



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO
HUMANO**

Trabajo de Titulación Maestría en Gestión del Talento Humano titulado:

**“EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA FACULTAD DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS ESPOCH 2019”**

Realizado por:

MAGALI ALEXANDRA VILLARROEL GUAMÁN

Director del Proyecto:

DR. JUAN CARLOS FLORES

Como requisito para la obtención del título de:

MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

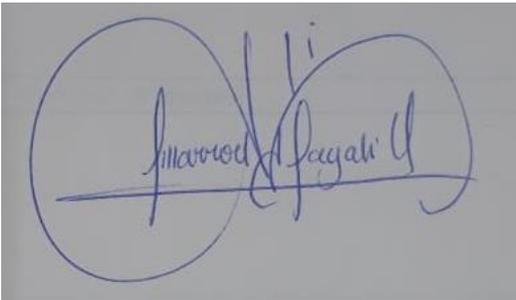
Quito - Ecuador

2019

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Magali Alexandra Villarroel Guamán, identificada con cédula de ciudadanía 060333762-7 declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.



Magali Alexandra Villarroel Guamán
060333762-7

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

“EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS ESPOCH 2019”

Realizado por:

MAGALI ALEXANDRA VILLARROEL GUAMÁN

Como requisito para la obtención del título de:

MAGISTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Ha sido dirigido por el profesor:

DR. JUAN CARLOS FLORES

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Flores', is written over a horizontal dotted line.

DR. JUAN CARLOS FLORES
Director

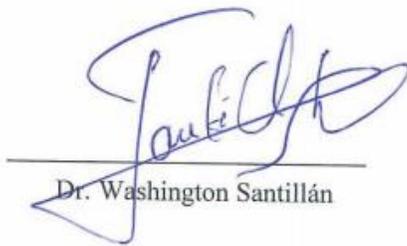
DECLARATORIA LECTORES

Los Lectores:

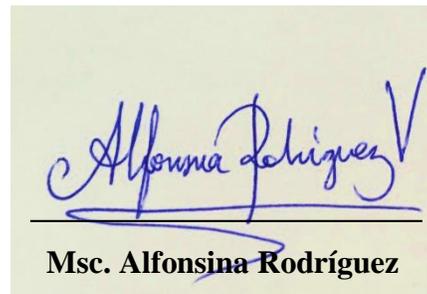
Dr. Washington Santillán

Msc. Alfonsina Rodríguez

Después de revisar el trabajo escrito presentado, lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.



Dr. Washington Santillán



Msc. Alfonsina Rodríguez

Quito, 23 de agosto de 2019

DEDICATORIA

*Dedico el presente trabajo de Titulación
a mis dos hermosos ángeles de la guarda,
quienes son mi inspiración, mi fuerza, mi razón de ser.*

Santiago y Daniela.

*A la Facultad de Administración de Empresas
de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.*

Está permitido decir, ya no puedo más, lo que no está permitido es creerlo.

AGRADECIMIENTO

*Conozca todas las teorías. Domine todas las técnicas,
pero al tocar un alma humana, sea apenas otra alma humana.*

Carl G. Jung

*A la Universidad Internacional SEK, alma mater del conocimiento,
a la planta docente, por el alto nivel de calidad en su Educación,
aportando de manera íntegra a mi formación profesional.*

*Agradezco a cada una de las personas que,
en el transcurso de esta etapa,
creyeron y confiaron en mí.*

A mis padres, por su apoyo incondicional.

A ti, mil gracias; todo salió bien.

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN JURAMENTADA	ii
DECLARATORIA.....	iii
DECLARATORIA LECTORES.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
RESUMEN	xiv
ABSTRACT.....	xv
CAPITULO I.....	1
1.1 INTRODUCCIÓN.....	1
1.1.1 Objetivo general.....	2
1.1.2 Objetivos específicos.....	2
1.2 MARCO TEORICO.....	3
1.2.1 MARCO CONCEPTUAL	3
1.2.2 MARCO REFERENCIAL.....	8
1.2.3 MARCO HISTÓRICO	10
1.2.4 MARCO LEGAL.....	11
CAPÍTULO II METODOLOGÍA.....	17
2.1 TIPO DE ESTUDIO	17
2.2 INFORMACIÓN GENERAL DE LA FACULTAD DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA ESPOCH.....	17
2.2.1 ANTECEDENTES	17
2.2.2 MISIÓN Y VISIÓN	18
2.2.3 MAPA DE PROCESOS DE LA FADE	19
2.2.4 POBLACIÓN DE ESTUDIO Y DEMOGRAFÍA	19
2.3 METODO DE EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES	29
2.3.1 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS	33
CAPITULO III.....	36
3.1 CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS	36
3.1.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS POR DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	39
3.1.1.1 CARGA Y RITMO DE TRABAJO.....	40
3.1.1.2 DESARROLLO DE COMPETENCIAS.....	42
3.1.1.3 LIDERAZGO	44
3.1.1.4 MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL.....	46
3.1.1.5 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	48

3.1.1.6	RECUPERACIÓN.....	50
3.1.1.7	SOPORTE Y APOYO.....	52
3.1.1.8	OTROS PUNTOS IMPORTANTES:.....	54
3.1.1.8.1	ACOSO DISCRIMINATORIO.....	54
3.1.1.8.2	ACOSO LABORAL.....	56
3.1.1.8.3	ACOSO SEXUAL.....	58
3.1.1.8.4	ADICCIÓN AL TRABAJO.....	60
3.1.1.8.5	CONDICIONES DEL TRABAJO.....	62
3.1.1.8.6	DOBLE PRESENCIA (LABORAL-FAMILIAR).....	64
3.1.1.8.7	ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL.....	66
3.1.1.8.8	SALUD AUTO – PERCIBIDA.....	68
3.1.2	RESULTADOS GLOBALES DE LA EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL.....	70
3.1.2.1	RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL (PERSONAL ADMINISTRATIVO)}.....	70
3.1.2.2	RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL (PLANTA DOCENTE)	72
3.1.2.3	RESULTADOS POR DIMENSIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON VALORES SIGNIFICATIVOS (PERSONAL ADMINISTRATIVO).....	74
3.1.2.4	RESULTADOS POR DIMENSIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON VALORES SIGNIFICATIVOS (PLANTA DOCENTE)	74
3.1.2.5	RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL (PERSONAL ADMINISTRATIVO).....	75
3.1.2.6	RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL (PLANTA DOCENTE).....	76
CAPITULO IV.....		77
4.1	CONCLUSIONES.....	77
4.2	RECOMENDACIONES.....	80
PROPUESTA DEL PLAN DE ACCIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA ESPOCH.....		81
BIBLIOGRAFÍA.....		1

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO N° 1 Efectos Crónicos en la Salud	7
GRAFICO N° 2 Mapa de Procesos Facultad de Administración de Empresas.....	19
GRAFICO N° 3 Población Facultad de Administración de Empresas - Personal Administrativo	20
GRAFICO N° 4 Población Facultad de Administración de Empresas – Planta Docente	20
GRAFICO N° 5 Nivel de Instrucción Personal Administrativo Facultad de Administración de Empresas	21
GRAFICO N° 6 Nivel de Instrucción Planta Docente Facultad de Administración de Empresas	22
GRAFICO N° 7 Antigüedad Personal Administrativo Facultad de Administración de Empresas	23
GRAFICO N° 8 Antigüedad Planta Docente Facultad de Administración de Empresas	23
GRAFICO N° 9 Edad Personal Administrativo Facultad de Administración de Empresas	24
GRAFICO N° 10 Edad Plata Docente Facultad de Administración de Empresas.....	25
GRAFICO N° 11 Auto – Identificación Étnica Personal Administrativo Facultad de Administración de Empresas	25
GRAFICO N° 12 Auto – Identificación Étnica Planta Docente Facultad de Administración de Empresas	26
GRAFICO N° 13 Género Personal Administrativo Facultad de Administración de Empresas....	27
GRAFICO N° 14 Género Planta Docente Facultad de Administración de Empresas	27
GRAFICO N° 15 Salario Percibido Personal Administrativo Facultad de Administración de Empresas	28
GRAFICO N° 16 Salario Percibido Planta Docente Facultad de Administración de Empresas ..	29
GRAFICO N° 17 Carga y Ritmo de Trabajo Personal Administrativo FADE	40
GRAFICO N° 18 Carga y Ritmo de Trabajo Planta Docente FADE.....	41
GRAFICO N° 19 Desarrollo de Competencias Personal Administrativo FADE	42
GRAFICO N° 20 Desarrollo de Competencias Planta Docente FADE.....	43
GRAFICO N° 21 Liderazgo Personal Administrativo FADE.....	44
GRAFICO N° 22 Liderazgo Planta Docente FADE	45
GRAFICO N° 23 Margen de acción y control Personal Administrativo FADE	46
GRAFICO N° 24 Margen de acción y control Planta Docente FADE	47

GRAFICO N° 25 Organización del Trabajo Personal Administrativo FADE.....	48
GRAFICO N° 26 Organización del Trabajo Planta Docente FADE	49
GRAFICO N° 27 Recuperación Personal Administrativo FADE.....	50
GRAFICO N° 28 Recuperación Planta Docente FADE	51
GRAFICO N° 29 Soporte y apoyo Personal Administrativo FADE	52
GRAFICO N° 30 Soporte y apoyo Planta docente FADE	53
GRAFICO N° 31 Acoso Discriminatorio Personal Administrativo FADE.....	54
GRAFICO N° 32 Acoso Discriminatorio Planta Docente FADE	55
GRAFICO N° 33 Acoso Laboral Personal Administrativo FADE.....	56
GRAFICO N° 34 Acoso Laboral Planta Docente FADE	57
GRAFICO N° 35 Acoso Sexual Personal Administrativo FADE	58
GRAFICO N° 36 Acoso Sexual Planta Docente FADE	59
GRAFICO N° 37 Adicción al Trabajo Personal Administrativo FADE.....	60
GRAFICO N° 38 Adicción al Trabajo Planta Docente FADE.....	61
GRAFICO N° 39 Condiciones del Trabajo Personal Administrativo FADE.....	62
GRAFICO N° 40 Condiciones del Trabajo Planta Docente FADE	63
GRAFICO N° 41 Doble Presencia (laboral- familiar) Personal Administrativo FADE	64
GRAFICO N° 42 Doble Presencia (laboral- familiar) Planta Docente FADE.....	65
GRAFICO N° 43 Estabilidad laboral y emocional Personal Administrativo FADE.....	66
GRAFICO N° 44 Estabilidad laboral y emocional, Planta Docente FADE.....	67
GRAFICO N° 45 Salud Auto - Percibida Personal Administrativo FADE	68
GRAFICO N° 46 Salud Auto - Percibida Planta Docente FADE.....	69
GRAFICO N° 47 Resultado por Dimensión de la Evaluación de Riesgo psicosocial (Personal Administrativo).....	71
GRAFICO N° 48 Resultado Por Dimensión De La Evaluación De Riesgo Psicosocial (Planta Docente).....	73

INDICE DE TABLAS

TABLA N° 1 Población Facultad de Administración de Empresas – Personal Administrativo...	19
TABLA N° 2 Población Facultad de Administración de Empresas – Planta Docente	20
TABLA N° 3 Nivel de Instrucción Personal Administrativo Facultad de Administración de Empresas	21
TABLA N° 4 Nivel de Instrucción Planta Docente Facultad de Administración de Empresas	21
TABLA N° 5 Antigüedad Personal Administrativo Facultad de Administración de Empresas ..	22
TABLA N° 6 Antigüedad Planta Docente Facultad de Administración de Empresas	23
TABLA N° 7 Edad Personal Administrativo Facultad de Administración de Empresas	24
TABLA N° 8 Edad Planta Docente Facultad de Administración de Empresas.....	24
TABLA N° 9 Auto – Identificación Étnica Personal Administrativo Facultad de Administración de Empresas	25
TABLA N° 10 Auto – Identificación Étnica Planta Docente Facultad de Administración de Empresas	26
TABLA N° 11 Género Personal Administrativo Facultad de Administración de Empresas	26
TABLA N° 12 Género Planta Docente Facultad de Administración de Empresas	27
TABLA N° 13 Salario Percibido Personal Administrativo Facultad de Administración de Empresas	28
TABLA N° 14 Salario Percibido Planta Docente Facultad de Administración de Empresas	28
Tabla N° 15 Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	36
Tabla N° 16 Opciones de respuesta	37
Tabla N° 17 Nivel de riesgo por dimensión	38
Tabla N° 18 Nivel de riesgo general.....	39
TABLA N° 19 Carga y Ritmo de Trabajo Personal Administrativo FADE	40
TABLA N° 20 Carga y Ritmo de Trabajo Planta Docente FADE.....	41
TABLA N° 21 Desarrollo de Competencias Personal Administrativo FADE	42
TABLA N° 22 Desarrollo de Competencias Planta Docente FADE.....	43
TABLA N° 23 Liderazgo Personal Administrativo FADE.....	44
TABLA N° 24 Liderazgo Planta Docente FADE	45

TABLA N° 25 Margen de acción y control Personal Administrativo FADE.....	46
TABLA N° 26 Margen de acción y control Planta Docente FADE.....	47
TABLA N° 27 Organización del Trabajo Personal Administrativo FADE.....	48
TABLA N° 28 Organización del Trabajo Planta Docente FADE.....	49
TABLA N° 29 Recuperación Personal Administrativo FADE.....	50
TABLA N° 30 Recuperación Planta Docente FADE.....	51
TABLA N° 31 Soporte y apoyo Personal Administrativo FADE.....	52
TABLA N° 32 Soporte y apoyo Planta Docente FADE.....	53
TABLA N° 33 Acoso Discriminatorio Personal Administrativo FADE.....	54
TABLA N° 34 Acoso Discriminatorio Planta Docente FADE.....	55
TABLA N° 35 Acoso Laboral Personal Administrativo FADE.....	56
TABLA N° 36 Acoso Laboral Planta Docente FADE.....	57
TABLA N° 37 Acoso sexual Personal Administrativo FADE.....	58
TABLA N° 38 Acoso Sexual Planta Docente FADE.....	59
TABLA N° 39 Adicción al Trabajo Personal Administrativo FADE.....	60
TABLA N° 40 Adicción al Trabajo Planta Docente FADE.....	61
TABLA N° 41 Condiciones del Trabajo Personal Administrativo FADE.....	62
TABLA N° 42 Condiciones del Trabajo Planta Docente FADE.....	63
TABLA N° 43 Doble Presencia (laboral- familiar) Personal Administrativo FADE.....	64
TABLA N° 44 Doble Presencia (laboral- familiar) Planta Docente FADE.....	65
TABLA N° 45 Estabilidad laboral y emocional Personal Administrativo FADE.....	66
TABLA N° 46 Estabilidad laboral y emocional, Planta Docente FADE.....	67
TABLA N° 47 Salud Auto - Percibida Personal Administrativo FADE.....	68
TABLA N° 48 Salud Auto - Percibida Planta Docente FADE.....	69
TABLA N° 49 Resultado por Dimensión de la Evaluación de Riesgo psicosocial (Personal Administrativo).....	70
TABLA N° 50 Resultado Por Dimensión De La Evaluación De Riesgo Psicosocial (Planta Docente).....	72

TABLA N° 51 Resultados Por Dimensión De Riesgo Psicosocial Con Valores Significativos (Personal Administrativo) 74

TABLA N° 52 Resultados Por Dimensión De Riesgo Psicosocial Con Valores Significativos (Planta Docente)..... 74

TABLA N° 53 Resultado Global De La Evaluación De Riesgo Psicosocial (Personal Administrativo)..... 75

TABLA N° 54 Resultado Global De La Evaluación De Riesgo Psicosocial (Planta Docente) 76

RESUMEN

El presente Proyecto de Investigación, tiene como finalidad evaluar los factores psicosociales, los mismos que permitirán conocer la probabilidad de riesgo del entorno laboral del personal administrativo y planta docente de la Facultad de Administración de Empresas (FADE), de la ESPOCH.

