejercicio. toma de decisiones, trabajo en equipo, agilidad, etc.; Los empresarios, en este caso el sector asistencial, y los directivos del programa Especialista en Riesgos Laborales de la UVD (Unidad de Posgrados de la Sede Virtual y Remota UNIMINUTO de la Universidad de Columbia) se ven en la necesidad de identificar los factores de riesgo que pueden derivarse de estas necesidades y que en última instancia afectan a los trabajadores en la Universidad. En el ámbito académico, constantemente se realizan diversas transformaciones en respuesta a los avances tecnológicos y las necesidades del mercado, en lo que respecta al enfoque y la gestión emocional. (Rojas Rocha, 2021)

3 Marco conceptual.

Acoso laboral.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Fidalgo et al., 2009) define el acoso laboral como: la exposición, dentro del marco de una relación laboral, a actos de violencia psicológica aplicadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo y que supone un riesgo significativo para la salud. (Vilariño, Amado, Martín-Peña, & Vázquez, 2020)

Carga física.

Es trabajo que sobrepasa el esfuerzo físico, y se conceptualiza como el conjunto de trabajo físico predispuesto en el ámbito laboral. (Guerrero & Cecilia, 2018)

Carga mental.

La carga mental está influenciada por el exceso de trabajo intelectual, y conocimientos necesarios concernientes en su lugar de trabajo, es decir, al grado de procesamiento de información para desarrollar su tarea. (Grados Guerrero, 2018)

Carga psíquica o emocional.

“La carga de trabajo psíquica se entiende como al conjunto de las necesidades emocionales, afectivas, relacionales y morales a los que está sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral y que son fundamentales para desarrollar el trabajo.” (Neffa, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, 2019)

Carga de trabajo.

“La cantidad e intensidad del trabajo se derivan del contenido y la organización del mismo que pueden provocar un deterioro de la fuerza de trabajo, en función de las características del volumen del trabajo.” (Neffa, 2019)

Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo y salud se refieren a aquellas situaciones que involucran el trabajo que realizan los individuos, pero que bajo ninguna circunstancia debe alterar la salud y seguridad de los mismos. (JARRÍN & DI GRAVIA, 2019)

Contenido del trabajo.

Cuando hablamos de contenido laboral, nos referimos a todas las actividades que tienen que realizar los trabajadores, estos trabajos pueden ser 'falta de variedad en el trabajo, ciclos de trabajo cortos', trabajo esporádico y sin sentido, poco uso de habilidades, alta incertidumbre en las relaciones, estrés. (Varela Vielma, 2020)

Demanda de la jornada de trabajo.

La demanda de jornada es la demanda de tiempo de trabajo definida de los trabajadores, detallada en su contrato de trabajo, que es el horario de la jornada de trabajo, así como los períodos de descanso o tiempo de descanso previsto. (Varela Vielma, 2020)

Enfermedades profesionales u ocupacionales.

Las enfermedades profesionales son enfermedades causadas por factores intrínsecos de cada actividad laboral, que modifican la productividad y reducen la calidad de vida de las personas. (Cedeño-Párraga, 2018)

El síndrome de burnout o "síndrome del trabajador quemado".

Es un síndrome cuyas principales dimensiones son: agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal, todas las cuales pueden afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida de quienes lo padecen. (Briones, Andrés, Contreras, & guía), 2020)

Estrés.

El estrés es un término utilizado para describir un estado de bioactivación contra la homeostasis que ocurre cuando un organismo falla en su intento de adaptarse a las demandas ambientales inmediatas. (Navinés, Victoria Olivé, & Martín-Santos, 2021)

Los factores psicosociales.

Los factores psicosociales son determinantes en la salud de la población y por tanto determinantes en la enfermedad y el enfermar. (Vicente Pardo & Araceli López, 2018)

Prevención de Riesgos Laborales.

La prevención de riesgos laborales se puede definir como un conjunto de actividades y medidas que se llevan a cabo dentro de la empresa, encaminadas a evitar o minimizar el riesgo de que uno de los trabajadores pueda sufrir determinados daños debido a su trabajo. Estos daños pueden provenir de accidentes y lesiones, así como de enfermedades o padecimientos resultantes del desempeño de sus funciones. (De la Riva, 2021)

Riesgo.

El riesgo laboral es aquel riesgo al que está expuesto un trabajador en su lugar de trabajo y con lo cual pudiera enfrentarse de manera inmediata o posterior a alguna enfermedad. Por lo que “el riesgo laboral se entiende como el conjunto de factores físicos, psicológicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que afectan a un individuo.” (Gaps, A., Casanellas et al, 1981) (Mero, Rodríguez, Paredes, & Freire, 2018)

Salud ocupacional.

La salud ocupacional está ligada a diferentes factores: económicos, sociales, políticos e históricos, que han facilitado el desarrollo de estos programas en América Latina que tienen características propias y muy diferentes a los problemas de los países industrializados. (Cedeño Álava, y otros, 2018)

Trabajo.

El trabajo uno de los factores de producción conjuntamente con el capital, la tierra y la tecnología. Por lo tanto, incluye el esfuerzo humano en la producción, venta de bienes y servicios. (Roldán, 2017)

4 Marco Legal

Constitución de la República del Ecuador

Art. 424.- “La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo 424, 2008)

Art. 425.- “El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las

leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior. La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo 425, s.f.)

Sección séptima de la Salud

Art. 32.- “La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir”. (Constitución de la República del Ecuador, Artículo 32, 2008)

Sección octava Trabajo y Seguridad Social

El **Art. 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo 33, 2008)

Sección tercera

Formas de trabajo y su retribución

Art. 325.- señala que el Estado garantizará el derecho al trabajo; Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 331 garantiza a las mujeres "...igualdad en el acceso al empleo a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las

mujeres en el trabajo." (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo 325, 2008)

Sección tercera

Formas de trabajo y su retribución

El **Art. 326.-** numeral 5 de la Constitución de la República, establece que: "Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar"; y, el numeral 6 establece que: "Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo 326, 2008)

Convenios, Acuerdos y Tratados Internacionales

Capítulo II

Tratados e instrumentos internacionales

Art. 417.- Los tratados internacionales ratificados por el Ecuador se sujetarán a lo establecido en la Constitución. En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución. (Constitución de la República del Ecuador, Artículo 417, 2008)

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión 584)

Capítulo III

Gestión de la seguridad y salud en los centros de trabajo - obligaciones de los empleadores

Art. 12.- "Los empleadores deberán adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, entre otros, a través de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo". (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Artículo 12, 2004)

Capítulo IV de los derechos y obligaciones de los trabajadores

Art. 18.- “Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar. Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo”. (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Artículo 18, 2004)

Art. 19.- Los trabajadores tienen derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan. Complementariamente, los empleadores comunicarán las informaciones necesarias a los trabajadores y sus representantes sobre las medidas que se ponen en práctica para salvaguardar la seguridad y salud de los mismos. (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Artículo 19, 2004)

Art. 20.- Los trabajadores o sus representantes tienen derecho a solicitar a la autoridad competente la realización de una inspección al centro de trabajo, cuando consideren que no existen condiciones adecuadas de seguridad y salud en el mismo. Este derecho comprende el de estar presentes durante la realización de la respectiva diligencia y, en caso de considerarlo conveniente, dejar constancia de sus observaciones en el acta de inspección. (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Artículo 20, 2004)

Art. 23.- “Los trabajadores tienen derecho a la información y formación continua en materia de prevención y protección de la salud en el trabajo”. (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Artículo 23, 2004)

CAPÍTULO V DE LOS TRABAJADORES OBJETO DE PROTECCIÓN ESPECIAL

Art. 26.- “El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias”. (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Artículo 26, 2004)

Que, **Art.11.- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo**, dispone que: "En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial, además de fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo". (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Artículo 11, 2004)

LEYES ORGÁNICAS Y ORDINARIAS

Las leyes se clasifican en orgánicas y ordinarias, así lo manifiesta también la Constitución de la República del Ecuador en su **Art. 133** que dice: 23 42 “Art. 133.- Las leyes serán orgánicas y ordinarias. (Constitución de la República del Ecuador, Artículo 133, 2008)

LEY ORGÁNICA DE SALUD

Que, el **Art. 118.-** “Los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores, dotándolos de información suficiente, equipos de protección, vestimenta apropiada, ambientes seguros de trabajo, a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales”. (Ley Organica de Salud, Artículo 118, 2006)

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL

Que, el **Art. 102.-** “El Seguro General de Salud Individual y Familiar protegerá al asegurado contra las contingencias de enfermedad, dentro de los requisitos y condiciones señalados en este Título. La prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales estará a cargo del Seguro General de Riesgos del Trabajo”. (Ley de Seguridad Social, Artículo 102, 2001)

Que, el **Art. 155.-** “El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades

profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral”. (Ley de Seguridad Social, Artículo 155, 2001)

CÓDIGO DEL TRABAJO

Capítulo V De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo

Art. 410.- “Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.”. (Código del Trabajo, Artículo 410, 2005)

Art. 436.- “Las empresas sujetas al régimen de regulación y control del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, deberán cumplir las normas dictadas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y medidas de prevención de riesgos del trabajo establecidas en la Constitución de la República, convenios y tratados internacionales, Ley de Seguridad Social, Código del Trabajo, reglamentos y disposiciones de prevención y de auditoría de riesgos del trabajo”. (Código del Trabajo, Artículo 436, 2005).

DECRETOS Y REGLAMENTOS

DECRETO EJECUTIVO 2393

Art. 11.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES. - Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes: Numeral 2. “Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad”. (Decreto Ejecutivo 2393 Artículo 11 numeral 2, 1986)

7. “Cuando un trabajador, como consecuencia del trabajo, sufre lesiones o puede contraer enfermedad profesional, dentro de la práctica de su actividad laboral ordinaria, según dictamen de la Comisión de Evaluaciones de Incapacidad del IESS o del facultativo del Ministerio de Trabajo, para no afiliados, el patrono deberá ubicarlo en otra sección de la empresa, previo consentimiento del trabajador y sin mengua a su remuneración. La renuncia para la reubicación se considerará como omisión a acatar las medidas de prevención y seguridad de riesgos”. (Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores, Artículo 11, numeral 7, 1986)

9. “Instruir sobre los riesgos de los diferentes puestos de trabajo y la forma y métodos para prevenirlos, al personal que ingresa a laborar en la empresa”. (Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores, Artículo 11, numeral 9, 1986)

14. “Dar aviso inmediato a las autoridades de trabajo y al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de los accidentes y enfermedades profesionales ocurridas en sus centros de trabajo y entregar una copia al Comité de Seguridad e Higiene Industrial”. (Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores, Artículo 11, numeral 14, 1986)

Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo (Resolución 513)

Art. 9.- “Factores de Riesgo de las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales.- Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial.”. (Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo, Artículo 9, 2016)

Art. 55.- “Mecanismos de la Prevención de Riesgos del Trabajo. - Las empresas deberán implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye: Acción Técnica: Identificación de peligros y factores de riesgo, Medición de factores de riesgo, Evaluación de factores de riesgo, Control operativo integral, Vigilancia ambiental laboral y de la salud y Evaluaciones periódicas”. (Resolucion 513, Artículo 55, 2016)

Acuerdo No. MDT-2017-0082 normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral

“Art. 9.- DEL PROGRAMA DE PREVENCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES. - En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral”. (Normativa Erradicacion de la discriminacion, Artículo 9, 2017)

“El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto”. (Normativa Erradicación de la discriminación, Artículo 9, 2017)

Art. 10.- “De las sanciones por incumplimiento del programa. - Las empresas e instituciones públicas y privadas que no cumplan con lo establecido en el artículo anterior, tendrán como sanción: montos pecuniarios, cierre de establecimientos o locales; y/o la suspensión de actividades de conformidad a lo establecido en los Artículos 435, 436 y 628 del Código del Trabajo, y conforme a las normas que en esa materia haya emitido o emita el Ministerio rector del Trabajo”. (Normativa Erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, Artículo 10, 2017)

ACUERDO No. MDT-2020-244 protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en espacios de trabajo artículo 10

Del procedimiento de denuncia. - El procedimiento de denuncia será el siguiente:

h) Si el empleador no es parte en las agresiones, deberá probar que no conoció los hechos y que ha implementado y ejecutado el programa de prevención de Riesgos Psicosociales y el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, emitidos por el Ministerio del Trabajo, para descargar su responsabilidad por omisión. (PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO, Artículo 10, 2020)

i) Si el empleador no ha implementado y ejecutado el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, emitidos por el Ministerio del Trabajo, el Inspector del Trabajo pondrá en conocimiento de la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, quien elaborará el informe de sanción para la empresa, el cual será emitido por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público. (PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE

DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO, Artículo 10, 2020)

Acuerdo No. MDT-2017-0135, instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados Capítulo IV

OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD, SALUD DEL TRABAJO Y GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS

Art. 10.- “Obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo El empleador deberá efectuar el registro, aprobación, notificación y/o reporte de obligaciones laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo respecto a los siguientes temas: literal g) Programas de prevención, promoción y capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo”. (Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0135 Instructivo para el Cumplimiento de las Obligaciones de Empleadores, 2017)

Art. 11.- De la responsabilidad del empleador. - Es responsabilidad del empleador lo siguiente: Numeral b) Registrar, solicitar aprobaciones y reportar periódicamente las obligaciones previstas en el artículo 10 del presente Acuerdo, a través de la plataforma informática del Ministerio del Trabajo. (Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0135 Instructivo para el Cumplimiento de las Obligaciones de Empleadores, 2017)

Capítulo 2

2.1 Enfoque de la investigación

El enfoque metodológico de este estudio es mixto, ya que para realizarlo se recopila información suficiente para analizar e integrar análisis de datos cualitativos y cuantitativos. Para la investigación se aplica un método cualitativo a través de técnicas de observación, evaluación en profundidad de las condiciones de trabajo. En cuanto al método cuantitativo, se considera fundamental la aplicación del método FPSICO 4.0 como técnica de investigación ya que a través de su uso se puede conocer el estado del personal administrativo del Instituto Universitario de Formación.

2.2 Tipos de Investigación

El presente trabajo de investigación, ha sido desarrollado mediante un enfoque cuantitativo que nos permite aplicar diferentes técnicas como la experimental, la encuesta, y el análisis de diferentes datos obtenidos por medio de una herramienta tecnológica que nos facilita el desarrollo del problema en el personal administrativo del Instituto Universitario de formación en la ciudad de Guayaquil.

- a) El enfoque de la presente tesis es mediante un método cuantitativo utilizando métodos reconocidos y herramientas tecnológicas del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).
- b) Este proyecto tiene un tipo de método descriptivo, para determinar la situación del problema con el fin de conocer los posibles efectos que puedan ocasionar una enfermedad profesional a causa de los riesgos psicosociales en los puestos de trabajo.

2.3 Método teóricos

2.3.1 Histórico – Lógico

Uno de los métodos teóricos esenciales a usar es el método histórico – lógico, dado a que no solo se enfoca en describir los acontecimientos que han surgido en los riesgos psicosociales a nivel nacional e internacional, sino que además las condiciones que influyeron para su respectiva evolución que incide para la prevención de posibles enfermedades ocupacionales.

2.3.2 Análisis – síntesis

Este análisis – síntesis conlleva la evaluación de riesgo psicosocial en el Instituto Superior Universitario de Formación, en el personal administrativo, mediante revisión de diversas fuentes que sirvieron como referencia en el marco teórico, en observación in situ y el acercamiento a las autoridades correspondientes en el instituto se pudo corroborar que no cuentan con una evaluación previa de riesgo psicosocial.

2.3.3 Inducción – deducción

La aplicación del método inductivo-deductivo está presente en el desarrollo de la investigación, aunque este tipo de método utiliza datos específicos para poder abordar el problema en general, razón por la cual se presenta con identificación situacional en las universidades. Instituto de Formación, es claro que implementar un programa de riesgo psicosocial es de gran beneficio para la organización, para que exista una adecuada gestión del personal administrativo.

2.4 Métodos empíricos

2.4.1 Observación

El método utilizado en la presente investigación se menciona a la observación por que aplica la recolección de información en los puestos de trabajo donde se desarrolla la problemática en el Instituto Universitario de Formación con una investigación primaria obteniendo los datos desde la fuente a través de la aplicación FPSICO 4.0.

2.4.2 Cuestionario

El cuestionario para la evaluación de riesgos Método Fpsico 4.0 para la obtención de datos de manera gráfica.

Para la recolección de información del presente estudio se ha realizado entrevistas a los colaboradores del área administrativa del Instituto Universitario de Formación, se corrió una encuesta que consiste en preguntas del aplicativo FPSICO, se han realizado observaciones de los puestos de trabajo para poder determinar posibles planes de acción al final de la presente investigación.

Dentro de los pasos a seguir para la Evaluación de riesgos psicosocial aplicando el Método Fpsico 4.0 considero lo siguiente:

- Utilizar el cuestionario Fpsico, para evaluación de riesgos psicosociales con el personal administrativo del Instituto.
- El Programa análisis de Riesgo Psicosocial en la fase diagnóstica comprende la sensibilización a través de medios explicativos de la importancia de mantener un programa de riesgos psicosocial dentro del instituto, se creó en la herramienta FORM de office los instrumentos de evaluación digital, para la consolidación de la información, análisis de resultados por áreas o puestos de trabajo.

- En el proceso de evaluación se presentan las propiedades psicométricas del instrumento de valoración de los riesgos psicosociales del INSST, denominado FPSICO que tiene como objetivo recopilar información, a partir de las percepciones de los trabajadores sobre distintos aspectos de su trabajo, para valorar las condiciones psicosomáticas de la organización.
- Los aspectos a estudiar formaran parte de la evaluación de riesgos psicosociales en el personal administrativo del UF, con un levantamiento de información en el instituto para conocer los puestos de trabajos, manuales de funciones y organigrama profesiogramas, horarios de trabajos, turnos de trabajo, número de personal expuestos mediante verificación in situ.
- Para llevar a cabo esta investigación, primero se realizó visitas al instituto para la obtención de información y la recopilación de datos, se estableció herramientas como la entrevistas, la encuesta y la observación en el personal administrativo y operativo para conocer la percepción de los trabajadores con a los riesgos psicosociales.
- Se llevo a cabo videos donde se explica del por qué llenar las encuestas de manera clara y específica, con el fin de obtener mejores resultados. Con este aspecto podemos describir correctamente las características de la realidad de dicho estudio.
- Descripción de los factores de riesgo que considera el Método Fpsico 4.0 tiempo de Trabajo (TT) empleado dentro de su jornada laboral, Autonomía (AU) para poder ejecutar sus actividades, Carga de Trabajo (CT) al que está expuesto el trabajador, Demandas Psicológicas (DP) relacionadas a su puesto de trabajo, Variedad de Contenido (VC) que tanto se les cambia sus funciones pre establecidas, Participación / Supervisión (PS) con sus jefes inmediatos, Interés por el trabajador / compensación (ITC), Desempeño del Rol (DR) que tanto conoce su puesto de trabajo, Relaciones de Apoyo Social (RAS).
- Revisión de investigaciones, bibliografías actuales enfocadas a seguridad y salud ocupacional.

- El software y metodología utilizado para evaluación de riesgos psicosociales se utilizará la aplicación PFSICO

Para el presente trabajo fue necesario utilizar los siguientes materiales:

- Revisión de la normativa legal aplicable en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Se utilizó el cuestionario fpsico para evaluación de riesgos psicosociales.
- Como software se utilizaron los programas de Microsoft office (Word, power point, Excel, paint).
- Internet, computador, esferos, reglas, entre otros.

Durante el levantamiento de información se incluyó todo el personal Administrativo del Instituto Universitario de Formación tanto personal masculino, femenino que forman parte de la nómina de la institución.

Es por ello que se determinó realizar dicha evaluación con la autorización correspondiente; se obtuvo la información necesaria tales como:

- Organigrama de la empresa.
- Número de mujeres y hombre trabajando.
- Jornadas laborales.

Luego de la obtención de información se aplicó una encuesta a 52 colaboradores del personal administrativo del Instituto Superior Universitario de Formación.

2.5 Métodos estadísticos:

En cuanto a los métodos estadísticos, los procedimientos a realizar se enfocarán en el manejo de datos cualitativos y cuantitativos durante el desarrollo de la investigación, es por ello que la recolección, conteo, presentación, resumen, etc. Recolectar y analizar los datos utilizados. con diferentes técnicas utilizadas para conocer los resultados. Por lo tanto, se crearon tablas y gráficos para determinar la frecuencia absoluta de cada respuesta a la pregunta, así como la frecuencia relativa en forma de porcentaje.

2.5.1 Universo y muestra

Para el método estadístico del presente estudio se consideró ejecutar el 100% de la población es decir 72 colaboradores administrativos de los 23 puestos de trabajo identificados en el Instituto Superior Universitario de Formación a través de encuestas anónimas al personal tanto físicas como virtuales, sin embargo durante el proceso, 20 encuestas de las diferentes unidades académicas del Instituto Superior Universitario de Formación no fueron completadas por las personas a las que se les entregó, cubriendo finalmente un total del 72% de la población del presente estudio.

Tabla 1: Análisis de muestreo

Análisis de muestreo	Datos de investigación
Tamaño de la población	72
Error máximo	7.5%
Nivel de confianza	95%
Tamaño de la muestra (ejecutaron)	52
Personal que no completó la encuesta	20

Fuente: Método estadístico

Realizado por: Liliana Ruiz Leal

2.6 Análisis de los resultados

Durante las evaluaciones de riesgos psicosociales aplicando el Método Fpsico 4.0 en el Instituto Universitario de Formación se ejecutó a 52 colaboradores (19 hombres y 33 mujeres) bajo la modalidad presencial y virtual. Las unidades académicas que participaron en el presente estudio fueron 11.5% pertenecen a rectorado, 42.3% vicerrectorado académico y 46.2% vicerrectorado administrativo. Los horarios de trabajo están distribuidos de acuerdo a la percepción de los trabajadores 78.8% tiene definido su hora de entrada y salida, el 13.5% considera su jornada fija obligatoria y una parte flexible, el 7.7% indica que tiene la libertad de adaptar el horario de trabajo.

En la siguiente tabla se distribuyen los puestos de trabajos por unidades académicas en función a las evaluaciones realizadas.

Tabla 2: Cargos Evaluados por Unidades Académicas

UNIDAD ACADEMICA	CARGOS EVALUADOS																					
	No especificados / Otros	Secretaría General	Asistente Contable	Psicólogo (a)	Cajeros	Dirección de Investigación	Coordinación de Planificación	Coordinación Académica de Facultades y/o Carreras Académicas	Coordinación de Calidad y Evaluación	Dirección de Planificación	Dirección de Talento Humano	Coordinación de Vinculación con la Sociedad	Coordinación de Titulación de Grado	Diseñador Grafico	Servicios Generales	Dirección de Bienestar Institucional	Dirección del Centro de Idiomas	Contador General	Médico	Coordinación de Marketing	Total de evaluados	
Rectorado	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
Vicerrectorado Académico	12	1	-	-	-	2	2	2	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	1	1	24
Vicerrectorado Administrativo	7	2	2	2	2	-	-	-	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	-	-	22
TOTAL DE EVALUADOS	25	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	52

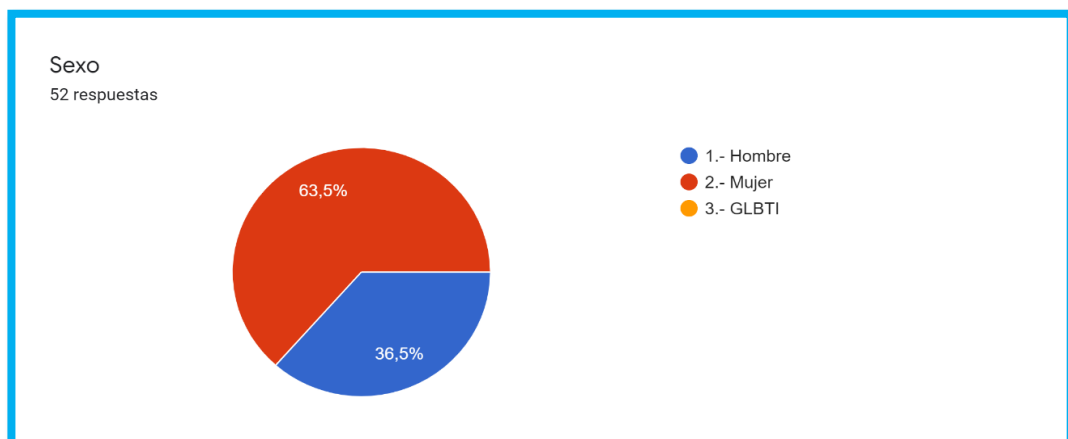
Fuente: Evaluación de riesgo psicosocial

Realizado por: Liliana Ruiz Leal

1. Género

Se realiza la evaluación a 52 colaboradores de los cuales el 63.5 % son mujeres y el 36.5 % son hombres