Los factores psicosociales en la actualidad se han ido intensificado a nivel mundial en el transcurso del tiempo; la Facultad de Administración de Empresas de la ESPOCH, ha sentido la afectación de dichos factores; sin embargo, el desconocimiento y en el peor de los casos, la normalidad y facilidad con la que aceptan y se adaptan los colaboradores a dichos factores, impiden evidenciar la realidad del ambiente laboral, en el que se desenvuelven.

Al identificar la situación sociodemográfica de la población de estudio, se evidenciaron importantes hallazgos, que influyen significativamente en la evaluación de Riesgos psicosociales, y afectan, paradójicamente de manera positiva y negativa, al bienestar y salud del colaborador.

Mediante el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo, se procedió a identificar y evaluar los Riesgos Psicosociales del entorno de trabajo del personal docente y administrativo. Luego de los resultados obtenidos de la Evaluación de los Riesgos Psicosociales, se propone el Plan de Prevención, con la finalidad de mantener un riesgo bajo, neutralizar el riesgo medio y eliminar el riesgo alto, evitando que se generen afectaciones nocivas en la salud del colaborador, el rendimiento laboral, y, a la calidad del servicio que ofrece la Facultad de Administración de la ESPOCH.

PALABRAS CLAVES: Factores psicosociales, riesgo, adicción al trabajo, ambiente laboral, prevención.

ABSTRACT

The research project purpose is to evaluate psychosocial factors. In the same vein, the possibility of developing risk work in the administrative and the staff of the School of Business Management (FADE), at ESPOCH.

Nowadays, psychosocial factors have intensified worldwide over time. The School of Business Management of ESPOCH has been affected by these factors. However, the ignorance and in the worst case, the commonness and ease that employees accept and adapt to these factors which hinder the evidence of what is real at the work environment where they operate.

Thus, the identification of the socio-demographic situation of staff, evidence the important findings such as the influence of psycho-social discoveries and the response to them. It affects in a positive and negative way, regarding the well-being and health of the staff.

Through the Psychosocial Risk Assessment Questionnaire of the Ministry of Labor, the Psychosocial Risks of the work environment of the teaching and administrative staff were identified and evaluated. After the results obtained from the Evaluation of Psychosocial Risks, the Prevention Plan is proposed, with the purpose of maintaining a low risk, neutralizing the average risk and eliminating the high risk, avoiding harmful effects on employee health, work performance, and the quality of the service offered by the ESPOCH School of Administration.

KEY WORDS: Psychosocial factors, risk, work addiction, work environment, prevention.

CAPITULO I

1.1 INTRODUCCIÓN

En los últimos años la salud ocupacional y la prevención de sus riesgos, constituyen un pilar fundamental para el desarrollo de una organización, este tema es considerado como una estrategia de lucha contra el abuso, la explotación, la discriminación, las enfermedades laborales, y otros factores que atentan a los derechos de los trabajadores.

En el desarrollo de la humanidad, los historiadores identificaron las etapas y relaciones humanas con el trabajo, en las cuales se expone, desde la era primitiva hasta la Revolución Industrial, la evolución de la seguridad ocupacional; sin embargo, aún en el siglo XXI, las organizaciones han creado “formas modernas de esclavitud”, poniendo en riesgo la salud e integridad de los colaboradores.

En nuestro país la identificación y evaluación de riesgos psicosociales continúa siendo una interrogante, por el desconocimiento, la poca sensibilización, la escasa actividad preventiva desarrollada, su falta de identificación en el trabajo diario y la falta de confianza en las evaluaciones y procedimientos utilizados, por parte de las organizaciones y protagonistas en el ámbito laboral.

El estudio de ésta Investigación se centra en identificar, evaluar e implementar una cultura de prevención en Riesgos Psicosociales en la Facultad de Administración de Empresas de la ESPOCH, con la finalidad de proteger la salud física y mental de los actores de ésta Institución, creando un ambiente adecuado para el desarrollo de sus actividades.

1.1.1 Objetivo general.

Evaluar los Riesgos Psicosociales en la Facultad de Administración de Empresas de la ESPOCH, a través del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo.

1.1.2 Objetivos específicos.

- Determinar la información sociodemográfica y laboral de los trabajadores de la Facultad de Administración de Empresas de la ESPOCH.
- Identificar los Factores de Riesgo Psicosocial en los trabajadores de la Facultad de Administración de Empresas de la ESPOCH.
- Proponer un plan preventivo que garantice el bienestar y la salud de los trabajadores de la Facultad de Administración de Empresas de la ESPOCH.

1.2 MARCO TEORICO

1.2.1 MARCO CONCEPTUAL

RIESGO

Según la Real Academia de la Lengua define al Riesgo como “*contingencia o prevención de un daño.*”

En Salud Ocupacional el Riesgo identifica la “*probabilidad de sufrir un suceso, los denominados factores de riesgos son las variables o características que incrementan la probabilidad de sufrirlo.*” (Alvarez Heredia & Faizal GeaGea , 2012), es decir, los factores psicosociales cuando afectan negativamente al bienestar del colaborador, se convierten en un riesgo psicosocial.

Riesgo = gravedad del daño x probabilidad del daño

Se trata de una combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso y la gravedad de la lesión o perjuicio ocasionado por el mismo. (Ginebra Safework OIT)

PELIGRO

Se define como “*cualquier fuente, situación o acto con un potencial de producir un daño en términos de una lesión o enfermedad, daño a la propiedad, daño al medio ambiente o una combinación de éstos.*” (BSI – British Standard Institutions, 2007), en salud ocupacional, un peligro es cualquier objeto, factor o situación inherente al ámbito laboral, que pueda provocar lesiones, accidentes o enfermedades profesionales.

FACTORES PSICOSOCIALES

“*Los factores psicosociales son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo.*” (Alvarez Heredia & Faizal GeaGea , 2012).

Si bien, los factores psicosociales, son los peligros que se encuentran presentes en la actividad laboral, por lo general, éstos pasan desapercibidos por la alta dirección y por los mismos colaboradores, sino se realiza una identificación, evaluación y un plan de prevención, con la finalidad de neutralizar o eliminar el riesgo que puede ocasionar, las consecuencias son perjudiciales tanto para la organización como para la salud física y mental del colaborador.

DEFINICIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

El Ministerio del Trabajo, a través de la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, herramienta creada para identificar y evaluar los Riesgos psicosociales en las organizaciones, clasifica los factores de riesgo psicosocial en 8 dimensiones, a continuación, las definiciones de cada uno de ellos:

1. **Carga y ritmo de Trabajo:** Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.
2. **Desarrollo de Competencias:** Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo, y aplicarlas en el ámbito laboral.
3. **Liderazgo:** Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.
4. **Margen de acción y control:** Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios. Entorno, otros factores laborales)

5. **Organización del trabajo:** Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.
6. **Recuperación:** Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extra laborales.
7. **Soporte y apoyo:** Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extra laborales.
8. **Otros puntos Importantes:**
 - **Acoso Discriminatorio:** Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular. Alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.
 - **Acoso laboral:** Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista,

- **Acoso sexual:** Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.
- **Adicción al trabajo:** Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial, es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.
- **Condiciones del trabajo:** Son los factores de riesgo (Condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que pueden afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.
- **Doble Presencia (Laboral-Familiar):** Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal/familiar.
- **Estabilidad laboral y emocional:** Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.
- **Salud auto percibida:** Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza. (Ministerio del Trabajo;, 2018)

CONSECUENCIAS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Las Consecuencias de estar expuesto a Riesgos Psicosociales en el entorno laboral lo resumimos en el siguiente gráfico:

GRAFICO N° 1 Efectos Crónicos en la Salud

SALUD FÍSICA	SALUD MENTAL (Lesiones Psíquicas)	EFFECTOS EN LA ORGANIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none">• Enfermedades Cardiovasculares• Problemas Gastrointestinales• Cáncer• Trastornos músculo-esqueléticos• Debilidad• Falta de apetito• Cansancio- fatiga• Dolores constantes de cabeza - migrañas• Calambres profesionales• Consumo de sustancias• Otras enfermedades profesionales	<ul style="list-style-type: none">• Somatizaciones• Alteraciones en el área cognitiva• Falta de concentración• Falta de retención (olvidos)• Depresión• Ansiedad• Suicidio• Baja autoestima• Desatención• Agresividad• Trastornos emocionales	<ul style="list-style-type: none">• Absentismo/Presentismo• Rotación de Personal• Accidentes de Trabajo• Perdida de Bienes• Rendimiento• Rentabilidad• Productividad• Quejas de los clientes internos y externos• Perdida de la imagen corporativa

Elaborado por: El autor

Fecha: 28 de junio de 2019

EVALUACIÓN DE RIESGOS

Una evaluación de riesgos en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo es, en esencia, un análisis pormenorizado de aquello que en su trabajo o negocio podría causar algún daño o enfermedad a las personas. Permite sopesar si se han adoptado suficientes medidas de seguridad o debería hacerse más para evitar que las personas expuestas – ya sean trabajadores o el público en general – sufran daños. El objetivo consiste en asegurarse de que nadie sufra daños o problemas de salud.

Los resultados de una evaluación de riesgos deberían ayudar a los empleadores a escoger qué buenas prácticas, en forma de control de riesgos, resultan más adecuadas. Los trabajadores y otras personas tienen derecho a estar protegidos del daño provocado por aquel empleador que se niega a adoptar las medidas razonables de control de riesgos.

Una evaluación de riesgos supone abordar los niveles de riesgo existentes en las condiciones presentes en el momento que se lleva a cabo dicha evaluación. (Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2013)

PREVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

“La prevención de riesgos ocupacionales es la base para una gestión activa de la seguridad y la salud en el trabajo. Las empresas productivas y de servicio deben planificar las acciones preventivas a partir de la identificación de riesgos ocupacionales, evaluar los riesgos y controlarlos cuando superen los límites permisible”. (Alvarez Heredia & Faizal GeaGea , 2012), por esto es de suma importancia el contar con un plan de prevención, en el cual se identifique los objetivos, actividades, indicadores, porcentaje de cumplimiento, medios de verificación y su programación anual, con la finalidad de neutralizar y eliminar los riesgos psicosociales.

1.2.2 MARCO REFERENCIAL

En nuestro país, las organizaciones han reconocido la importancia de identificar los riesgos psicosociales de su entorno; sin embargo, lo preocupante es que muchas veces los factores psicosociales son imperceptibles o lo consideran normal en las actividades diarias, el estar de acuerdo con situaciones o actividades que provoquen daño a su salud y bienestar laboral, implica un riesgo que se expresará en un tiempo de respuesta más tardío. Lamentablemente, al detectarlo, se enfrenta uno de los trastornos más graves en el ámbito profesional: el Síndrome de Burnout como respuesta al estrés laboral crónico.

El síndrome de agotamiento profesional o Burnout *“fue descrito por primera vez por el psicoanalista Herbert J. Freudenberger en 1973, lo describe como un conjunto de síntomas médico-biológico y psicosocial inespecíficos, que se desarrollan en la actividad laboral como resultado de una demanda excesiva de energía, y lo observó principalmente en los profesionales de servicio o de ayuda, cuya actividad va dirigida hacia otras*

personas”. (Sphan, Stortti , Ayala, & Vanessa Thomaé, 2006), en este sentido, la Docencia por su esencia, es una de las profesiones más vulnerables a sufrir el Síndrome de Bornout, puesto que, “*la enseñanza es un proceso bioquímico de transmisión de saberes*” (Ardila, 2001), en donde, el docente es la fuente del conocimiento, y, propicia un nuevo aprendizaje en otras personas, por lo que implica un alto grado de preparación metodológica, pedagógica e investigativa, a esto súmese otros factores externos como inestabilidad laboral, económica, cambios en la Educación , etc.; aumentará la probabilidad de encontrarse en un entorno de Riesgos Psicosociales.

Con la finalidad de corroborar lo descrito anteriormente se presenta el siguiente caso de estudio: Evaluación de Riesgos Psicosociales a docentes Universitarios y su impacto en el rendimiento laboral, realizado a los docentes de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, en el cual se obtiene los siguientes resultados: “ Existen riesgos psicosociales en el personal docente, siendo el factor más significativo: la supervisión/participación con una valoración del 50% de riesgo muy elevado, siguiéndole en importancia la carga de trabajo con un 34% de incidencia en el riesgo muy elevado, así también presentan una significancia de 31 % el desempeño del rol y el tiempo de trabajo.” (Beltrán del Hierro, 2016).

La situación social, migratoria y económica que se encuentra atravesando nuestro país, crea contextos desfavorables en el trabajo; el miedo al desempleo, convierte el estrés laboral en una enfermedad asintomática, es decir, los síntomas que presenta el cuerpo humano en una primera etapa (dolor de cabeza, ansiedad, cansancio), desaparecen de manera temporal, ocasionando que la persona se adapte a este estado, aun reconociendo lo que sucede, la sintomatología regresa pero sin alivio, ya que el cuerpo humano agota todas las reservas de auto curación, originando accidentes y enfermedades laborales, las mismas que según nuestra normativa el empleador debe cubrir.

En el sector Financiero, los Riesgos Psicosociales son considerados como costos ocultos, es decir, se encuentran presentes en las empresas, pero no son evidentes, porque éstos gastos no están dentro de las operaciones o procesos normales de la organización, provocando afectaciones económicas excesivamente altas y perjudicando a la rentabilidad, productividad y desarrollo de las Instituciones.