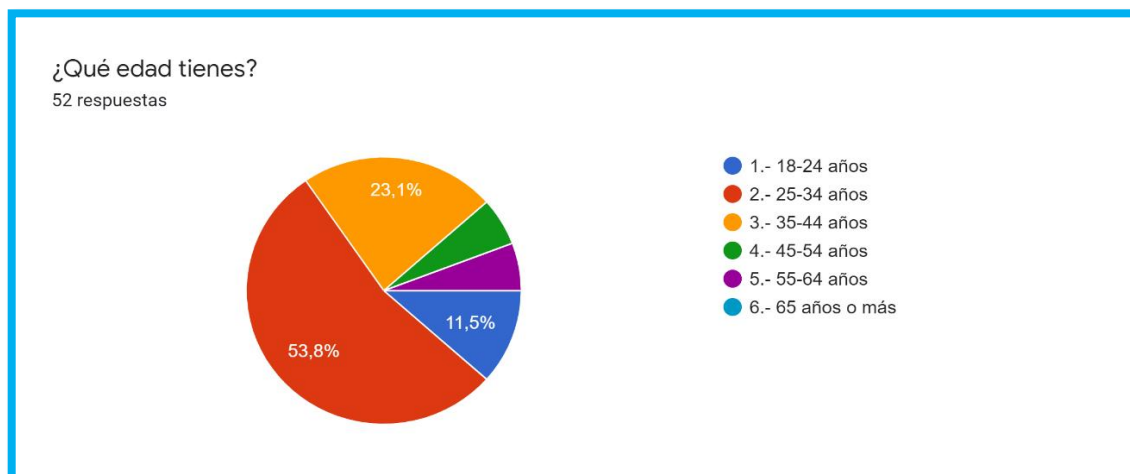
IMAGEN N°1 - PERSONAL EVALUADO POR SEXO



2. Edad

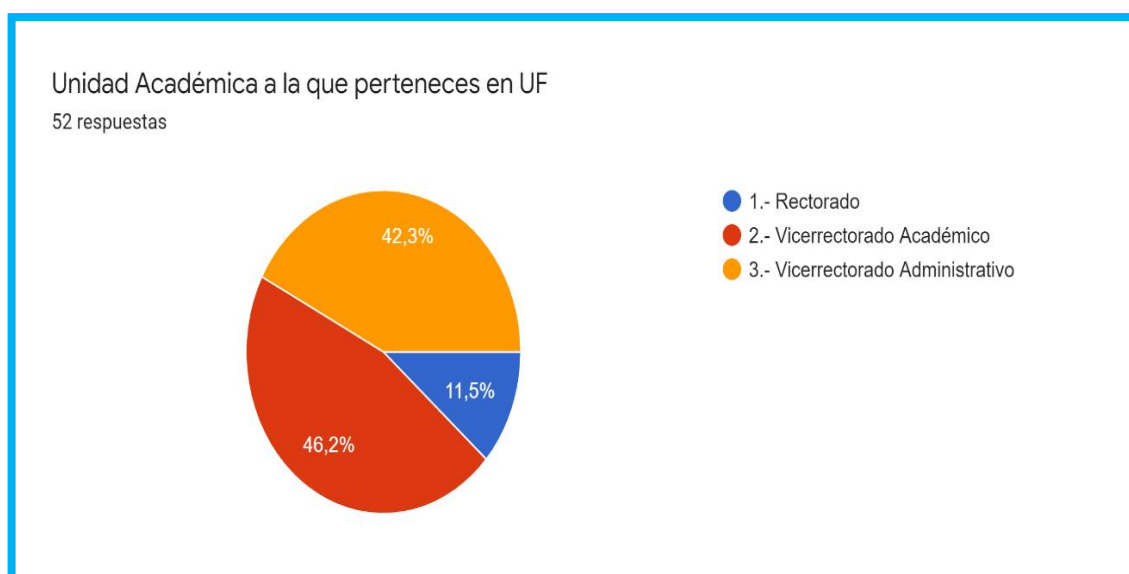
durante la evaluación se conoce el rango de edad del personal que participa en la evaluación de riesgos psicosociales.

IMAGEN N°2 - PERSONAL EVALUADO POR EDAD



3. Personal Evaluado por Unidad Académica

IMAGEN N°3 - PERSONAL EVALUADO POR UNIDAD ACADÉMICA



Fuente: Investigación in situ

Realizado por: Liliana Ruiz

Capítulo 3

3. Desarrollo de la Propuesta.

La presente propuesta busca conocer la situación actual de los riesgos psicosociales en el personal administrativo del Instituto Superior Universitario de Formación aplicando Método Fpsico 4.0, en función a los resultados se busca establecer estrategias y diferentes actividades para una correcta solución a los problemas aplicando planes de acción para la aplicación de la mejora continua y reducir los niveles de riesgos.

Cuando se establezcan dichas medidas deberán ponerse en práctica las alternativas variables y ser sometidas aun seguimientos para la correcta ejecución.

3.1 Herramienta de análisis.

3.1.1 Análisis FODA.

El análisis actual realizado para poder conocer las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del Instituto Universitario de Formación se realiza tanto a nivel interno como externo, a partir de lo cual esta herramienta permite mejorar las condiciones.

Tabla 3: Análisis FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">● Se mantuvo acceso a estructura organizacional del Instituto Superior Universitario de Formación.● Conocimientos teóricos adquiridos del ITF.● Personal Administrativo da trato adecuado a los usuarios● Se tiene definido procedimientos y normativas internas● Ambiente de trabajo adecuado● Relaciones de apoyo social● Existe autonomía en la mayoría de cargos para ejecutar su trabajo	<ul style="list-style-type: none">● Analizar los tiempos de trabajo definidos.● Redefinir las cargas de trabajo en el personal administrativo.● Participación de todo el personal en los programas que mantenga la organización● Establecer programas de reconocimiento para mejorar el clima laboral.

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ● Existe un riesgo alto de Riesgo psicosocial asociado a las actividades donde se requiere apoyo de sus jefes inmediatos. y de actividades menos complejas, pero a la vez compromete mas personas. ● No se cuenta como seguimiento el programa de riesgo psicosocial. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Los resultados de riesgo psicosocial pueden tener variaciones globales mínimas al no cubrir el 100% del personal administrativo.

Fuente: Análisis in situ

Realizado por: Liliana Ruiz Leal

3.1.2 Análisis CAPA

Corregir las debilidades

- 1 Coordinar con el área administrativa para mitigar el alto Riesgo psicosocial asociado a las actividades donde se requiere apoyo de sus jefes inmediatos. Es decir, la participación de los trabajadores y supervisión.
- 2 Establecer seguimiento al programa de riesgo psicosocial que es requerimiento legal obligatorio en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Afrontar las amenazas

- 1 El rectora del Instituto Universitario de formación debe promover la participación en los programas de seguridad y salud en el trabajo para garantizar que el nivel de confianza de las evaluaciones sea del 100% en el personal administrativo que se evalué en los diferentes programas que se ejecuten a futuro.
- 2 Establecer procedimientos o incluir en el reglamento de higiene y seguridad la participación en programas de Seguridad que son mandatorios y sujetos a sanciones por el ente regulador.

Potenciar fortalezas

- Mantener disponible documentación de la organización del Instituto Superior Universitario de Formación.

- Mejorar las competencias de estudiantes con conocimientos teóricos prácticos mediante convenios institucionales.
- Mantener el personal Administrativo da trato adecuado a los usuarios
- Mantener actualización y revisión continua de procedimientos y normativas internas
- Mantener condiciones de seguridad adecuadas en los sitios de trabajo del ITF para comodidas de personal administrativo y en general.
- Mantener las relaciones de apoyo social de los jefes para que puedan solicitar permisos en caso de emergencias o calamidades domesticas.
- Mantener autonomía en cargos para ejecutar su trabajo de una manera eficiente
- De igual manera es posible el aprovechar cada una de sus fortalezas, pues si bien se puede resolver cada situación con el cumplimiento de las necesidades presentadas, con la finalidad de sacar provecho del personal profesional con el que cuenta la empresa brindando la respectiva solución.

Aprovechar las oportunidades

- Establecer un consenso para analizar los tiempos de trabajo definidos.
- Con el personal se debe redefinir las cargas de trabajo en el personal administrativo para poder cumplir con los objetivos de cada puesto de trabajo.
- Se debe fomentar la participación de todo el personal en los programas que mantenga la organización para garantizar el cumplimiento de planes y programas de seguridad.
- Fomentar a través del rector y la alta dirección programas de reconocimiento e incentivos para mejorar el clima laboral y reducir el riesgo psicosocial en la operación.

3.2 Título de la Propuesta:

Evaluación de riesgos psicosociales utilizando la aplicación FPSICO en el personal administrativo del Instituto Superior Universitario de Formación

3.3 Objetivo de la Propuesta:

Evaluar los riesgos psicosociales mediante la herramienta FPSICO, al personal administrativo del Instituto Superior Universitario de Formación en la ciudad de Guayaquil en el año 2022

3.4 Descripción de la Propuesta:

El personal administrativo del Instituto Superior Universitario de Formación, previo a la presente investigación no se ha realizado una evaluación de riesgo psicosocial. Por lo que se ha realizado un cronograma de ejecución para el cumplimiento de objetivos para el desarrollo de la misma. A continuación, se establece un cronograma con el que se ejecutó las actividades.

Tabla 4: Cronograma de Actividades

Actividades	AÑO 2022					
	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Seleccionar tema de la Tesina previo a la obtención de título de tecnólogo.	x					
Elaborar un anteproyecto para aceptación de la tesis.	x					
Asignación de tutor y reuniones de acompañamiento, presentación de avances		x	x	x	x	x

Elaboración de video para mejor entendimiento del personal administrativo ITF			x			
Creación de Form de preguntas riesgos psicosocial			x			
Realizar acercamiento con autoridades solicitud de información			x			
Realizar evaluaciones de riesgos psicosocial presencial y virtual			x	x	x	
Ingreso de resultados en el Software FPSICO				x	x	
Análisis e interpretación de resultados					x	
Validación por el Urkund y gestión de normas APA.						x
Defensa de tesis						x

Fuente: Análisis evaluación in situ

Realizado por: Liliana Ruiz Leal

3.5 Factibilidad de Aplicación:

La presente investigación en el personal administrativo del Instituto Superior Universitario de Formación, el mismo que forma parte de requerimiento legal en el Ecuador y aporta para tener una evaluación general y por puestos de trabajo, en lo financiero no se generan costos para el instituto, el

software a utilizar están disponibles en la web, las herramientas digitales utilizadas son de libre acceso en Google. Así que la puesta en marcha del proyecto es factible en toda organización pública y privada, no afectando a la organización.

3.6 Propuesta

Para el desarrollo de la propuesta se ejecuta la Evaluación de riesgo psicosocial en el personal administrativo del Instituto Superior Universitario de Formación a través del siguiente plan detallado a continuación para evaluar el riesgo de acuerdo a la situación actual que se encuentre este puede ser adecuada, riesgo moderado, riesgo elevado y riesgo muy elevado.