1.2.3 MARCO HISTÓRICO

Históricamente, el Trabajo ha sido considerado como un castigo; *“en Génesis 3: 19 se pone de manifiesto la interpretación cristiana de la idea de trabajo. Se dice textualmente lo siguiente: "Te ganarás el pan con el sudor de tu frente". Este versículo del Antiguo Testamento es la consecuencia lógica de la desobediencia de Adán y Eva en el Paraíso. Así, la mujer fue castigada a parir con dolor y el hombre fue obligado a ganarse la vida sufriendo”*. (Equipo Editorial, 2018)

Se conoce también que trabajar viene del latín Tripaliare o tripalium que significa (tres palos). Tripalium era un yugo hecho con tres (tri) palos (palus) en los cuales amarraban a los esclavos para azotarlos. En realidad, la relación de "trabajo" con "tripalium" no es de "pegar" sino de "sufrir". (Cabanellas De La Torre, 2007)

El conocer la etimología de las palabras, brinda una apertura para comprender su valor a lo largo de la historia.

El trabajo en la edad primitiva se caracterizaba por estar orientado a la obtención de lo indispensable para la sobrevivencia, la esclavitud aparece en consecuencia de la guerra, como medio para incrementar la producción de las tierras, no se cuenta con información y evidencias del tipo de medicina laboral utilizada, pero la presencia del pensamiento mágico – religioso era el tratamiento para las enfermedades comunes.

En la edad media, la salud del trabajo fue pobre, la religión impuso un paradigma que eliminó la discusión intelectual e impuso nuevos elementos como la pena de ser ejecutado

por la inquisición; sin embargo, la religión creó hospitales y centros de beneficencia, la Edad Moderna se sitúa en una época en donde ocurren hechos como la Revolución Industrial y la declaración de Derechos del Hombre, expidiéndose leyes sobre accidentes de trabajo, así mismo nace el padre de la Medicina del Trabajo, Bernardino Ramazzini, quien fue uno de los personajes más relevantes de la época, por sus ideas progresistas. En el capitalismo aparecen los gremios, producto de la inseguridad respecto al futuro del trabajo por el desplazamiento del trabajo del hombre por las máquinas.

“La riqueza dividió a la sociedad en clases sociales, la clase social alta estaba formada por aristócratas, banqueros, y empresarios textiles, mientras que en la clase baja nace el proletariado, constituido por los emigrantes convertidos en obreros de las fábricas, las minas o la construcción y cuyo único sustento proviene de su fuerza de trabajo alquilada a cambio de un salario.” (Alvarez Heredia & Faizal GeaGea , 2012)

En la actualidad, la sociedad se ha encargado de crear nuevas formas de esclavitud, la OIT, en su publicación realizada en 2017, “Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna”, hace referencia a las nuevas formas que el mundo ha adoptado para someter a las personas al trabajo forzoso y la trata de seres humanos.

Los Riesgos Psicosociales es un término reciente, se origina a finales del siglo XX, la primera referencia oficial aparece en 1984 en el estudio: “Los factores psicosociales en el trabajo: Reconocimiento y Control”, documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo, institución que se crea en el año 1019, con la finalidad de trabajar sobre la justicia social y la promoción del trabajo decente.

1.2.4 MARCO LEGAL

La ley no espera que se elimine el riesgo, pero sí exige que se proteja a las personas en la medida de lo posible. (Alvarez Heredia & Faizal GeaGea , 2012), bajo este prefacio detallo a continuación la normativa vigente en nuestro país, para “*garantizar un trabajo*

digno y la seguridad social de todas las personas”, tal cual, lo establece el Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida, 2017-2021.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU), aprueba en septiembre de 2015, la Agenda 2030, en la cual, mediante el Objetivo N° 8 enfoca al Trabajo Decente, como factor fundamental para el Desarrollo Sostenible y establece las siguientes metas para el cumplimiento del mismo:

“ ...8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor;

8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios...” (ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU), 2015)

La Constitución Política del Ecuador (2008), Capítulo Sexto, Trabajo y Producción, Sección Tercera, Formas de Trabajo y su Retribución, Artículo 326, Numeral 5, manifiesta: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.

En concomitancia, a la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y el cumplimiento del Art.326 de nuestra Constitución 2018, se efectúa el Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida. 2017-2021, estableciendo como metas para el cumplimiento del Objetivo N°1: Derechos para todos durante toda la vida, respecto al trabajo digno y seguridad, lo siguiente:

“...Metas a 2021:

- Reducir la brecha de empleo adecuado entre hombres y mujeres del 33.5% al 28.7% a 2021;
- Reducir la brecha salarial entre hombre y mujeres de 21.9% al 18.4% a 2021;
- Incrementar el porcentaje de personas cubiertas por alguno de los regímenes de seguridad social pública contributiva del 47% al 51.2% a 2021...”

A continuación, las normativas que mediante convenios internacionales con la Comunidad Andina de Naciones se aprobaron con la finalidad de normar y garantizar la salud ocupacional.

- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo se aprobó mediante Decisión del Acuerdo de Cartagena 584 e inscrito en el Registro Oficial Suplemento 461 de 15-nov.-2004, mediante el cual define las normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo que sirve de base para la gradual y progresiva armonización de las leyes y los reglamentos que regulan las situaciones particulares de las actividades laborales desarrolladas en cada uno de los países miembros.

- Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, aprobado mediante Resolución de la Secretaría Andina 957 e inscrito en el Registro Oficial Edición Especial 28 de 12-mar.-2008, el cual orienta al desarrollo de Sistemas de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo.
- Convenios OIT relacionados a la Seguridad y Salud, ratificados por Ecuador, respecto a Riesgos psicosociales:
 - C29: Convenio sobre el trabajo forzoso
 - C77: Convenio sobre el examen médico de los menores
 - C81: Convenio sobre la inspección del trabajo
 - C120: Convenio sobre la higiene
 - C121: Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
 - C124: Convenio sobre el examen de los menores
 - C139: Convenio sobre el cáncer profesional
 - C148: Convenio sobre el medio ambiente de trabajo
 - C152: Convenio sobre seguridad e higiene
 - C153: Convenio sobre la duración del trabajo y períodos de descanso
- OSHAS 18001:200, es una norma reconocible, que ha sido desarrollada con la finalidad de que los Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional creados en las organizaciones, puedan ser evaluados y certificados.

Reglamentos Nacionales y acuerdos respecto al Trabajo y Salud y Seguridad Ocupacional.

- INSTRUCTIVO PARA EL REGISTRO DE REGLAMENTOS Y COMITÉS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO (Acuerdo No. MDT-2015-0141), mediante el cual expone en su Capítulo I: Art. 1.- “ Del Objeto.- El presente instructivo tiene por objeto establecer el procedimiento para la aprobación de reglamentos y comités de higiene y seguridad en el trabajo de las instituciones, entidades, organismos y empresas del sector público y privado, así como de las organizaciones de la economía popular y solidaria...” y,

“... Art. 3.- De la obligatoriedad. - El empleador con más de diez trabajadores deberá registrar el reglamento de higiene y seguridad, o sus respectivas renovaciones de acuerdo con la naturaleza de la gestión.”
- Registro Oficial No. 16, Acuerdo Ministerial MDT–2017-0082 “NORMATIVA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL” Artículo 9, menciona que: “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 (...)” y complementariamente menciona que en caso de incumplimiento al artículo 9, se aplicarán sanciones tales como “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 de Trabajo (...)”, para lo cual el Ministerio de Trabajo del Ecuador realiza inspecciones de cumplimiento a partir de enero de 2018.

- El Código de Trabajo, Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005, Última modificación: 19-may.-2017, hace referencia a su TÍTULO IV, DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO, Capítulo I: Determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador. Art. 347.- “Riesgos del trabajo. - Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.”
- La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010, Última modificación: 19-may.-2017, menciona en su Capítulo II, Art. ...- Diálogo social.- “En atención a lo dispuesto en el numeral 10 del artículo 326 de la Constitución de la República, se establece el mecanismo del diálogo social a través del cual el comité de las y los servidores públicos y la máxima autoridad de la respectiva institución pública o la persona que esta designe en su representación, podrán tratar temas relacionados a las siguientes materias: Programas de formación y capacitación técnica hacia la excelencia; Condiciones tendientes a mejorar el clima laboral y el entorno de trabajo, Seguridad y salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales...”

CAPÍTULO II METODOLOGÍA

2.1 TIPO DE ESTUDIO

La metodología que se aplicará en la presente investigación es el Método Descriptivo”, el mismo que permitirá identificar y evaluar cada una de las características de los factores psicosociales en la Facultad de Administración de Empresas de la ESPOCH.

2.2 INFORMACIÓN GENERAL DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA ESPOCH

2.2.1 ANTECEDENTES

La Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH), tiene su origen en el instituto Tecnológico Superior de Chimborazo, creado mediante Ley N° 69,09, expedida por el Congreso nacional, el 18 de abril de 1969. Inicia sus actividades académicas el 2 de mayo de 1972 con las Escuelas de Ingeniería Zootécnica, Nutrición y Dietética e Ingeniería Mecánica. El cambio de denominación a Escuela Superior Politécnica de Chimborazo se produce mediante Ley N° 1223 del 29 de octubre de 1973.

La Facultad de Administración de Empresas fue creada el 24 de agosto de 1978; con las Escuelas de Ingeniería de Empresas e Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, el 27 de septiembre de 1992 se anexan a la Facultad las carreras Ingeniería en Banca y Finanzas y la Tecnología en Marketing, el 31 de julio de 1997 se crean las Carreras de Ingeniería Financiera y Comercio Exterior y la Escuela de Ingeniería en Marketing, en el año 2010 se integra la Carrera de Gestión de Transportes.

Cabe recalcar que para el año 2009 la evaluación de la ESPOCH, fue un tipo de estándar clase A, posterior a ello pasamos a calificación tipo B, debido a que los estándares fueron más exigentes, en este sentido, la Facultad de Administración de Empresas ha trabajado incansablemente por su excelencia y calidad académica, mediante

su centro de investigación CIMOGSYS se crea el Sistema de Gestión de la Calidad y se encuentra dentro del proceso de Certificación de la norma ISO:9001, cumpliendo con altos estándares en Docencia, Investigación, y Vinculación con la sociedad.

Actualmente la Facultad de Administración de Empresas se ha convertido en un referente tanto regional como Nacional. Posee alrededor de 3300 estudiantes, siendo una de las Facultades más demandadas por estudiantes de todo el país.

2.2.2 MISIÓN Y VISIÓN

MISIÓN

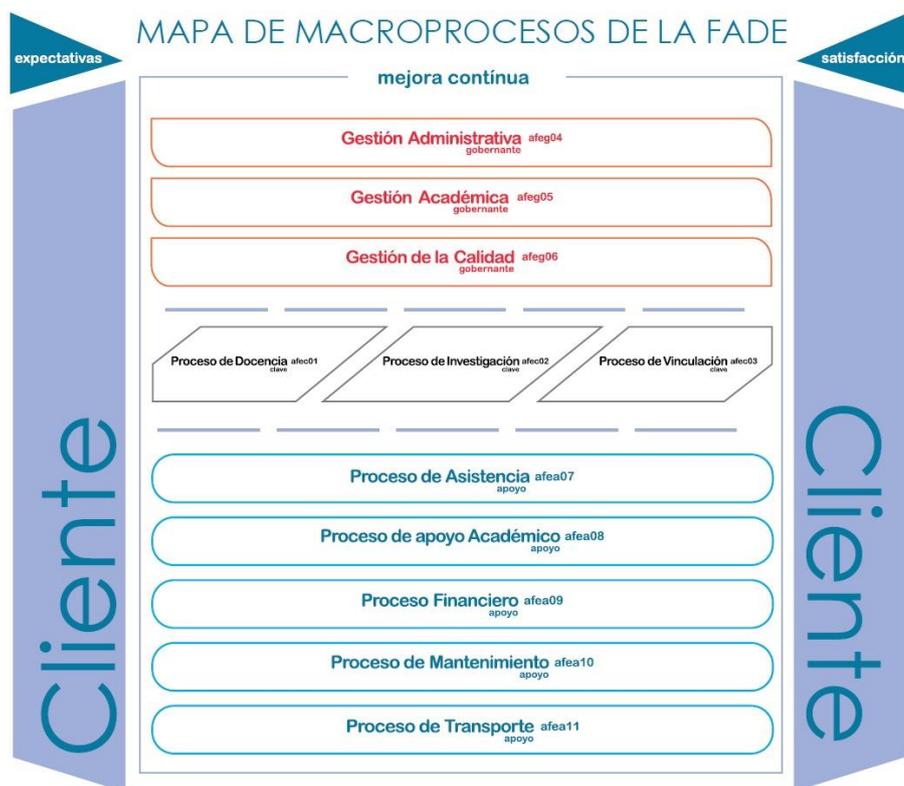
Formar profesionales empresariales con capacidad emprendedora mediante la formación humanística y científica aplicada, para ser generadores del desarrollo sustentable del país; en el marco del buen vivir.

VISIÓN

Ser el referente nacional en el desarrollo académico de las ciencias administrativas con la aplicación de la investigación, gestión y vinculación; alcanzando estándares internacionales de docencia e investigación universitaria.