Tabla 5: Puestos de trabajo a Evaluar por riesgos Psicosocial

ANÁLISIS	PUESTO DE TRABAJO	MES DE EVALUACIÓN	
		JUNIO	JULIO
Evaluación Psicosocial	Secretaría general	X	
Evaluación Psicosocial	Coordinación de marketing	X	
Evaluación Psicosocial	Coordinación de titulación de grado	X	
Evaluación Psicosocial	Dirección de bienestar institucional	X	
Evaluación Psicosocial	Dirección de investigación	X	
Evaluación Psicosocial	Dirección de planificación	X	

Evaluación Psicosocial	Médico	X	
Evaluación Psicosocial	Coordinación académica de facultades y/o carreras académicas	X	
Evaluación Psicosocial	Asistente contable		X
Evaluación Psicosocial	Cajeros		X
Evaluación Psicosocial	Coordinación de calidad y evaluación		X
Evaluación Psicosocial	Contador general		X
Evaluación Psicosocial	Coordinación de vinculación con la sociedad		X
Evaluación Psicosocial	Dirección del centro de idiomas		X
Evaluación Psicosocial	Dirección de talento humano		X
Evaluación Psicosocial	Psicólogo		X
Evaluación Psicosocial	Servicios generales		X
Evaluación Psicosocial	Secretaría general		X
Evaluación Psicosocial	Otros	X	X

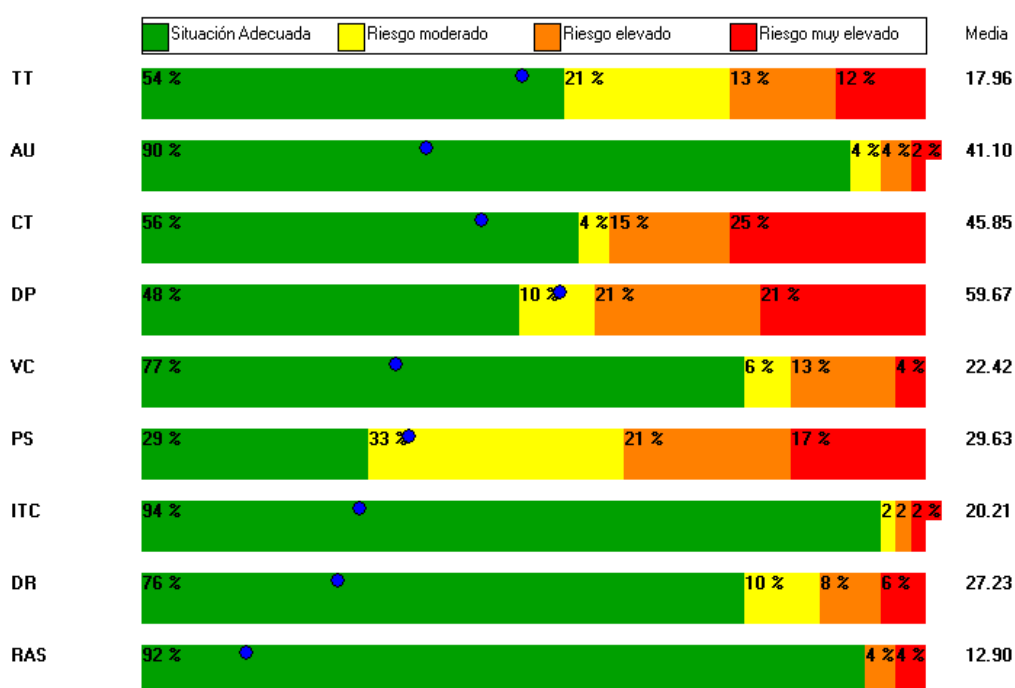
Fuente: Análisis evaluación in situ

Realizado por: Liliana Ruiz Leal

3.7 Resultados de la Propuesta.

A continuación, se detallan los resultados de las evaluaciones realizadas en los 52 colaboradores aplicando la herramienta fpsico en el personal administrativo del Instituto Superior Universitario de Formación dentro de los resultados se han evaluado las unidades académicas rectorado, vicerrectorado académico, vicerrectorado.

IMAGEN N°4 - EVALUACIÓN GENERAL DE RIESGO PSICOSOCIAL PERSONAL ADMINISTRATIVO (52).



Fuente: Método Fpsico 4.0

Elaborado por: Liliana Ruiz Leal

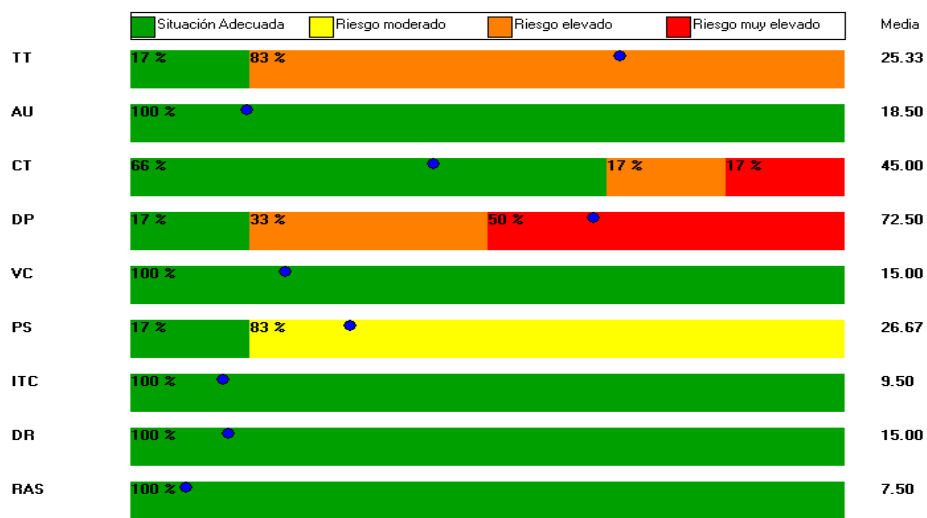
Dentro de los resultados de evaluación de riesgo psicosocial para el análisis se realiza la separación por Unidades académicas para poder conocer el nivel de riesgos por los puestos de trabajo.

● RECTORADO

En la imagen 5 se evalúa el personal de rectorado se ejecutaron 6 evaluaciones no especificaron los cargos se utiliza la herramienta fpsico 4.0 teniendo

oportunidades en Tiempo de trabajo que tienen riesgo elevado, carga de trabajo riesgo elevado y muy elevado, demanda psicosocial riesgos elevado y muy elevado, así como participación y supervisión con riesgo moderado.

IMAGEN N°5 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL – CARGOS NO ESPECIFICADOS (6).



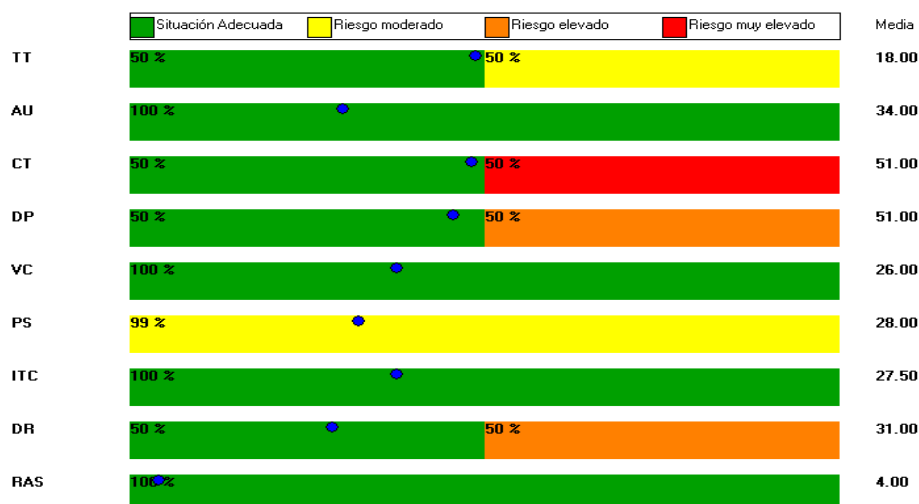
Fuente: Método Fpsico 4.0

Elaborado por: Liliana Ruiz Leal

● **VICERRECTORADO ACADÉMICO**

En la imagen # 6 se evalúa el personal de coordinación y planificación que pertenece al vicerrectorado académico se ejecutaron 2 evaluaciones se utiliza la herramienta fpsico 4.0 teniendo oportunidades en Tiempo de trabajo que tienen riesgo moderado, carga de trabajo riesgo muy elevado, demanda psicosocial riesgos elevado, así como participación y supervisión con riesgo moderado, desempeño del rol tiene riesgo elevado.

IMAGEN N°6- EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL – COORDINACIÓN DE PLANIFICACIÓN (2).

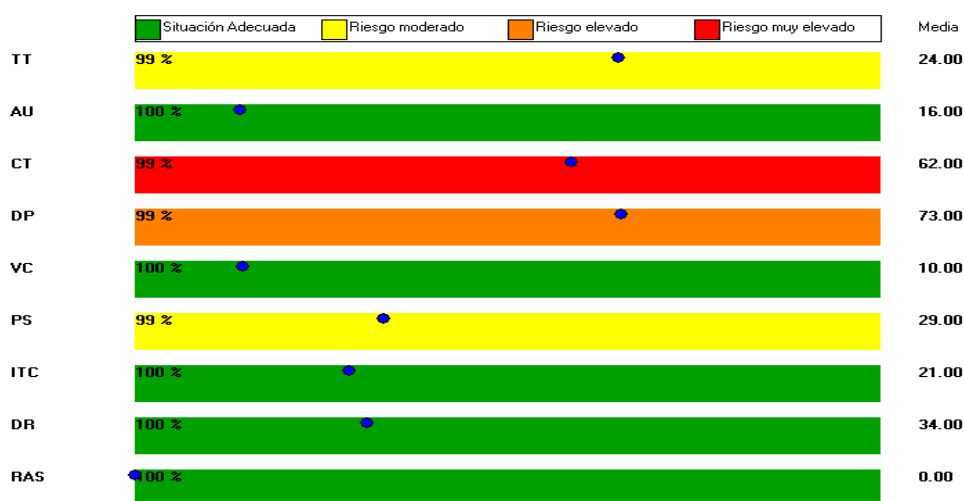


Fuente: Método Fpsico 4.0

Elaborado por: Liliana Ruiz Leal

En la imagen # 7 se evalúa el personal de secretaria general que pertenece al vicerrectorado académico se ejecutaron 1 evaluación se utiliza la herramienta fpsico 4.0 teniendo oportunidades en Tiempo de trabajo que tienen riesgo moderado, carga de trabajo riesgo muy elevado, demanda psicosocial riesgos elevado, así como participación y supervisión con riesgo moderado.

IMAGEN N°7 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL - SECRETARÍA GENERAL (1)

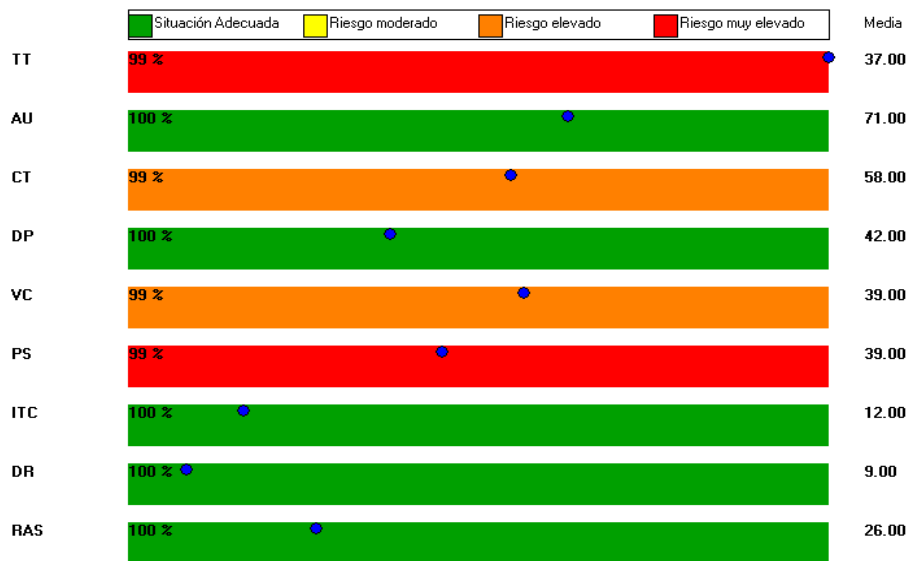


Fuente: Método Fpsico 4.0

Elaborado por: Liliana Ruiz Leal

En la imagen # 8 se evalúa el personal de coordinación de marketing que pertenece al vicerrectorado académico se ejecuta 1 evaluación se utiliza la herramienta fpsico 4.0 teniendo oportunidades en Tiempo de trabajo que tienen riesgo muy elevado, carga de trabajo riesgo elevado, variedad de contenido riesgos elevado, así como participación y supervisión con riesgo muy elevado.

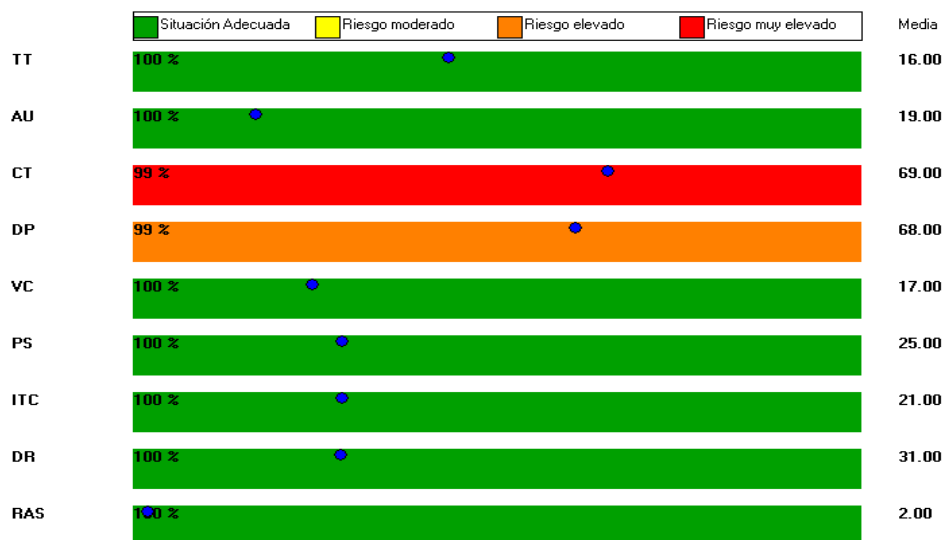
**IMAGEN N°8 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL –
COORDINACIÓN DE MARKETING.**



Fuente: Método Fpsico 4.0
Elaborado por: Liliana Ruiz Leal

En la imagen # 9 se evalúa el personal de coordinación de titulación que pertenece al vicerrectorado académico se ejecutará 1 evaluación se utiliza la herramienta fpsico 4.0 teniendo oportunidades en carga de trabajo riesgo muy elevado y demanda psicosocial riesgos elevado.