2.2.3 MAPA DE PROCESOS DE LA FADE

GRAFICO N° 2 Mapa de Procesos Facultad de Administración de Empresas



Fuente: (CIMOGSYS, 2018)

2.2.4 POBLACIÓN DE ESTUDIO Y DEMOGRAFÍA

La población de estudio del presente trabajo Investigativo está conformada por 214 colaboradores, entre personal docente y administrativo de la Facultad de Administración de Empresas de la ESPOCH, durante el periodo académico Marzo-Julio 2019; a continuación, se detalla demográficamente la población de estudio:

TABLA N° 1 Población Facultad de Administración de Empresas – Personal Administrativo

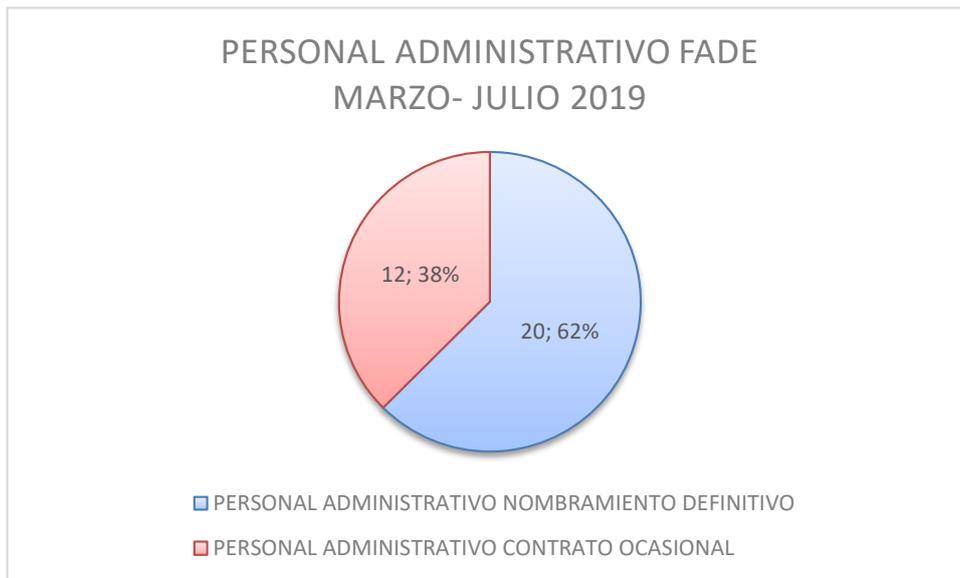
PERSONAL ADMINISTRATIVO	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
PERSONAL ADMINISTRATIVO NOMBRAMIENTO DEFINITIVO	20	62%
PERSONAL ADMINISTRATIVO CONTRATO OCASIONAL	12	38%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 3 Población Facultad de Administración de Empresas - Personal

Administrativo



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

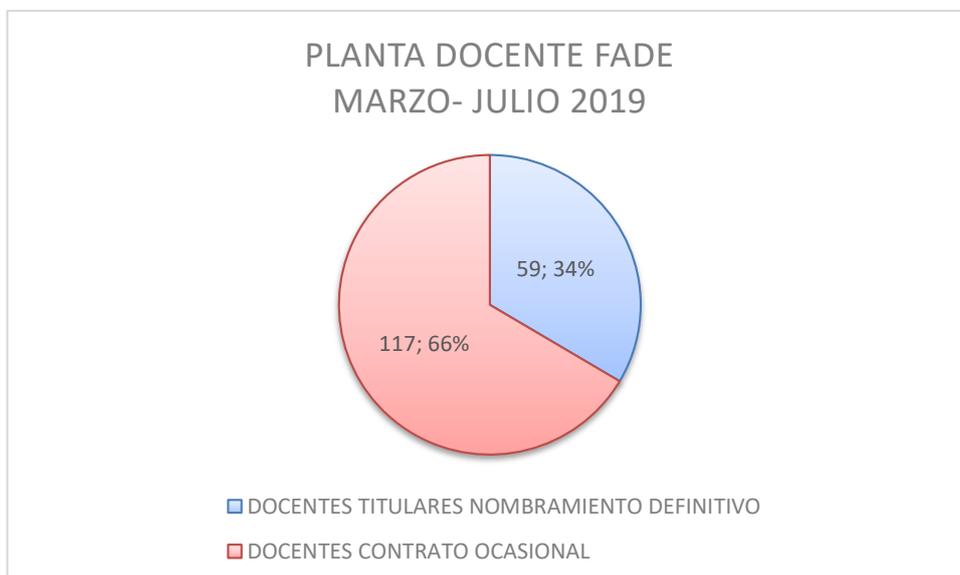
TABLA N° 2 Población Facultad de Administración de Empresas – Planta Docente

PLANTA DOCENTE	Nº DE PERSONAS	PORCENTAJE
DOCENTES TITULARES NOMBRAMIENTO DEFINITIVO	59	34%
DOCENTES CONTRATO OCASIONAL	117	67%
TOTAL	176	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 4 Población Facultad de Administración de Empresas – Planta Docente



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

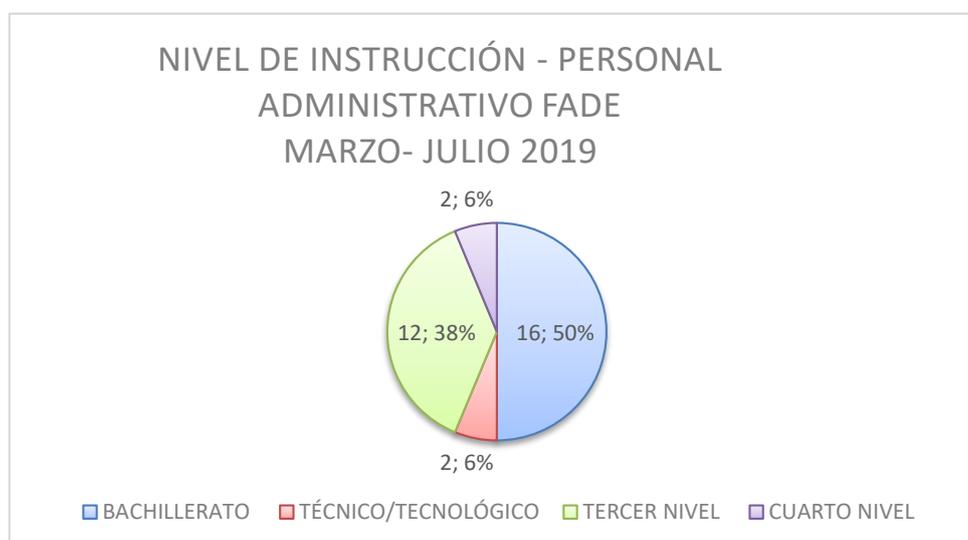
TABLA N° 3 Nivel de Instrucción Personal Administrativo Facultad de Administración de Empresas

NIVEL DE INSTRUCCIÓN - PERSONAL ADMINISTRATIVO	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
BACHILLERATO	16	50%
TÉCNICO/TECNOLÓGICO	2	6%
TERCER NIVEL	12	38%
CUARTO NIVEL	2	6%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 5 Nivel de Instrucción Personal Administrativo Facultad de Administración de Empresas



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

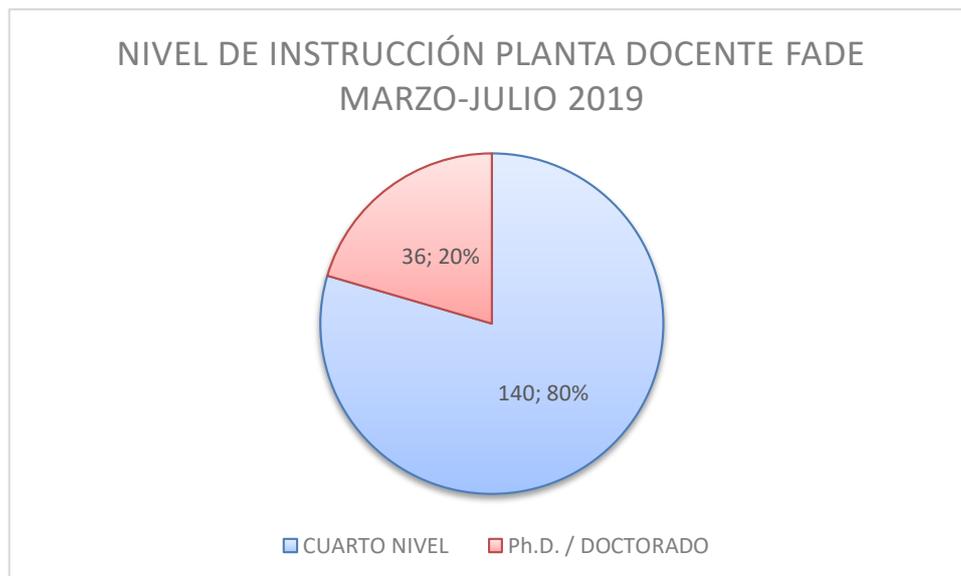
TABLA N° 4 Nivel de Instrucción Planta Docente Facultad de Administración de Empresas

NIVEL DE INSTRUCCIÓN - PLANTA DOCENTE	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
CUARTO NIVEL	140	80%
Ph.D. / DOCTORADO	36	20%
TOTAL	176	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 6 Nivel de Instrucción Planta Docente Facultad de Administración de Empresas



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

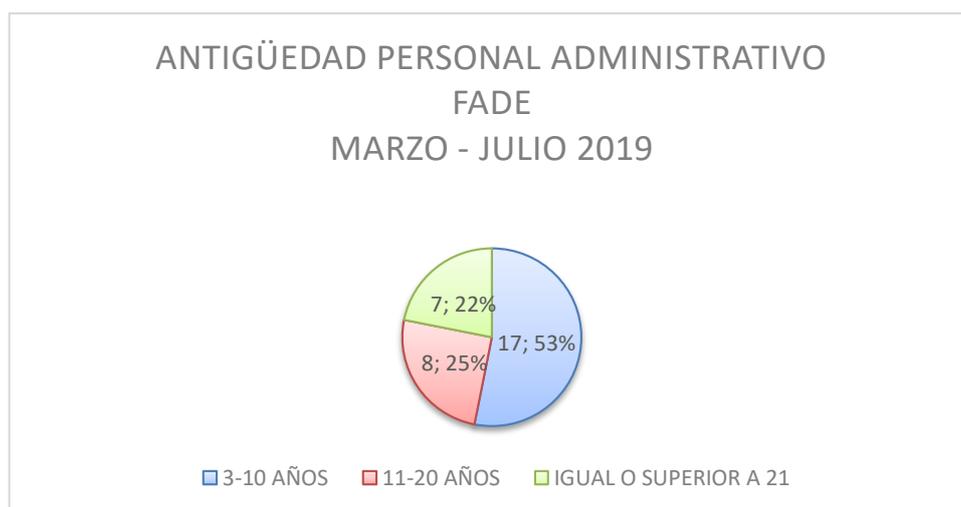
TABLA N° 5 Antigüedad Personal Administrativo Facultad de Administración de Empresas

ANTIGÜEDAD - PERSONAL ADMINISTRATIVO	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
3-10 AÑOS	17	53%
11-20 AÑOS	8	25%
IGUAL O SUPERIOR A 21	7	22%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 7 Antigüedad Personal Administrativo Facultad de Administración de Empresas



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

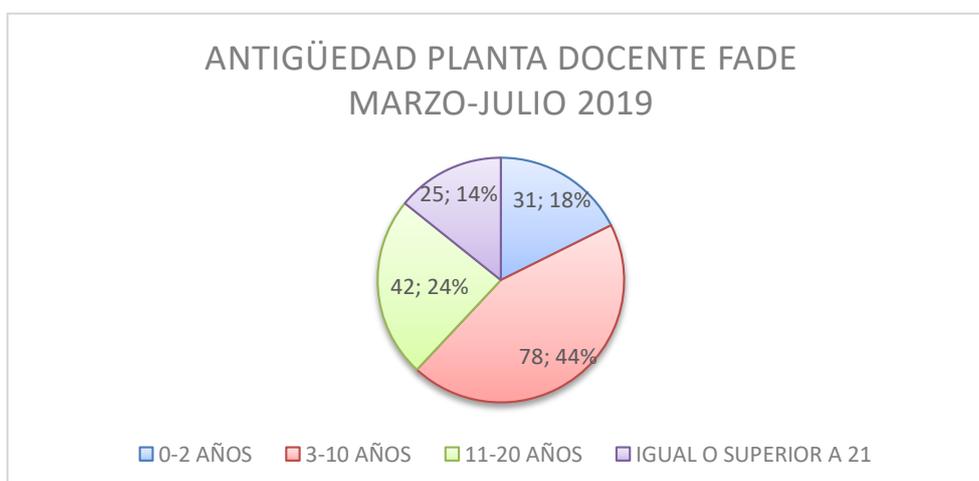
TABLA N° 6 Antigüedad Planta Docente Facultad de Administración de Empresas

ANTIGÜEDAD - PLANTA DOCENTE	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
0-2 AÑOS	31	18%
3-10 AÑOS	78	44%
11-20 AÑOS	42	24%
IGUAL O SUPERIOR A 21	25	14%
TOTAL	176	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 8 Antigüedad Planta Docente Facultad de Administración de Empresas



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

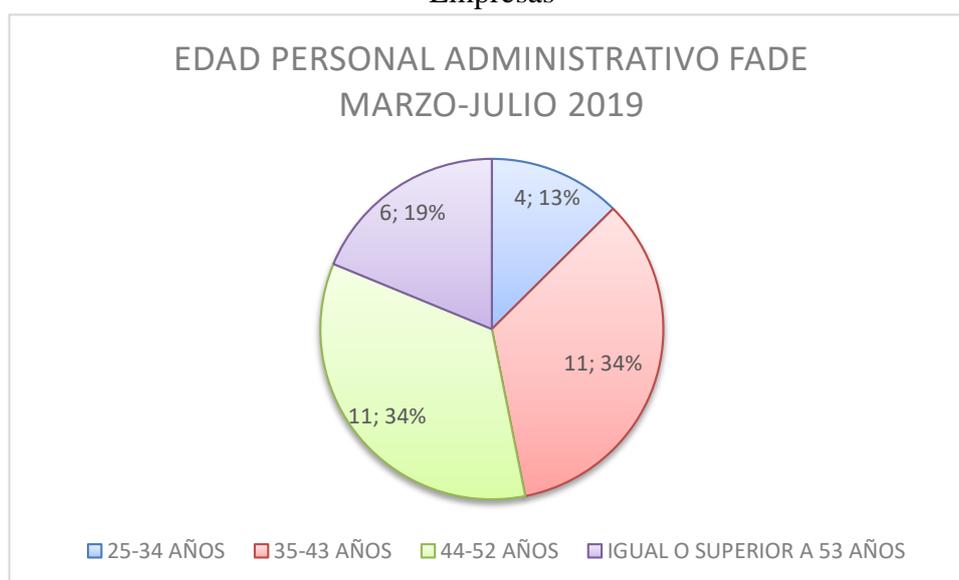
TABLA N° 7 Edad Personal Administrativo Facultad de Administración de Empresas

EDAD - PERSONAL ADMINISTRATIVO	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
25-34 AÑOS	4	13%
35-43 AÑOS	11	34%
44-52 AÑOS	11	34%
IGUAL O SUPERIOR A 53 AÑOS	6	19%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 9 Edad Personal Administrativo Facultad de Administración de Empresas



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

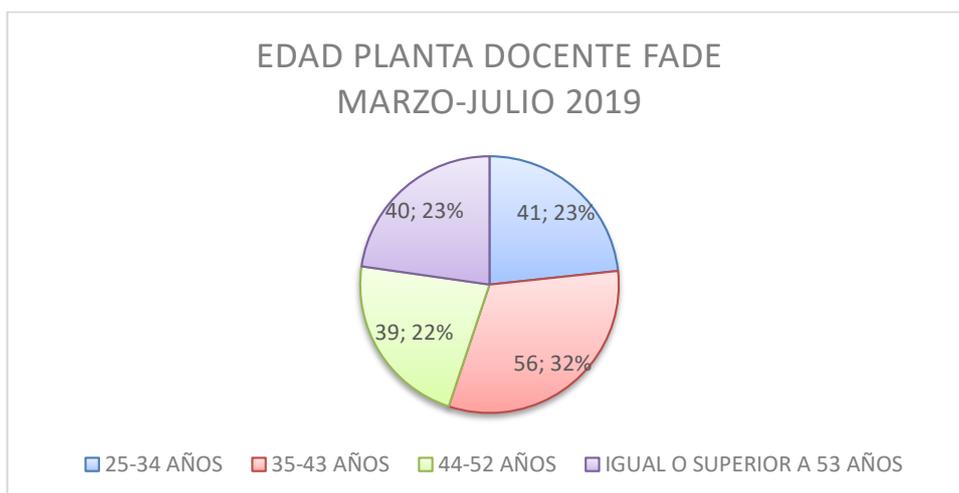
TABLA N° 8 Edad Planta Docente Facultad de Administración de Empresas

EDAD - PLANTA DOCENTE	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
25-34 AÑOS	41	23%
35-43 AÑOS	56	32%
44-52 AÑOS	39	22%
IGUAL O SUPERIOR A 53 AÑOS	40	23%
TOTAL	176	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 10 Edad Plata Docente Facultad de Administración de Empresas



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

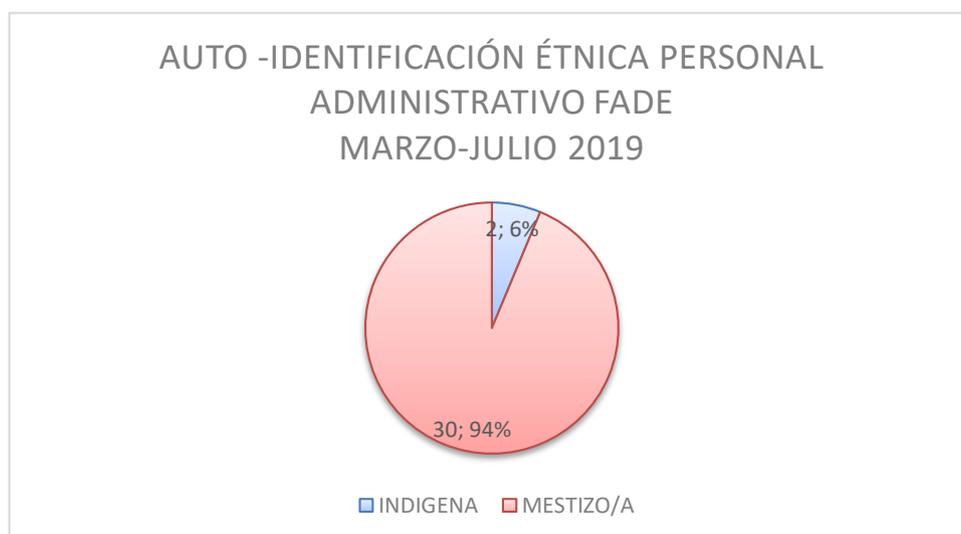
TABLA N° 9 Auto – Identificación Étnica Personal Administrativo Facultad de Administración de Empresas

AUTO - IDENTIFICACIÓN ÉTNICA - PERSONAL ADMINISTRATIVO	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
INDIGENA	2	6%
MESTIZO/A	30	94%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 11 Auto – Identificación Étnica Personal Administrativo Facultad de Administración de Empresas



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

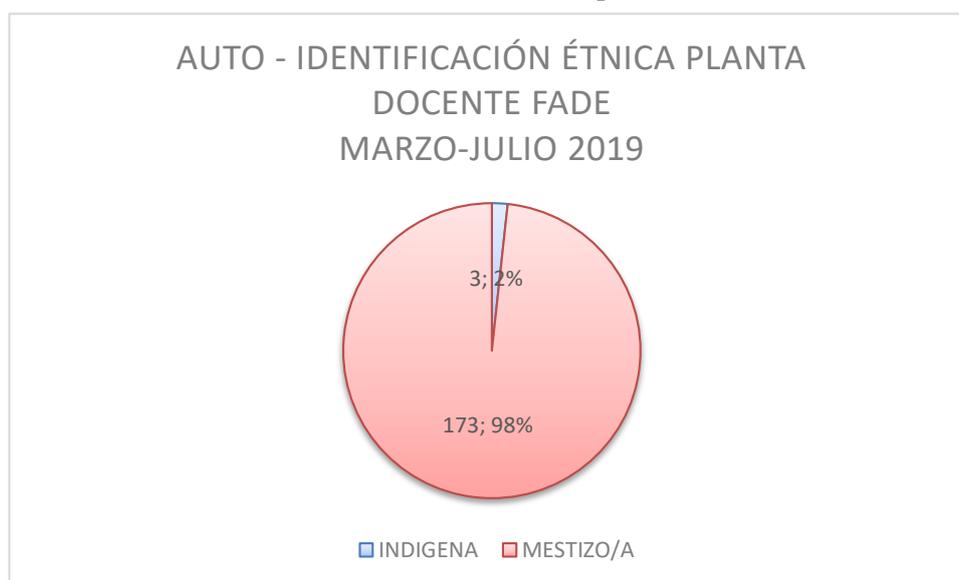
TABLA N° 10 Auto – Identificación Étnica Planta Docente Facultad de Administración de Empresas

AUTO - IDENTIFICACIÓN ÉTNICA - PLANTA DOCENTE	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
INDIGENA	3	2%
MESTIZO/A	173	98%
TOTAL	176	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 12 Auto – Identificación Étnica Planta Docente Facultad de Administración de Empresas



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

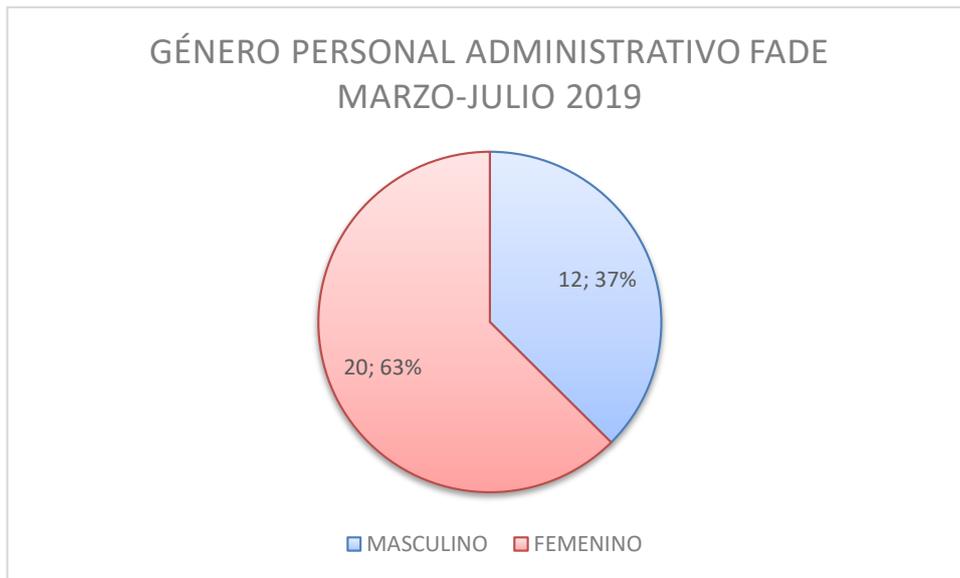
TABLA N° 11 Género Personal Administrativo Facultad de Administración de Empresas

GÉNERO - PERSONAL ADMINISTRATIVO	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
MASCULINO	12	37%
FEMENINO	20	63%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 13 Género Personal Administrativo Facultad de Administración de Empresas



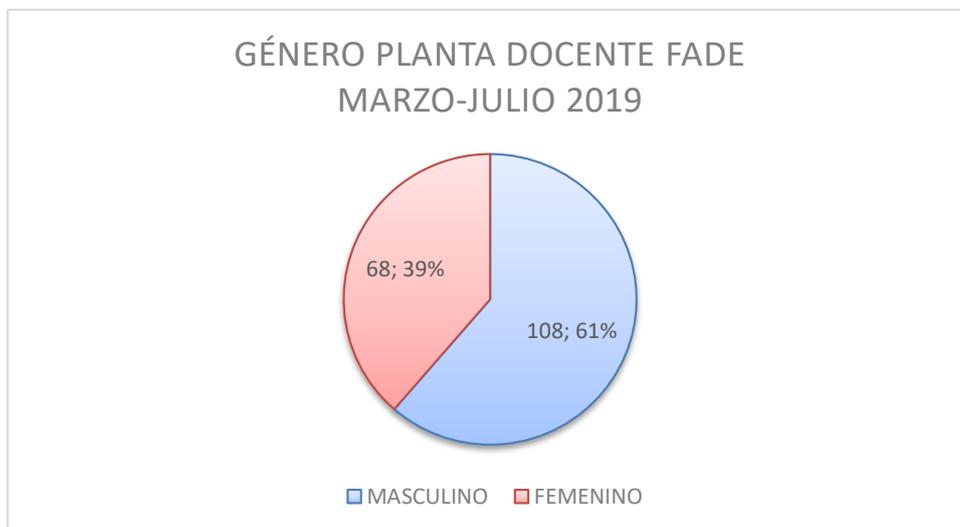
Fuente: Trabajo de Campo
Elaborado por: El Autor

TABLA N° 12 Género Planta Docente Facultad de Administración de Empresas

GÉNERO - PLANTA DOCENTE	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
MASCULINO	108	61%
FEMENINO	68	39%
TOTAL	176	100%

Fuente: Trabajo de Campo
Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 14 Género Planta Docente Facultad de Administración de Empresas



Fuente: Trabajo de Campo
Elaborado por: El Autor

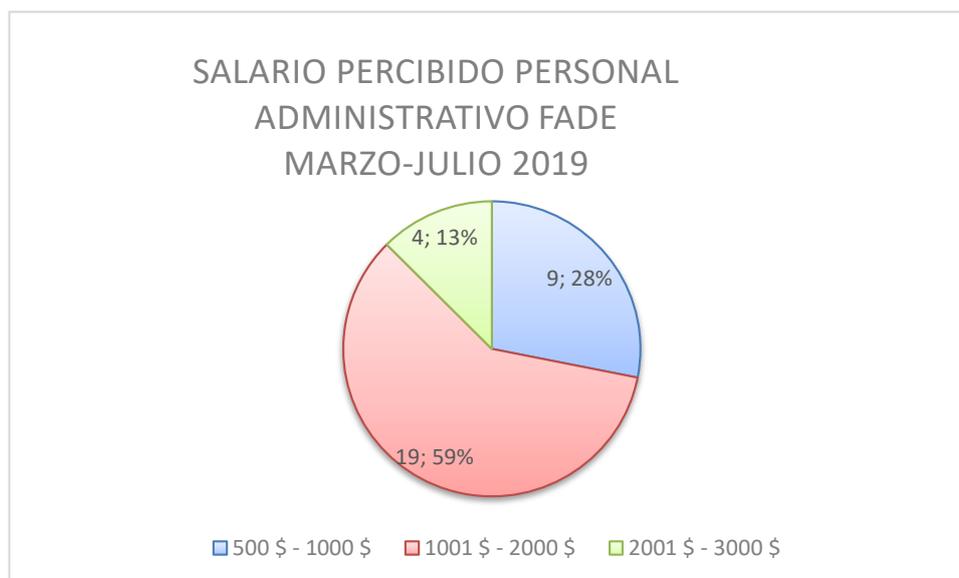
TABLA N° 13 Salario Percibido Personal Administrativo Facultad de Administración de Empresas

SALARIO PERCIBIDO - PERSONAL ADMINISTRATIVO	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
500 \$ - 1000 \$	9	28%
1001 \$ - 2000 \$	19	59%
2001 \$ - 3000 \$	4	13%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 15 Salario Percibido Personal Administrativo Facultad de Administración de Empresas



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

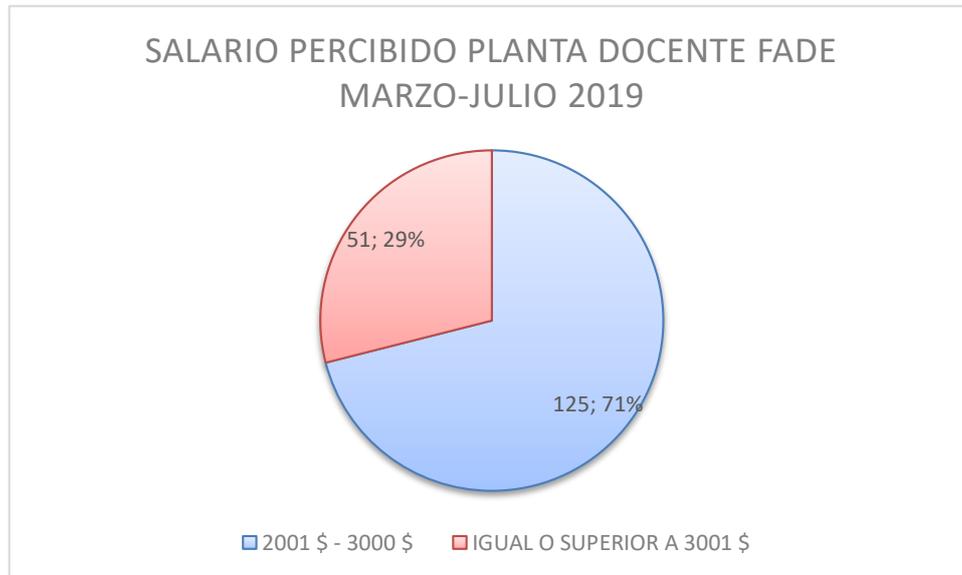
TABLA N° 14 Salario Percibido Planta Docente Facultad de Administración de Empresas

SALARIO PERCIBIDO- PLANTA DOCENTE	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
2001 \$ - 3000 \$	125	71%
IGUAL O SUPERIOR A 3001 \$	51	51%
TOTAL	176	122%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 16 Salario Percibido Planta Docente Facultad de Administración
de Empresas



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

2.3 METODO DE EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

La aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, el procesamiento de datos y la entrega de resultados se realiza de acuerdo al siguiente esquema:

Etapa 1

1. Elección del instrumento (Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo).
2. Informar a la máxima autoridad de la empresa sobre los pasos para la aplicación del cuestionario y presentación del proyecto, para presentación del proyecto
3. Preparar canales de comunicación
4. Informar sobre la aplicación del cuestionario a todo el personal (sensibilización y socialización de los riesgos psicosociales).

Etapa 2

1. Aplicación del cuestionario al personal Administrativo y planta docente de la Facultad de Administración de Empresas.
2. Tabulación de los datos

3. Baremación de datos
4. Jerarquización de los datos
5. Análisis de Resultados
6. Elaboración de la propuesta o plan de acción de acuerdo a los hallazgos evidenciados.
7. Entrega y presentación del proyecto.

Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales del Ministerio del Trabajo.- *“El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores” y, “está dirigido a personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e instancias públicas y privadas con más de 10 trabajadores”* (Ministerio del Trabajo;, 2018), el cual, permitirá tener una referencia para desarrollar un plan preventivo en pro del bienestar del colaborador.