IMAGEN N°9 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL- COORDINACIÓN DE TITULACIÓN DE GRADO

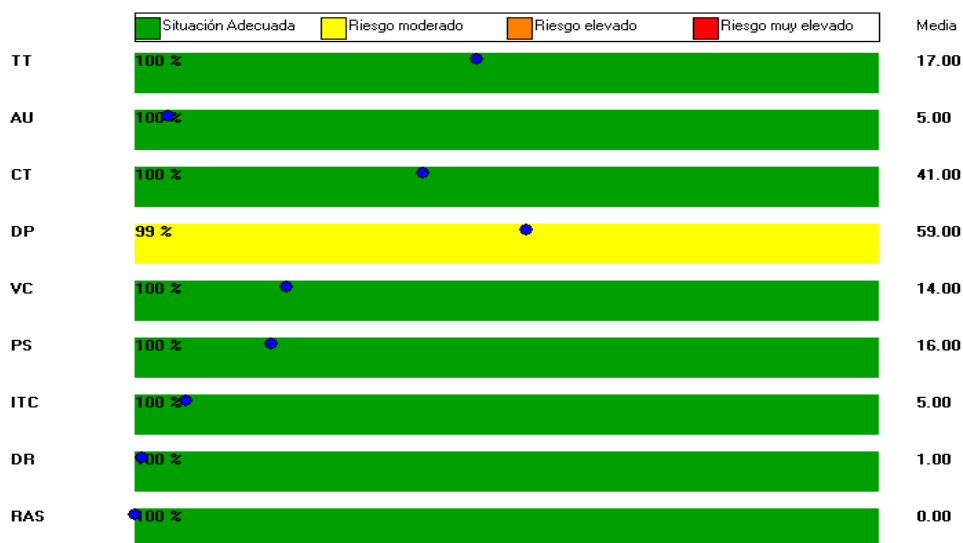


Fuente: Método Fpsico 4.0

Elaborado por: Liliana Ruiz Leal

En la imagen # 10 se evalúa el personal de coordinación y planificación que pertenece al vicerrectorado académico se ejecutó 1 evaluación se utiliza la herramienta fpsico 4.0 teniendo oportunidades en demanda psicosocial riesgos moderado.

IMAGEN N°10 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL - DIRECCIÓN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL (1)

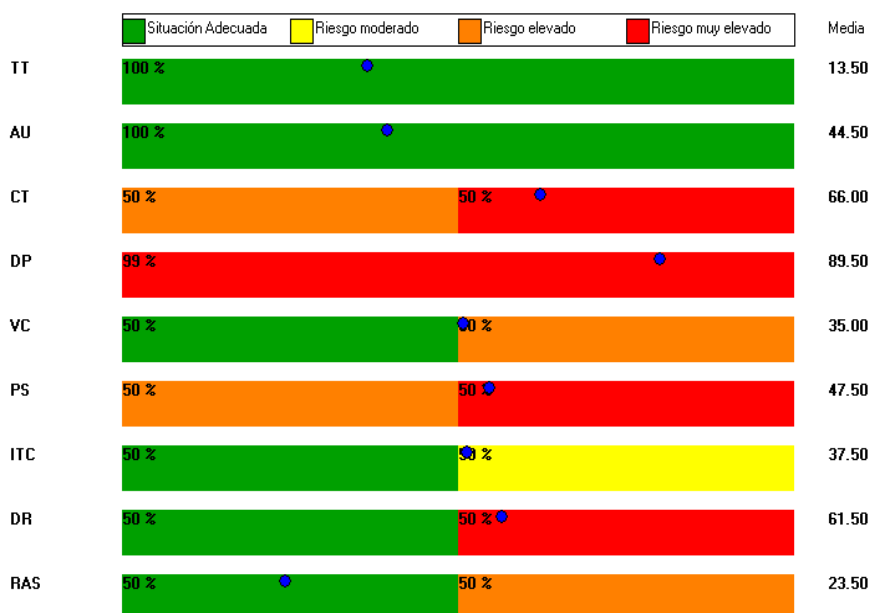


Fuente: Método Fpsico 4.0

Elaborado por: Liliana Ruiz Leal

En la imagen # 11 se evalúa el personal de Dirección de investigación que pertenece al vicerrectorado académico se ejecuta 2 evaluaciones se utiliza la herramienta fpsico 4.0 teniendo oportunidades en carga de trabajo riesgo elevado y muy elevado, demanda psicosocial riesgo muy elevado, variedad de contenido riesgo en situación adecuada y elevado, así como participación y supervisión con riesgo elevado y muy elevado, interés compensación riesgo moderado, desempeño de rol en situación adecuada y riesgo muy elevada, relaciones de apoyo social con situación adecuada y riesgo elevado.

IMAGEN N°11 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL- DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN (2)

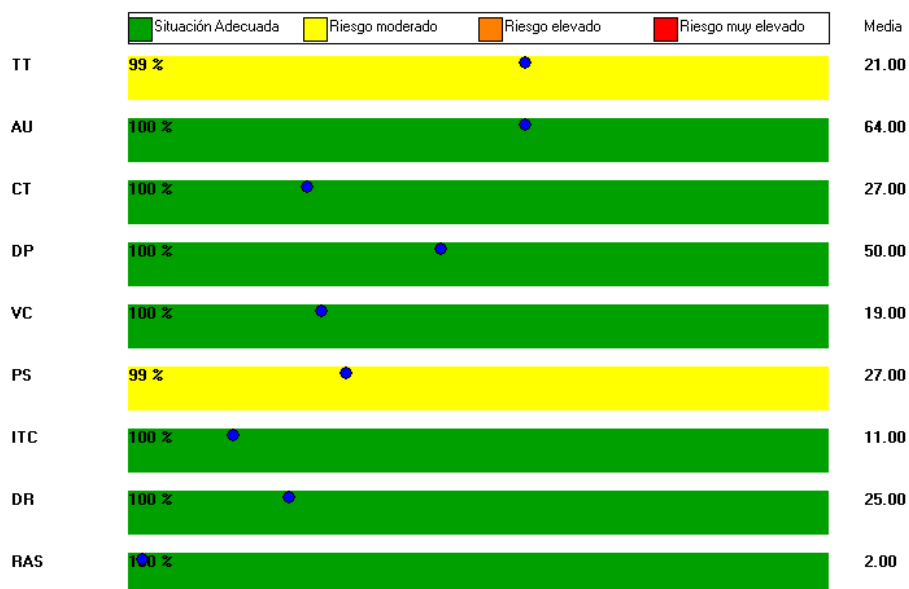


Fuente: Método Fpsico 4.0

Elaborado por: Liliana Ruiz Leal

En la imagen # 12 se evalúa el personal de Dirección de planificación que pertenece al vicerrectorado académico se ejecuta 1 evaluación se utiliza la herramienta fpsico 4.0 teniendo oportunidades en Tiempo de trabajo que tienen riesgo moderado, participación y supervisión con riesgo moderado.

**IMAGEN N°12 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL -
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN (1)**

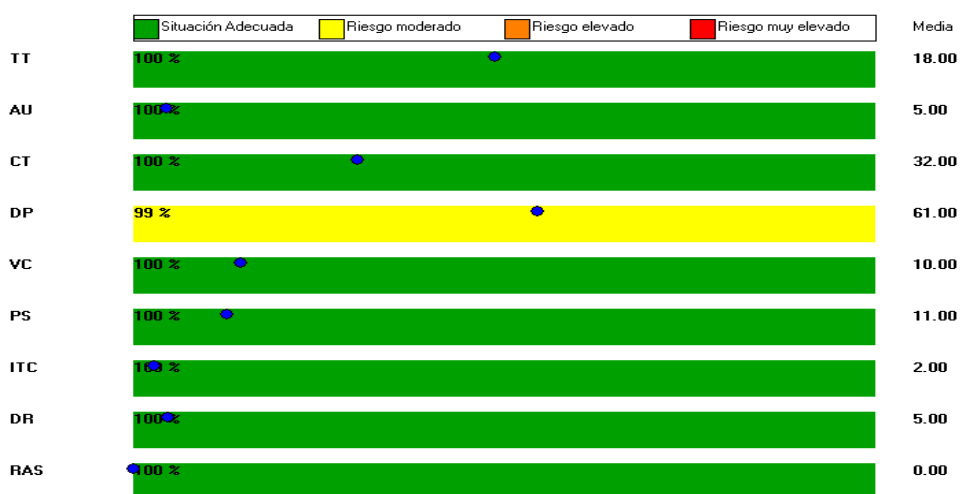


Fuente: Método Fpsico 4.0

Elaborado por: Liliana Ruiz Leal

En la imagen # 13 se evalúa el personal médico que pertenece al vicerrectorado académico se ejecuta 1 evaluación se utiliza la herramienta fpsico 4.0 teniendo oportunidades en demanda psicosocial con riesgo moderado.

**IMAGEN N°13 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL –
MÉDICO (1)**

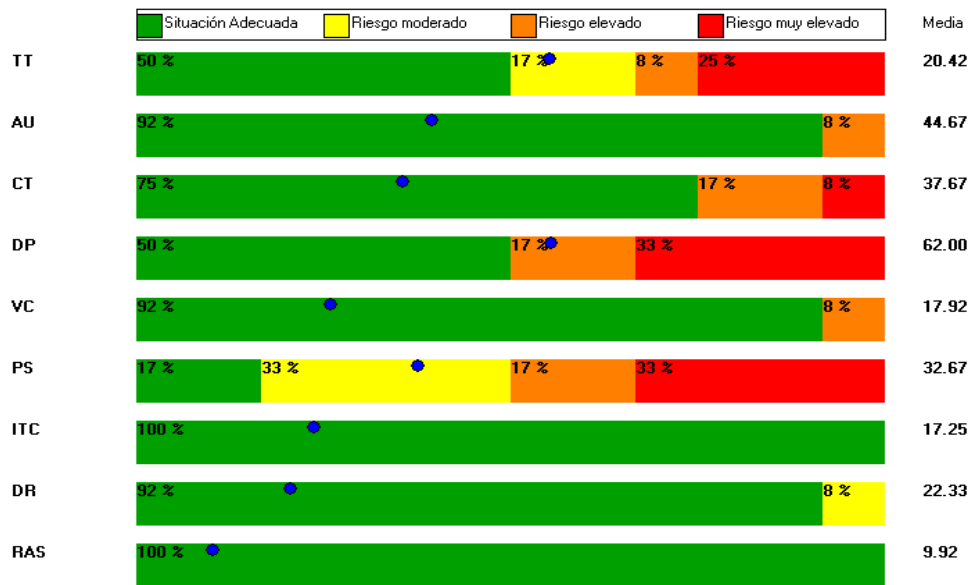


Fuente: Método Fpsico 4.0

Elaborado por: Liliana Ruiz Leal

En la imagen # 14 se evalúa el personal de vicerrectorado académico que no quiso especificar su cargo se ejecuta 12 evaluaciones se utiliza la herramienta fpsico 4.0 teniendo oportunidades en Tiempo de trabajo, carga de trabajo, demanda psicosocial, variedad de contenido, participación y supervisión.