La Guía de aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosocial (Ministerio del Trabajo;, 2018) expone:

Antes de la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo, se realizarán en la empresa jornadas de sensibilización y socialización en cada una de las dependencias, con el objetivo de dar a conocer el programa de gestión de riesgos psicosociales a la población trabajadora, exponiendo los diferentes riesgos psicosociales a los cuales podrían estar expuestos, importancia de reconocerlos, evaluarlos, analizarlos e intervenirlos encaminados al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

Es un cuestionario individual, pero no evalúa al individuo sino la exposición a factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial a través de las respuestas de todo el colectivo empleado en la unidad objeto de evaluación.

Por ello, las respuestas al cuestionario son anónimas y debe garantizarse su confidencialidad. Los datos deben ser tratados por personas (ajenas o no a la empresa) que asuman y cumplan rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. No debe usarse el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo, si no se garantiza el anonimato y la confidencialidad de los datos. La metodología de aplicación tiene siete pasos. Estos deben cumplirse en su totalidad para considerar que el proceso se realizó de forma correcta. En el siguiente esquema se pueden observar las etapas de la aplicación.

El Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales aplica una **METODOLOGÍA PARTICIPATIVA** que incluya a todos los interesados (trabajadores operativos, supervisores, gerentes, expertos). (Ministerio del Trabajo;, 2018), de tal manera que la participación activa, sensible y consiente de los servidores, permitirán que el proceso de evaluación, intervención y seguimiento se fundamente en resultados verosímiles y observables. 1

“La aplicación del Cuestionario se puede realizar en formato electrónico o impreso. En caso de optar por la versión impresa, debe determinar cuál será la forma más segura de recoger el cuestionario para resguardar el anonimato y confidencialidad.” (Ministerio del Trabajo;, 2018)

Proceso para aplicar el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.- El proceso para la aplicación del Cuestionario se encuentra determinado por el Ministerio

de Trabajo y expuesto en la Guía de Aplicación del Cuestionario de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial (Ministerio del Trabajo, 2018), en la cual se considera los siguientes aspectos:

Antes:

- El personal encargado de la aplicación del cuestionario debe estar capacitado para solventar cualquier duda o inquietud por parte de los participantes.
- El espacio asignado para la aplicación del cuestionario debe ser confortable y libre de distracciones.
- Se debe contar con el material necesario para la aplicación de los cuestionarios (número de ejemplares, suministros, etc.).
- Leer detenidamente a los participantes las instrucciones para completar el cuestionario:
 - ✓ El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
 - ✓ La información obtenida es confidencial es decir se guardará, mantendrá y utilizará los datos obtenidos con estricta cautela.
 - ✓ Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.
 - ✓ Antes de responder el cuestionario, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
 - ✓ Utilizar lápiz o esfero para marcar con una “X” la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de que se equivoque encerrar en un círculo la respuesta incorrecta y seleccionar nuevamente la respuesta.
 - ✓ No existen respuestas correctas o incorrectas.
 - ✓ Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.

- ✓ El cuestionario tiene una sección denominada “observaciones y comentarios”, que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
- ✓ Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Durante:

- Si la aplicación se realiza en papel, debe considerarse que luego los resultados tendrán que traspasarse a una planilla electrónica para su cálculo. Dicha información deberá encontrarse disponible para los organismos de control que así lo requieran.
- Entregar un ejemplar del cuestionario a cada uno de los participantes.
- Evitar distracciones por parte de las personas que aplican el cuestionario.
- Brindar la asistencia necesaria a grupos de atención prioritaria y participantes que lo requieran.

Después:

- Recoger los cuestionarios para posterior análisis de la información obtenida.

2.3.1 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

El Ministerio del Trabajo realizó mediante un estudio la validez y confiabilidad del Cuestionario de Evaluación de Factores psicosociales, y en su Guía de Aplicación (Ministerio del Trabajo, 2018), manifiesta:

Para analizar las características psicométricas (validez y fiabilidad) del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, la herramienta se aplicó a una muestra de 385 empresas e instituciones públicas y privadas con más de 10 trabajadores de todas las actividades económicas del país. La selección de empresas e instituciones se realizó mediante muestreo aleatorio.

Cada empresa seleccionada fue invitada a participar voluntariamente en la validación, finalmente el cuestionario se aplicó a una muestra representativa de trabajadores (muestreo probabilístico, no proporcional y representativa, nivel de confianza del 95% y un margen de error del $\pm 5\%$) de cada empresa en total participaron 4346 trabajadores.”

Una vez culminado el trabajo de campo (aplicación de cuestionarios), la información obtenida fue analizada por expertos de la Universidad Central del Ecuador y Universidad Internacional SEK, en éste análisis se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach y Coeficiente r de Pearson para determinar fiabilidad y validez respectivamente. El coeficiente alfa de Cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo 1, mayor es la fiabilidad de la escala, un valor mayor o igual a 0,7 se considera suficiente para garantizar la fiabilidad de la escala. El coeficiente r de Pearson con un valor mayor a 0,30 indica que la correlación es significativa por lo tanto los ítems o preguntas del cuestionario son válidos..

Del análisis estadístico realizado por la Universidad Central del Ecuador se obtuvieron los siguientes resultados: ¹

- Datos válidos: 3150
- Programa aplicado: SPSS V.2.2
- Alfa de Cronbach del instrumento: 0,967 (nivel de confiabilidad ALTO)
- Alfa de Cronbach por dimensión: valores desde 0,806 a 0,904 (Nivel de confiabilidad ALTO para las 8 dimensiones)
- Validez: Todos los ítems se encuentran sobre 0,30 (Todos los ítems son VÁLIDOS).

¹ (Universidad Central del Ecuador. , 2017)

Del análisis estadístico realizado por la Universidad Internacional SEK se obtuvieron los siguientes resultados.²

- Datos válidos: 3150
- Alfa de Cronbach del instrumento: 0,967 (nivel de fiabilidad MUY ALTA)
- Alfa de Cronbach por dimensión: valores desde 0,675 a 0,928

Con lo expuesto anteriormente, la herramienta propuesta cuenta con validez y fiabilidad.

² (Universidad Internacional SEK, 2017)

CAPITULO III

3.1 CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS

El Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo, está formado por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones:

Tabla N° 15 Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo

Dimensión	Número total de ítems
Carga y ritmo de trabajo	4
Desarrollo de competencias	4
Liderazgo	6
Margen de acción y control	4
Organización del trabajo	6
Recuperación	5
Soporte y apoyo	5
Otros puntos importantes:	24
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	2
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	2
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2

Fuente: Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

El Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales, se utilizó con el acuerdo entre los representantes de la dirección de la empresa y de los trabajadores, respetando siempre el compromiso de que se seguirá al pie de la letra las características descritas en la guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, como es el anonimato y confidencialidad de los datos, también después se precedió con entrevistas generales con el Comité Paritario de la empresa así como de sus trabajadores en general.

Las respuestas del cuestionario, se formularon en una escala Likert que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4:

Tabla N° 16 Opciones de respuesta

Opción de respuesta	Puntuación
Completamente de Acuerdo	1
Parcialmente de Acuerdo	2
Poco de Acuerdo	3
En desacuerdo	4

Fuente: Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

El “resultado global”, “resultado por dimensiones” y “análisis e interpretación de los resultados” permiten conocer el nivel de riesgo “Bajo”, “Medio” y “Alto” al que los trabajadores están expuestos, una vez aplicado el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

En este contexto para determinar el nivel de riesgo por dimensión se realizará una sumatoria simple de la puntuación obtenida de los ítems que integran cada dimensión y el resultado se compara con los valores establecidos en la siguiente tabla:

Tabla N° 17 Nivel de riesgo por dimensión

Dimensión	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Otros puntos importantes: Acoso Discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Fuente: Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

Para determinar el nivel de riesgo general se realiza una sumatoria simple de la puntuación obtenida en cada dimensión y el resultado se compara con los valores establecidos en la siguiente tabla:

Tabla N° 18 Nivel de riesgo general

Nivel de Riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.
Medio	117 a 174	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
Bajo	175 a 232	El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

Fuente: Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

3.1.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS POR DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

El cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales aplicado en la Facultad de Administración de Empresas de la ESPOCH, arrojó los siguientes resultados por cada una de las 8 dimensiones descritas anteriormente y se clasificó por personal administrativo y planta docente:

3.1.1.1 CARGA Y RITMO DE TRABAJO

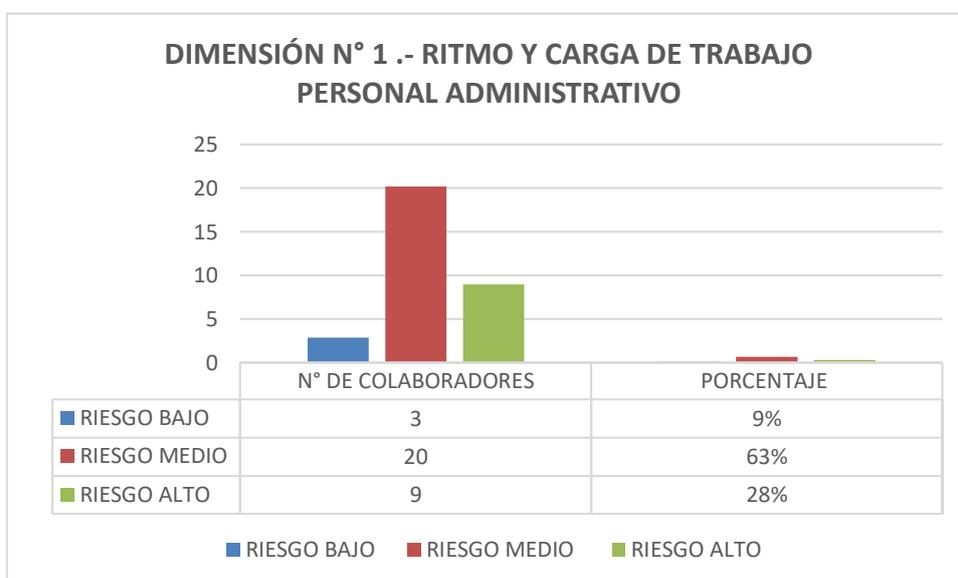
TABLA N° 19 Carga y Ritmo de Trabajo Personal Administrativo FADE

DIMENSIÓN N° 1.- RITMO Y CARGA DE TRABAJO PERSONAL ADMINISTRATIVO	N° DE COLABORADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	3	9%
RIESGO MEDIO	20	63%
RIESGO ALTO	9	28%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 17 Carga y Ritmo de Trabajo Personal Administrativo FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PERSONAL ADMINISTRATIVO. -En la dimensión Ritmo y Carga de trabajo, correspondiente al Personal Administrativo, se evidencia que existe un nivel de riesgo medio con el 63% del 100% evaluado, lo que significa que existe 20 colaboradores que se encuentran expuestos a requerimientos físicos y mentales, exceso de trabajo y tiempo insuficiente para realizar su trabajo, su impacto puede afectar a la salud del colaborador en un mediano plazo.

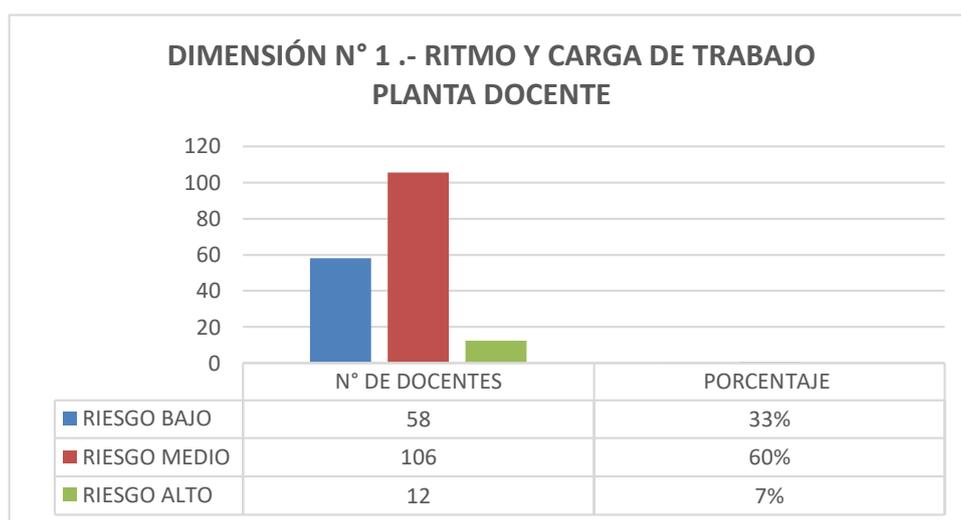
TABLA N° 20 Carga y Ritmo de Trabajo Planta Docente FADE

DIMENSIÓN N° 1 .- RITMO Y CARGA DE TRABAJO PLANTA DOCENTE	N° DE DOCENTES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	58	33%
RIESGO MEDIO	106	60%
RIESGO ALTO	12	7%
TOTAL	176	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 18 Carga y Ritmo de Trabajo Planta Docente FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PLANTA DOCENTE. – En la dimensión Ritmo y Carga de trabajo, correspondiente a la planta docente, se evidencia que existe un nivel de riesgo medio con el 60% del 100% evaluado, lo que significa que existe 106 colaboradores que se encuentran expuestos a requerimientos físicos y mentales, exceso de trabajo y tiempo insuficiente para realizar su trabajo, su impacto puede afectar a la salud del colaborador en un mediano plazo.

3.1.1.2 DESARROLLO DE COMPETENCIAS

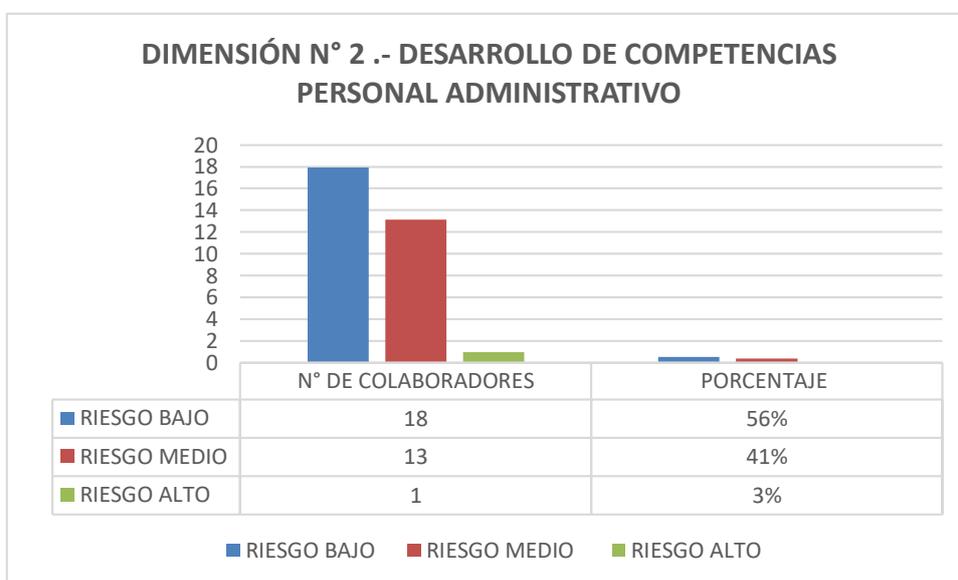
TABLA N° 21 Desarrollo de Competencias Personal Administrativo FADE

DIMENSIÓN N° 2 .- DESARROLLO DE COMPETENCIAS PERSONAL ADMINISTRATIVO	N° DE COLABORADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	18	56%
RIESGO MEDIO	13	41%
RIESGO ALTO	1	3%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 19 Desarrollo de Competencias Personal Administrativo FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PERSONAL ADMINISTRATIVO. - En la dimensión Desarrollo de Competencias, correspondiente al personal administrativo de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que, si bien es cierto, existe un nivel de riesgo bajo con el 56% del 100% evaluado, lo que significa que existe 18 colaboradores que se encuentran expuestos a un impacto mínimo, el 41% correspondiente a 13, colaboradores, consideran que poseen medianamente oportunidades para desarrollar sus habilidades, conocimientos y destrezas para aplicarlo en el ámbito laboral, el 3% , es decir, un

colaborador considera que no tiene oportunidades para adquirir competencias, convirtiéndose en un nivel de riesgo alto para el colaborador.

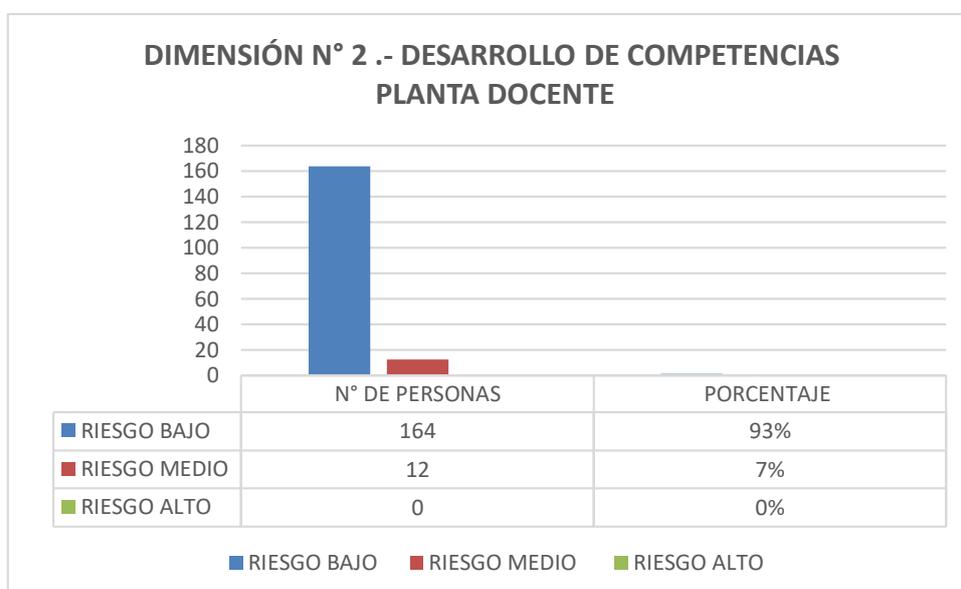
TABLA N° 22 Desarrollo de Competencias Planta Docente FADE

DIMENSIÓN N° 2 .- DESARROLLO DE COMPETENCIAS PLANTA DOCENTE	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	164	93%
RIESGO MEDIO	12	7%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	176	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 20 Desarrollo de Competencias Planta Docente FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PLANTA DOCENTE. - En la dimensión Desarrollo de Competencias, correspondiente al personal docente de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que, si bien es cierto, existe un nivel de riesgo bajo con el 93% del 100% evaluado, lo que significa que existe 164 colaboradores que se encuentran expuestos a un impacto mínimo, los mismos que, consideran que poseen oportunidades para desarrollar sus habilidades, conocimientos y destrezas para aplicarlo en el ámbito laboral, el 7% correspondiente a 12, colaboradores, poseen un nivel de riesgo medio y no existe nivel de riesgo alto, la dimensión Desarrollo de competencias, en la planta docente.

3.1.1.3 LIDERAZGO

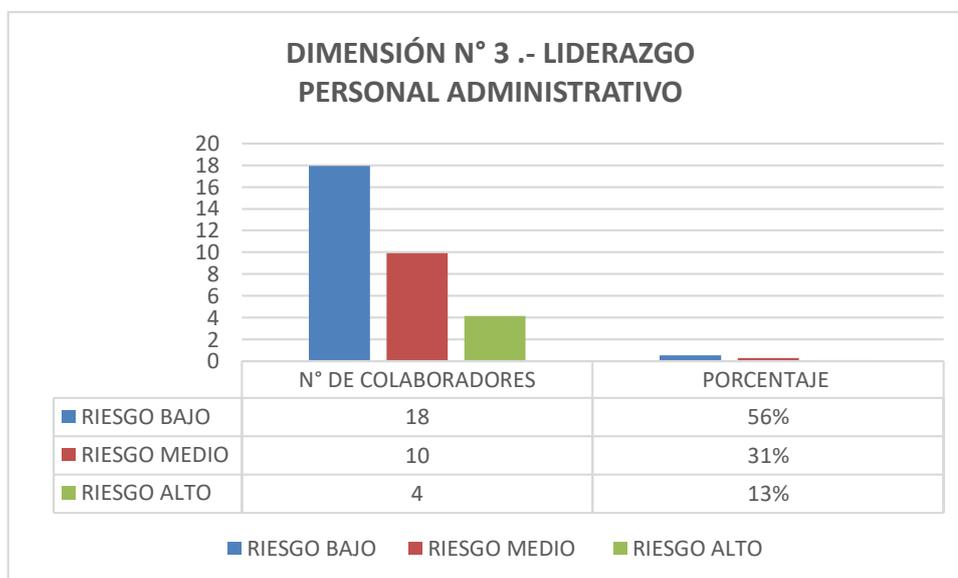
TABLA N° 23 Liderazgo Personal Administrativo FADE

DIMENSIÓN N° 3 .- LIDERAZGO PERSONAL ADMINISTRATIVO	N° DE COLABORADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	18	56%
RIESGO MEDIO	10	31%
RIESGO ALTO	4	13%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 21 Liderazgo Personal Administrativo FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PERSONAL ADMINISTRATIVO. - En la dimensión Liderazgo, correspondiente al personal Administrativo de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que, existe un nivel de riesgo bajo con el 56% del 100% evaluado, lo que significa que existe 18 colaboradores que se encuentran expuestos a un impacto mínimo, en lo referente a la interacción, dirección, coordinación, retroalimentación, motivación e influencia, con la finalidad de lograr objetivos en equipo, mientras que el 31%, es decir 10 colaboradores, consideran que están expuestos a un riesgo medio, el cual a mediano plazo podría afectar las condiciones laborales, el 13% restante, se encuentra en un nivel de riesgo

alto, por lo que al ser un nivel, en donde la exposición de riesgo es potencialmente alto, los 4 colaboradores, se encuentran en un expuestos a generar efectos nocivos para la salud y bienestar ocupacional.

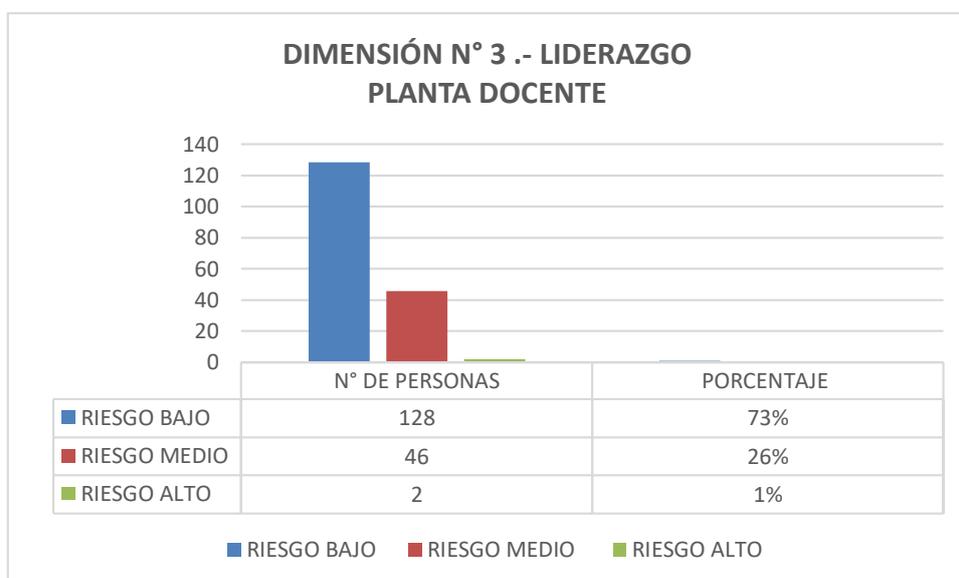
TABLA N° 24 Liderazgo Planta Docente FADE

DIMENSIÓN N° 3 .- LIDERAZGO PLANTA DOCENTE	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	128	73%
RIESGO MEDIO	46	26%
RIESGO ALTO	2	1%
TOTAL	176	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 22 Liderazgo Planta Docente FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PLANTA DOCENTE. - En la dimensión Liderazgo, correspondiente a la planta docente de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que 128 colaboradores correspondiente al 73% del 100% de evaluados, se encuentran en un nivel de riesgo bajo, así como el 26%, es decir 46 docentes, en un riesgo medio y el 1%, concerniente a 4 docentes, poseen un riesgo alto, respecto a la interacción, dirección, coordinación, retroalimentación, motivación e influencia, con la finalidad de lograr objetivos en equipo.

3.1.1.4 MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL

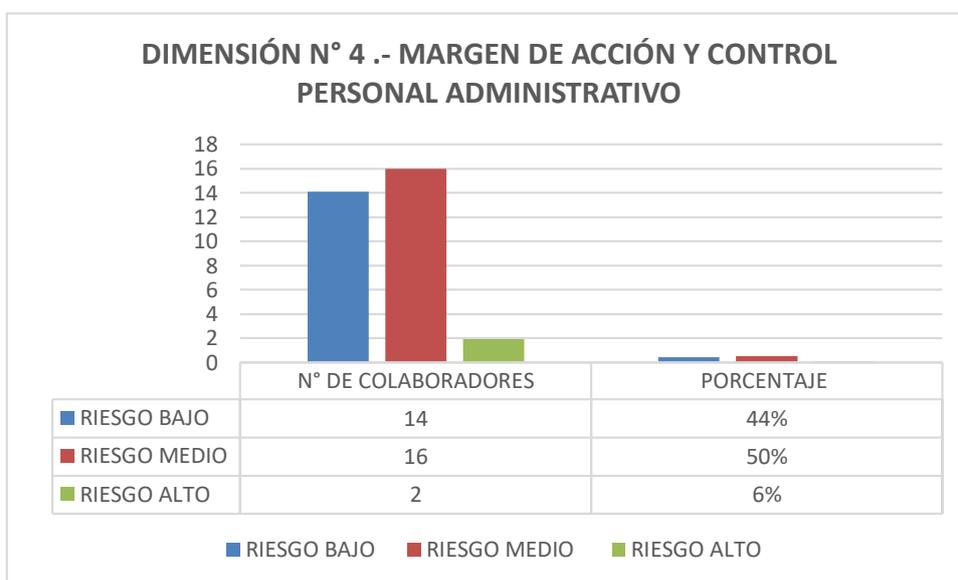
TABLA N° 25 Margen de acción y control Personal Administrativo FADE

DIMENSIÓN N° 4 .- MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL PERSONAL ADMINISTRATIVO	N° DE COLABORADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	14	44%
RIESGO MEDIO	16	50%
RIESGO ALTO	2	6%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 23 Margen de acción y control Personal Administrativo FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PERSONAL ADMINISTRATIVO. - En la dimensión Margen de Acción y control, correspondiente al personal administrativo de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que el 44% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, el 50% tienen un riesgo medio y el 6% se ubica en riesgo alto, respecto a la medida que el colaborador participa en la toma de decisiones, en relación a su puesto de trabajo, refiriendo que en un mediano plazo se podría generar afectaciones a la salud y bienestar, por lo que se sugiere intervenir en esta dimensión de manera prioritaria.

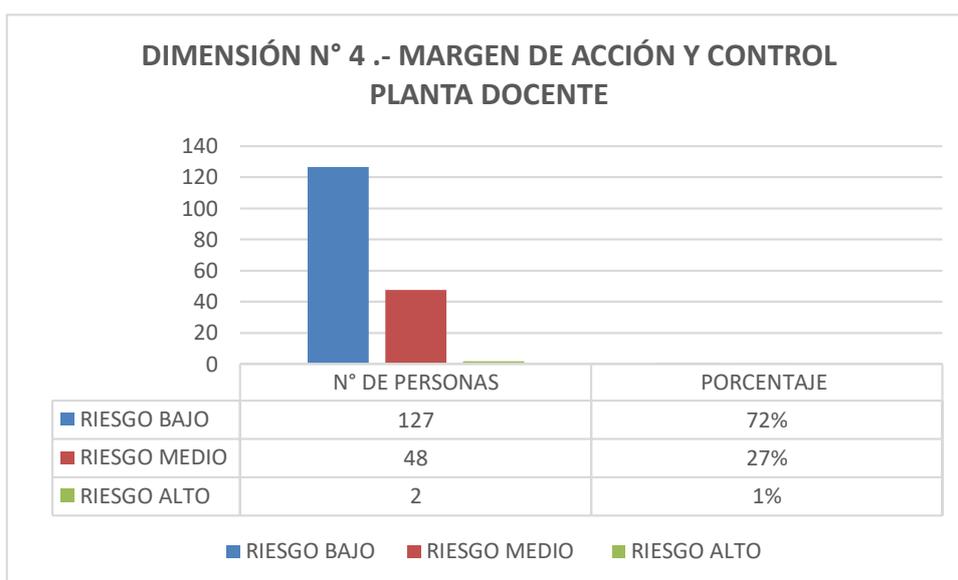
TABLA N° 26 Margen de acción y control Planta Docente FADE

DIMENSIÓN N° 4.- MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL PLANTA DOCENTE	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	127	72%
RIESGO MEDIO	48	27%
RIESGO ALTO	2	1%
TOTAL	176	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 24 Margen de acción y control Planta Docente FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PLANTA DOCENTE. - En la dimensión Margen de Acción y control, correspondiente la planta docente de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que el 72% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, el 27% tienen un riesgo medio y el 1% se ubica en riesgo alto, respecto a la medida que el colaborador participa en la toma de decisiones, en relación a su puesto de trabajo, refiriendo que esta dimensión no podría generar efectos nocivos a corto plazo; sin embargo, se sugiere realizar monitoreos periódicos con la finalidad de garantizar la salud y bienestar del colaborador.