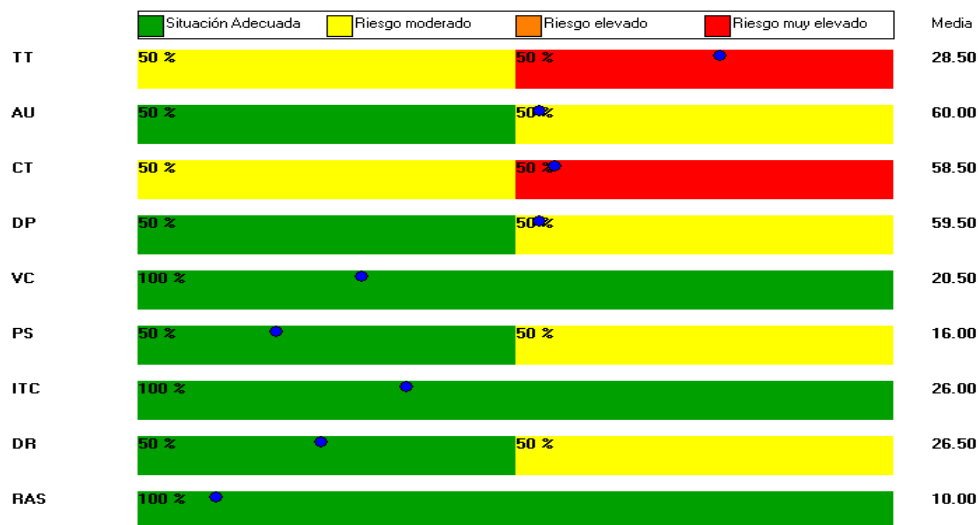
IMAGEN N°14 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL – OTROS
(12)



Fuente: Método Fpsico 4.0
Elaborado por: Liliana Ruiz Leal

En la imagen # 15 se evalúa el personal de coordinación académica de facultades y/o carreras académicos que pertenece al vicerrectorado académico se ejecuta 2 evaluaciones se utiliza la herramienta fpsico 4.0 teniendo oportunidades en Tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo con riesgo moderado y riesgo muy elevado, participación y supervisión riesgo moderado, desempeño de rol riesgo moderado.

**IMAGEN N°15 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL –
COORDINACIÓN ACADÉMICA DE FACULTADES Y/O CARRERAS
ACADEMICOS (2)**

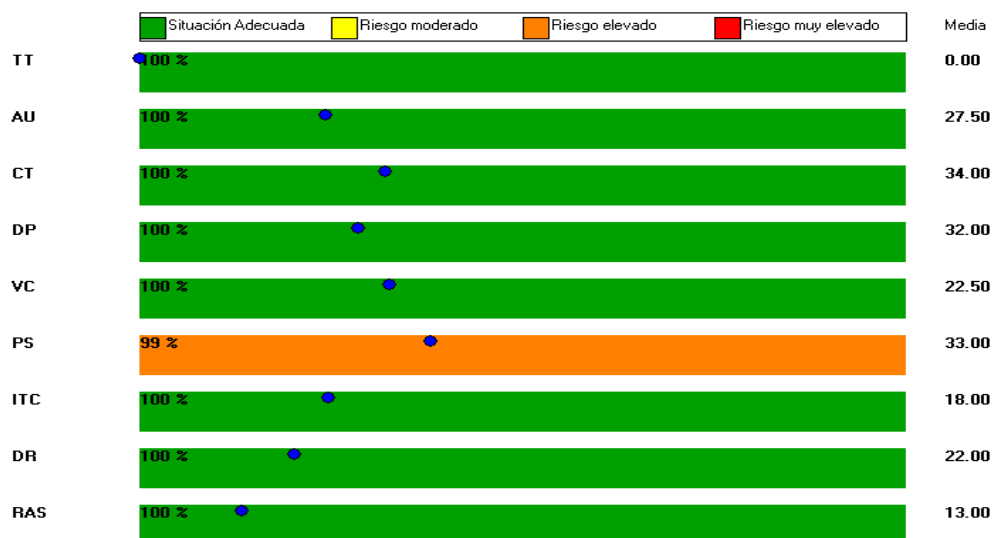


Fuente: Método Fpsico 4.0

Elaborado por: Liliana Ruiz Leal

En la imagen # 16 se evalúa el personal de asistente contable que pertenece al vicerrectorado académico se ejecuta 1 evaluación se utiliza la herramienta fpsico 4.0 teniendo oportunidades en participación y supervisión con riesgo elevado

**IMAGEN N°16 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL –
ASISTENTE CONTABLE (2)**

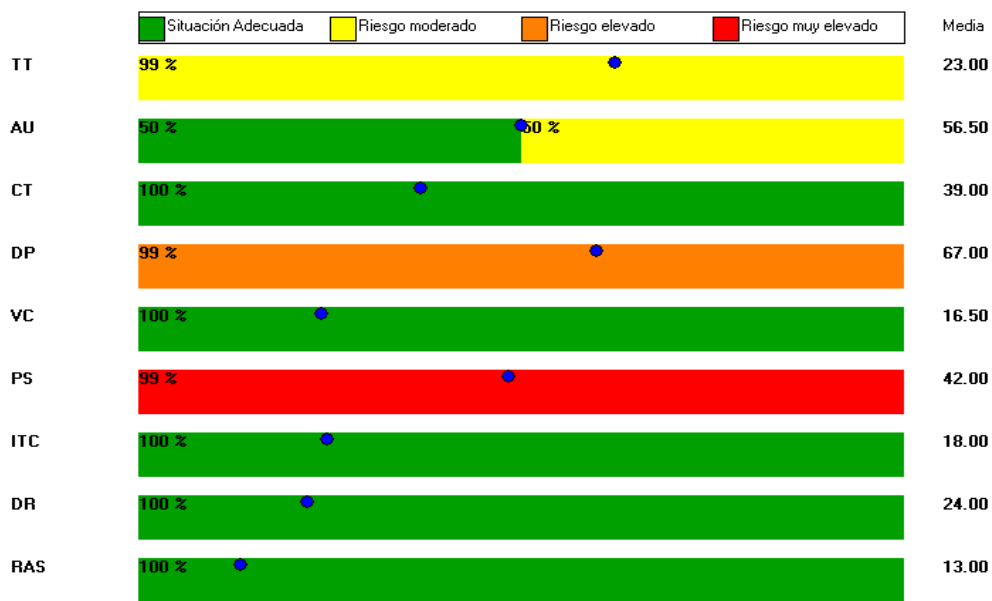


Fuente: Método Fpsico 4.0

Elaborado por: Liliana Ruiz Leal

En la imagen # 17 se evalúa el personal de cajeros que pertenece al vicerrectorado académico se ejecuta 2 evaluaciones se utiliza la herramienta fpsico 4.0 teniendo oportunidades en tiempo de trabajo con riesgo moderado, autonomía con riesgo moderado, demanda psicosocial riesgo muy elevado, así como participación y supervisión con riesgo muy elevado.

**IMAGEN N°17 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL –
CAJEROS (2)**

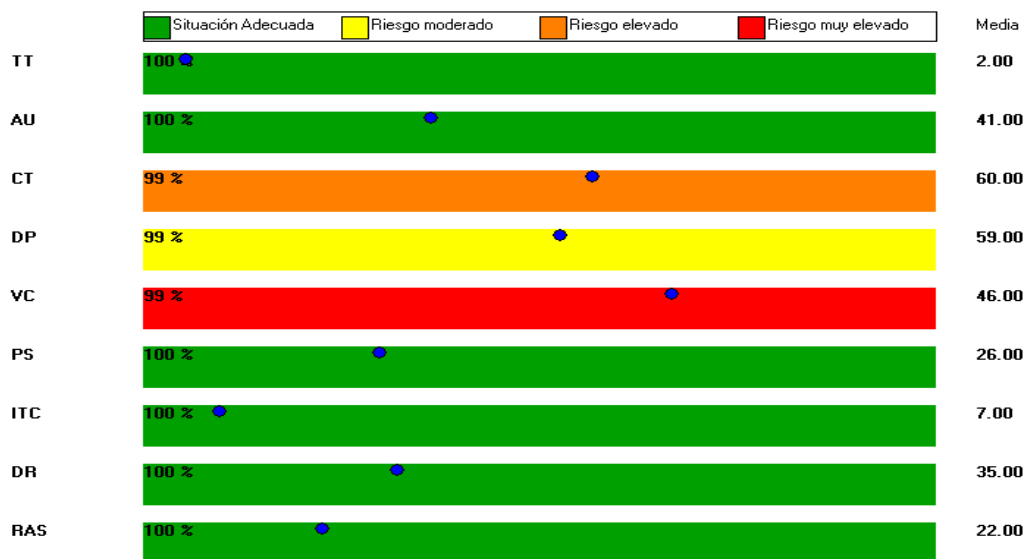


Fuente: Método Fpsico 4.0

Elaborado por: Liliana Ruiz Leal

En la imagen # 18 se evalúa el personal de coordinación de calidad y evaluación que pertenece al vicerrectorado académico se ejecuta 1 evaluación se utiliza la herramienta fpsico 4.0 teniendo oportunidades en carga de trabajo riesgo elevado, demanda psicosocial riesgo moderado, variedad de contenido riesgo muy elevado.

IMAGEN N°18 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL - COORDINACIÓN DE CALIDAD Y EVALUACIÓN (1)

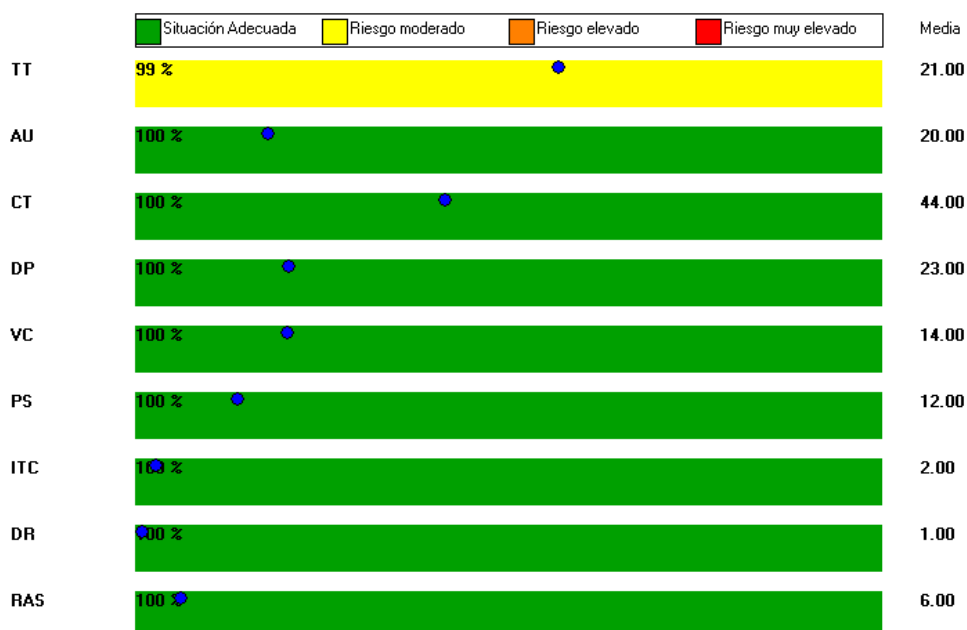


Fuente: Método Fpsico 4.0

Elaborado por: Liliana Ruiz Leal

En la imagen # 19 se evalúa al contador general que pertenece al vicerrectorado académico se ejecuta 1 evaluación se utiliza la herramienta fpsico 4.0 teniendo oportunidades en tiempo de trabajo con riesgo moderado.

IMAGEN N°19 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL – CONTADOR GENERAL (1)

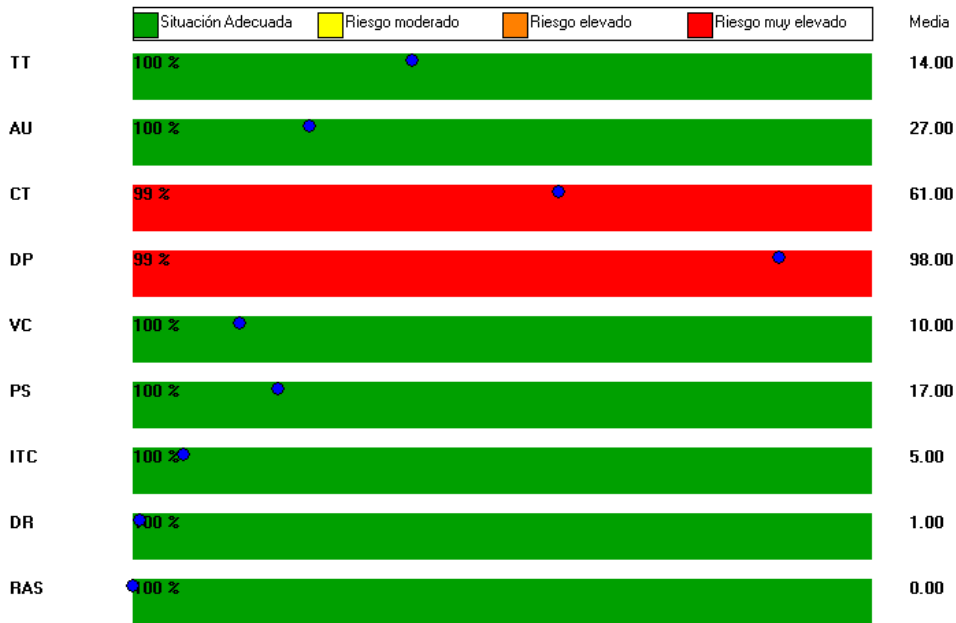


Fuente: Método Fpsico 4.0

Elaborado por: Liliana Ruiz Leal

En la imagen # 20 se evalúa el personal de vinculación con la sociedad que pertenece al vicerrectorado académico se ejecuta 1 evaluación se utiliza la herramienta fpsico 4.0 teniendo oportunidades en carga de trabajo riesgo muy elevado, demanda psicosocial riesgo muy elevado.

**IMAGEN N°20 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL –
COORDINACIÓN DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD (1)**

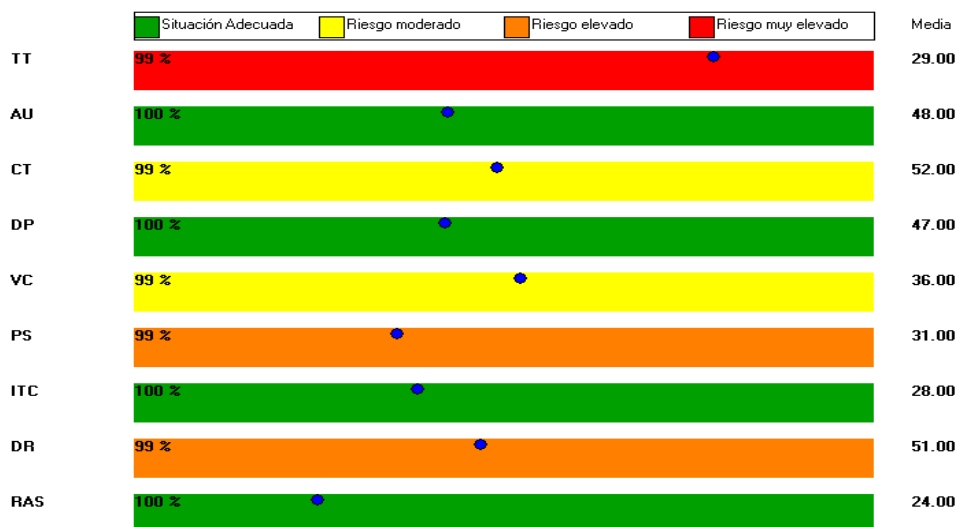


Fuente: Método Fpsico 4.0

Elaborado por: Liliana Ruiz Leal

En la imagen # 21 se evalúa el personal de Centros de Idiomas que pertenece al vicerrectorado académico se ejecuta 1 evaluación se utiliza la herramienta fpsico 4.0 teniendo oportunidades en tiempo de trabajo con riesgo muy elevado, carga de trabajo riesgo moderado, variedad de contenido riesgo con riesgo moderado, así como participación y supervisión con riesgo elevado, desempeño de rol riesgo elevado.

IMAGEN N°21 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL- DIRECCIÓN DEL CENTRO DE IDIOMAS (1)



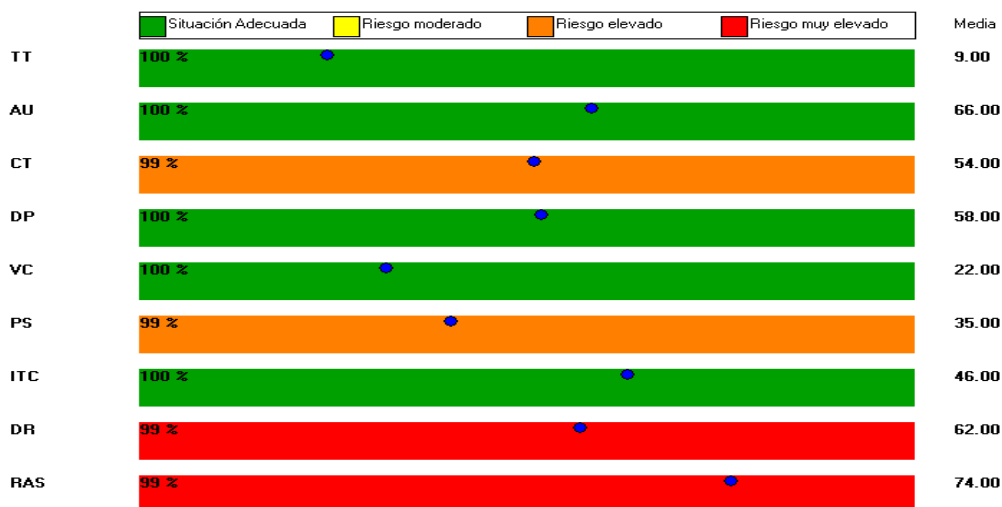
Fuente: Método Fpsico 4.0

Elaborado por: Liliana Ruiz Leal

● VICERRECTORADO ADMINISTRATIVO

En la imagen # 22 se evalúa al diseñador gráfico que pertenece al vicerrectorado administrativo se ejecuta 1 evaluación se utiliza la herramienta fpsico 4.0 teniendo oportunidades en carga de trabajo riesgo elevado, participación y supervisión con riesgo elevado, desempeño de rol en riesgo muy elevado, relaciones de apoyo social con riesgo muy elevado.

IMAGEN N°22 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL – PUESTO – DISEÑADOR GRAFICO (1)

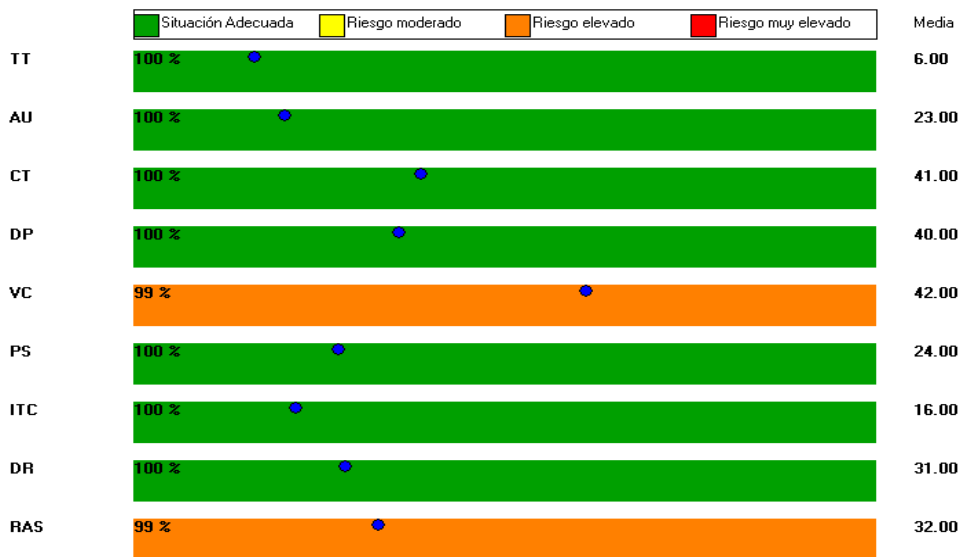


Fuente: Método Fpsico 4.0

Elaborado por: Liliana Ruiz Leal

En la imagen # 23 se evalúa a la dirección de talento humano que pertenece al vicerrectorado administrativo se ejecuta 1 evaluación se utiliza la herramienta fpsico 4.0 teniendo oportunidades en variedad de contenido riesgo elevado, relaciones de apoyo social con riesgo elevado.

**IMAGEN N°23 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL –
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO (1)**

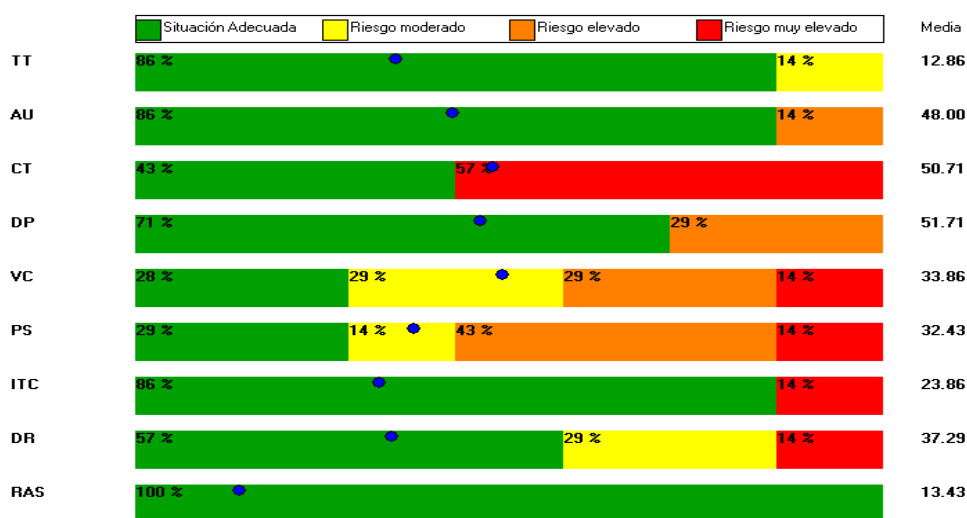


Fuente: Método Fpsico 4.0

Elaborado por: Liliana Ruiz Leal

En la imagen # 24 se evalúa a puestos que no quisieron especificar sus cargos que pertenece al vicerrectorado administrativo se ejecuta 7 evaluación se utiliza la herramienta fpsico 4.0 teniendo oportunidades en carga de trabajo riesgo muy elevado, demanda psicosocial en situación adecuada y riesgos elevado, variedad de contenido varios con riesgos moderados, riesgo elevado, riesgos muy elevado em participación y supervisión con riesgo elevado y muy elevado, desempeño de rol en riesgo en situación adecuada, riesgos moderados y riesgos psicosocial.

IMAGEN N°24 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL – OTROS

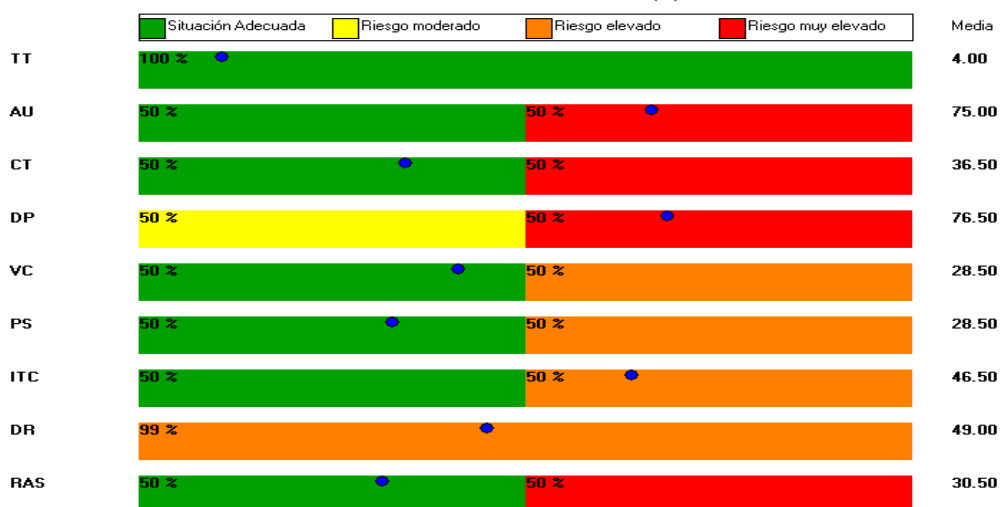


Fuente: Método Fpsico 4.0

Elaborado por: Liliana Ruiz Leal

En la imagen # 25 se evalúa al psicólogo que no quisieron especificar sus cargos que pertenece al vicerrectorado administrativo se ejecuta 2 evaluaciones se utiliza la herramienta fpsico 4.0 teniendo oportunidades en autonomía con riesgo muy elevado, carga de trabajo con riesgo muy elevado, demanda psicosocial con riesgo moderado y riesgos muy elevado, variedad de contenido varios con riesgos elevados, participación y supervisión con riesgo elevado, desempeño de rol en riesgo con riesgo elevado, relaciones de apoyo social con riesgo muy elevado.

IMAGEN N°25 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL – PSICÓLOGO (2)

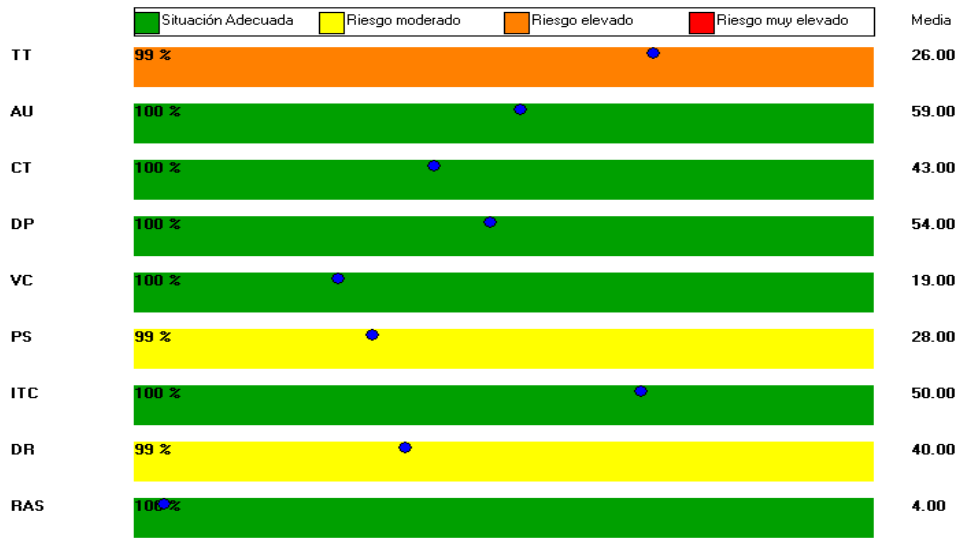


Fuente: Método Fpsico 4.0

Elaborado por: Liliana Ruiz Leal

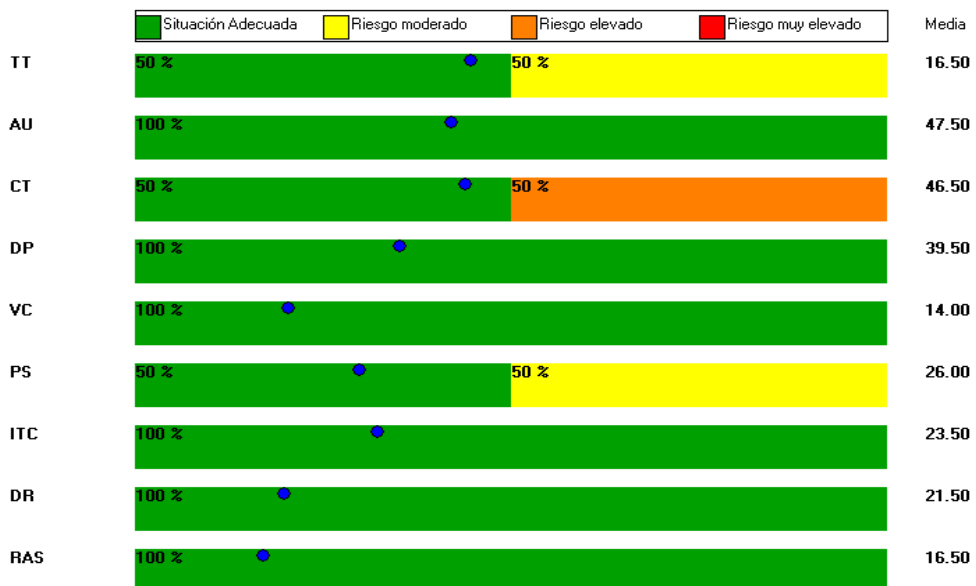
En la imagen # 26 se evalúa a puestos de servicios generales que pertenece al vicerrectorado administrativo se ejecuta 1 evaluación se utiliza la herramienta fpsico 4.0 teniendo oportunidades en tiempo de trabajo con riesgo elevado, participación y supervisión con riesgo moderado, desempeño de rol en riesgo con riesgos moderados.

**IMAGEN N°26 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL –
SERVICIOS GENERALES (1)**



En la imagen # 27 se evalúa a puestos de secretaria general sus cargos que pertenece al vicerrectorado administrativo se ejecuta 2 evaluaciones se utiliza la herramienta fpsico 4.0 teniendo oportunidades en tiempo de trabajo, carga de trabajo, participación y supervisión.

**IMAGEN N°27 - EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL –
SECRETARÍA GENERAL (2)**



Conclusiones

- Las evaluaciones de riesgo psicosocial fueron anónimas en todos los puestos de trabajo del personal administrativo del Instituto Universitario de formación sin embargo no se cubrió el 100% lo que se considera un 95% en el nivel de confianza.
- Del total de las evaluaciones de riesgos psicosociales el 11.5 % pertenecen al rectorado, 46.2% vicerrectorado académico y 42.3% vicerrectorado administrativo. Teniendo el 63.5 % de mujeres y 36.5% varones.
- Se ejecutó la evaluación de riesgos psicosocial a 52 colaboradores del personal administrativo del Instituto Universitario de formación obteniendo los siguientes resultados.
 - **Tiempo de trabajo** se puede identificar que 28 colaboradores están en situación adecuada, 11 tienen riesgo moderado, 7 riesgos elevado y 6 con riesgo muy elevado.
 - **Autonomía** se identifican que 47 colaboradores están en situación adecuada, 2 tienen riesgo moderado, 2 riesgos elevado y 1 con riesgo muy elevado.
 - **Carga de trabajo** se identifican que 29 colaboradores están en situación adecuada, 2 tienen riesgo moderado, 8 riesgos elevado y 13 con riesgo muy elevado.
 - **Demandas psicológicas** se identifican que 25 colaboradores están en situación adecuada, 5 tienen riesgo moderado, 11 riesgos elevado y 11 con riesgo muy elevado.
 - **Variedad / contenido del trabajo** se identifican que 40 colaboradores están en situación adecuada, 3 tienen riesgo moderado, 7 riesgos elevado y 2 con riesgo muy elevado.

- **Participación / Supervisión** se identifican que 15 colaboradores están en situación adecuada, 17 tienen riesgo moderado, 11 riesgos elevado y 9 con riesgo muy elevado
- **Interés por el trabajador / compensación** se identifican que 49 colaboradores están en situación adecuada, 1 tienen riesgo moderado, 1 riesgos elevado y 1 con riesgo muy elevado.
- **Desempeño de rol** se identifican que 40 colaboradores están en situación adecuada, 5 tienen riesgo moderado, 4 riesgos elevado y 3 con riesgo muy elevado.
- **Relaciones y apoyo social** se identifican que 48 colaboradores están en situación adecuada, 0 tienen riesgo moderado, 2 riesgos elevado y 2 con riesgo muy elevado.
- Para identificar las oportunidades de mejora se clasifico por puestos de trabajo en función al organigrama disponible del Instituto Universitario de Formación.
- La evaluación de riesgo psicosocial fue elaborada durante el mes de mayo donde existió participación de manera virtual y presencial para alcanzar toda la población considerando que podrían estar bajo la modalidad de teletrabajo.

Recomendaciones

- Anualmente se deben mantener el programa de riesgo psicosocial para garantizar el cumplimiento legal en materia de seguridad industrial.
- Analizar por unidades académicas las desviaciones detectadas a fin de establecer planes de acción a corto, mediano y largo plazo para reducir futuros riesgos inherentes al trabajo que podría generar al accidentes o enfermedad ocupacional.
- Priorizar los riesgos elevados y muy elevados de cada una de las evaluaciones realizadas.
- Mejorar la participación de los trabajadores en los diferentes ámbitos de las autoridades académicas del Instituto Universitario de Formación ejecuta para que los trabajadores se sientan involucrados.
- Revisar la planificación del Instituto Universitario de Formación relacionada a la asignación de labores que superen 8 horas al día, 40 horas a la semana. Para considerar la posibilidad de replanificación de horarios del personal.
- Impartir formación a los trabajadores sobre técnicas de trabajo en equipo
- Establecer canales de comunicación interna con los responsables para que puedan exponer sus quejas y que éstas sean atendidas
- Formar al trabajador en otros puestos de trabajo, para que facilite realizar rotaciones y motivar al trabajador enriqueciéndolo
- Ofrecer facilidades a los trabajadores para que puedan conciliar con su familia y fomentar la participación de los mismos en las propuestas de mejora.
- Que los trabajadores sean conocedores de la situación en cuanto a los objetivos. Haciéndoles partícipes

- Dar a conocer programas teóricos prácticos que sirvan en su vida.
- Realizar talleres prácticos para intentar aprovechar la conexión entre el cuerpo y la mente.
- Fomentar posibilidades de mejoramiento de relaciones de jefes con subordinados, por medio de escuelas formación de líderes.
- Fomentar procesos de mejora de la participación de los trabajadores en el trabajo
- Detectar las necesidades de capacitación del personal.
- Valorar los cargos para el levantamiento de información para que se mantenga un escalafón donde se encuentren establecidos las remuneraciones desde la gerencia, mandos medios y demás trabajadores.
- Contar con programas de integración y participación. Considerar trabajo en equipo Team building o formas de integración y apoyo social corporativo

Referencias Bibliográficas

1. M.C. Jenny Margarita Jiménez Leen. MSc. (2017); *HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN LA DINAMICA DEL DOCENTE UNIVERSITARIO*
<https://www.redalyc.org/pdf/5768/576866904014.pdf>
2. PUBLICADO POR WILSOFT EN 28 MARZO, (2019); *ORÍGENES E HISTORIA DEL RIESGO PSICOSOCIAL*.
<https://www.wilsoft-la.com/origenes-e-historia-del-riesgo-psicosocial/>
3. Jesús Felipe Uribe-Prado (2020); *SALUD OCUPACIONAL Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO*
<https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/125/art3.pdf>
4. Russo Puga, Marcelo Atilio, Jiménez Ascuntar, Luis Alfredo. (2028); *IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN UTILIZANDO LA METODOLOGÍA FPSICO*.
<https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3081>
5. Cubillos Buriticá, Eric Said (2019); *EL USO DE LAS HERRAMIENTAS TIC COMO ESTRATEGIA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS LABORALES EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*.
<https://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/22255>
6. Diago, Victoria, Redondo, Silvana, Umaña, Janeth, Vera, Adriana C, Turbay, Rosmery. (2020). *ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL EN PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE UNIVERSITARIO*.
<http://w.revistaespacios.com/a20v41n20/a20v41n20p16.pdf>
7. Monzón, Gonzalo Guillem. (2020); *9 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL*.
<https://evaluacionpsicosocial.com/factores-de-riesgo-psicosocial/>

8. De la Riva Ángel, 13 de agosto del (2021); *TIPOS DE RIESGOS LABORALES*
<https://cursosdeprevencion.com/tipos-de-riesgos-laborales-2/>
9. Cedeño Álava Karen J; Santillán, María Elena De la Cruz; Zambrano, María J. Zambrano; Alcívar, Gema J. Cantos; Miranda, Stalin A. Intriago; Canizares, Rina G. Soledispa, (2018); *SEGURIDAD LABORAL Y SALUD OCUPACIONAL EN LOS HOSPITALES DEL ECUADOR*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6657246>
10. Briones, Gutiérrez; Andrés, Jorge; Contreras, Retamal, Erika Roxana, (2020); *SÍNDROME DE BURNOUT Y BURNOUT ACADÉMICO: UNA REVISIÓN DE SU HISTORIA, CONCEPTOS E IMPLICANCIA EN AMÉRICA Y EUROPA.*
<http://dspace.ugal.cl/handle/1950/12428>
11. Vicente Pardo, José Manuel, Araceli López, Guillén García mazo (2018) ;*LOS FACTORES PSICOSOCIALES COMO PREDICTORES PRONÓSTICOS DE DIFÍCIL RETORNO LABORAL TRAS INCAPACIDAD*
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2018000100050#aff2
12. Varela Vielma, Claudia Fabiana, Molina Tipan, Daysi Johanna (2020); *IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DURANTE EL PERIODO 2020-2021*
<http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3836>
13. Varela Vielma, Claudia Fabiana, Molina Tipan, Daysi Johanna (2020); *IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DURANTE EL PERIODO 2020-2021*
<http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3836>
14. Roldán, Paula Nicole 13 julio (2017); *TRABAJO*
<https://economipedia.com/definiciones/trabajo.html>
15. Mero, Arcadio Vicente Cedeño, Rodríguez, Shyrle Lisbeth Vaca, Paredes, Adriana Elizabeth Carrera, Freire, Carlos Ricardo Panta 15 de mayo del (2018); *RIESGO LABORAL EN TRABAJADORES DE SALUD DEL SECTOR PÚBLICO*
<https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/124/125>