3.1.1.5 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

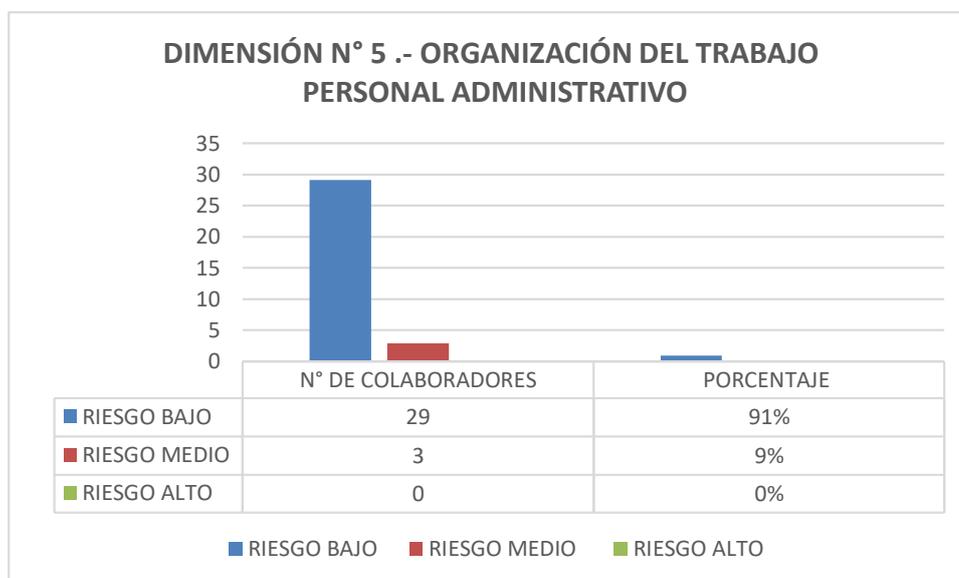
TABLA N° 27 Organización del Trabajo Personal Administrativo FADE

DIMENSIÓN N° 5.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO PERSONAL ADMINISTRATIVO	N° DE COLABORADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	29	91%
RIESGO MEDIO	3	9%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 25 Organización del Trabajo Personal Administrativo FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PERSONAL ADMINISTRATIVO. - En la dimensión Organización del Trabajo, correspondiente al personal administrativo de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que el 91% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, el 9% tienen un riesgo medio y el 0% se ubica en riesgo alto, respecto a las formas de comunicación, la modalidad de designación y distribución de las demandas del puesto de trabajo, refiriendo que esta dimensión no podría generar efectos nocivos a corto plazo; sin embargo, se sugiere realizar monitoreos periódicos con la finalidad de garantizar la salud y bienestar del colaborador.

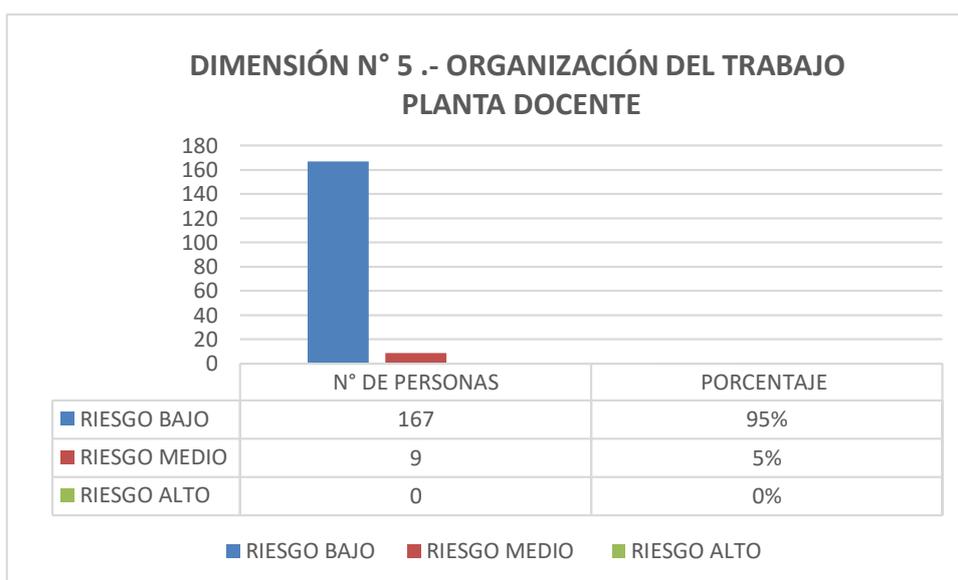
TABLA N° 28 Organización del Trabajo Planta Docente FADE

DIMENSIÓN N° 5 .- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO PLANTA DOCENTE	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	167	95%
RIESGO MEDIO	9	5%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	176	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 26 Organización del Trabajo Planta Docente FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PLANTA DOCENTE. - En la dimensión Organización del Trabajo, correspondiente la planta docente de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que el 95% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, el 5% tienen un riesgo medio y el 0% se ubica en riesgo alto, respecto a las formas de comunicación, la modalidad de designación y distribución de las demandas del puesto de trabajo, refiriendo que esta dimensión no podría generar efectos nocivos a corto plazo, sin embargo, se sugiere realizar monitoreos periódicos con la finalidad de garantizar la salud y bienestar del colaborador.

3.1.1.6 RECUPERACIÓN

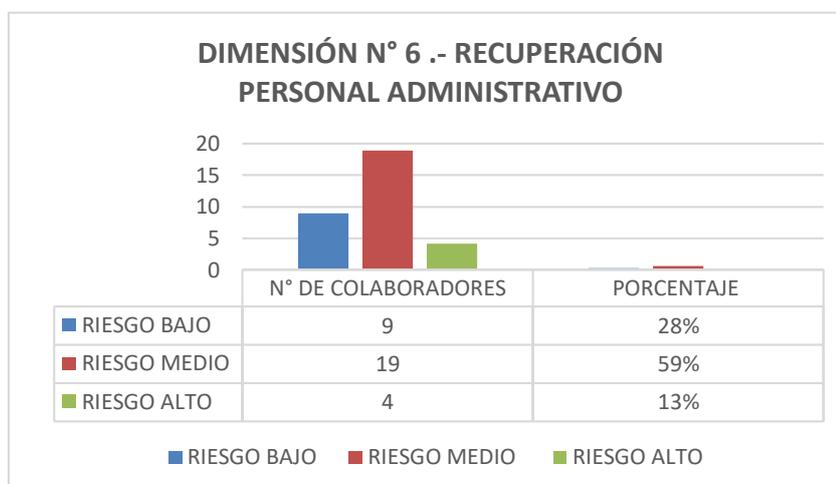
TABLA N° 29 Recuperación Personal Administrativo FADE

DIMENSIÓN N° 6.- RECUPERACIÓN PERSONAL ADMINISTRATIVO	N° DE COLABORADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	9	28%
RIESGO MEDIO	19	59%
RIESGO ALTO	4	13%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 27 Recuperación Personal Administrativo FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PERSONAL ADMINISTRATIVO. - En la dimensión Recuperación, correspondiente al personal Administrativo de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que el 28% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, el 59% tienen un riesgo medio y el 13% se ubica en riesgo alto, respecto al tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía, luego de realizar un esfuerzo físico o mental, refiriendo que esta dimensión posee un nivel de riesgo medio, generará efectos nocivos a mediano plazo, por lo que, se sugiere realizar la intervención inmediata con la finalidad de garantizar la salud y bienestar del colaborador.

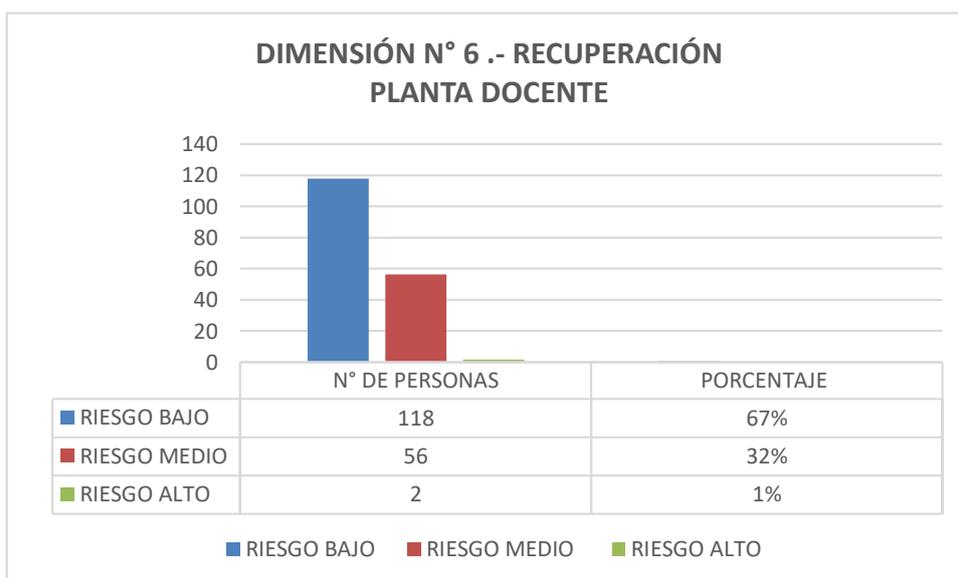
TABLA N° 30 Recuperación Planta Docente FADE

DIMENSIÓN N° 6 .- RECUPERACIÓN PLANTA DOCENTE	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	118	67%
RIESGO MEDIO	56	32%
RIESGO ALTO	2	1%
TOTAL	176	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 28 Recuperación Planta Docente FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PLANTA DOCENTE. - En la dimensión Recuperación, correspondiente a la planta docente de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que el 67% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, el 32% tienen un riesgo medio y el 1% se ubica en riesgo alto, respecto al tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía, luego de realizar un esfuerzo físico o mental, refiriendo que esta dimensión posee un nivel de riesgo bajo podría generar efectos nocivos a corto plazo, por lo que, refiriendo que esta dimensión no podría generar efectos nocivos a corto plazo, sin embargo, se sugiere realizar monitoreos periódicos con la finalidad de garantizar la salud y bienestar del colaborador.

3.1.1.7 SOPORTE Y APOYO

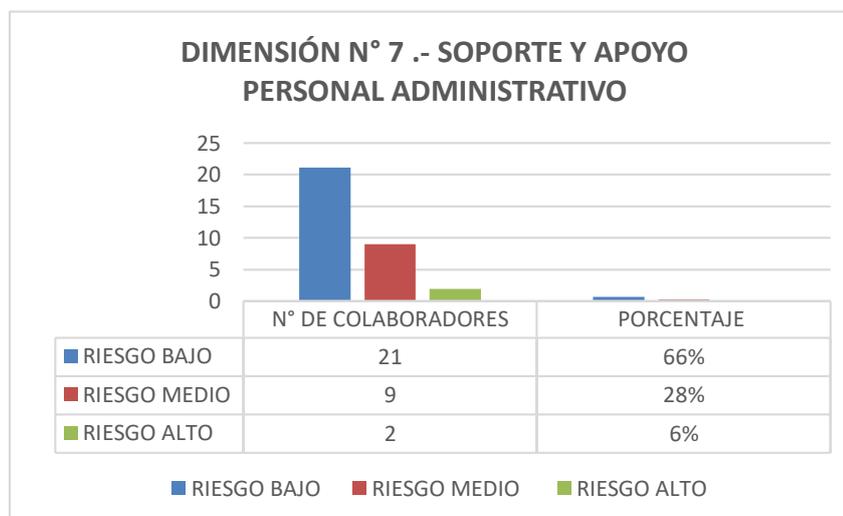
TABLA N° 31 Soporte y apoyo Personal Administrativo FADE

DIMENSIÓN N° 7 .- SOPORTE Y APOYO PERSONAL ADMINISTRATIVO	N° DE COLABORADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	21	66%
RIESGO MEDIO	9	28%
RIESGO ALTO	2	6%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 29 Soporte y apoyo Personal Administrativo FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PERSONAL ADMINISTRATIVO. - En la dimensión Soporte y apoyo, correspondiente al personal Administrativo de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que el 66% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, el 28% tienen un riesgo medio y el 6% se ubica en riesgo alto, respecto a las acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeros de trabajo, para dar solución a los problemas laborales que se presenten, refiriendo que esta dimensión posee un nivel de riesgo bajo, no generará efectos nocivos a corto plazo, sin embargo, se sugiere realizar monitoreos periódicos con la finalidad de garantizar la salud y bienestar del colaborador.

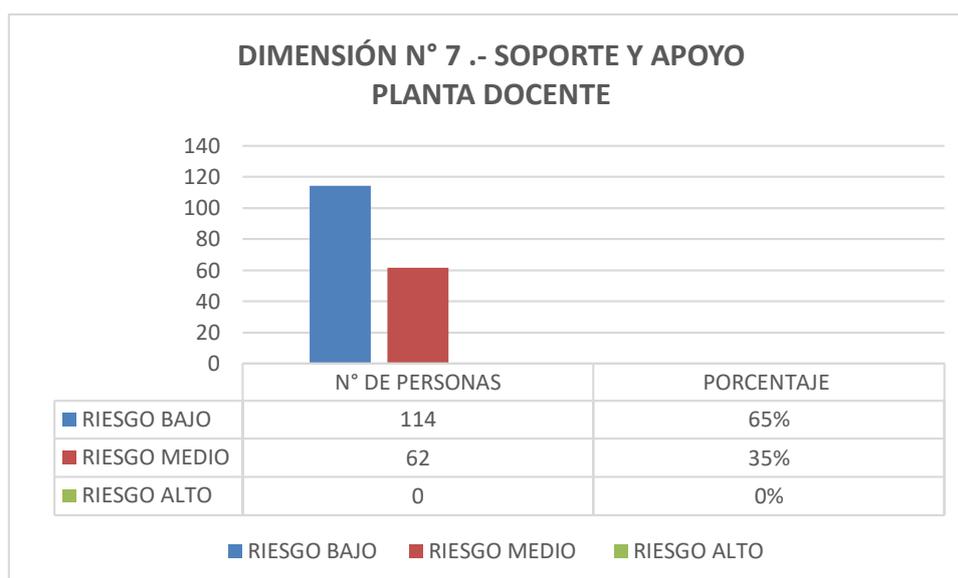
TABLA N° 32 Soporte y apoyo Planta Docente FADE

DIMENSIÓN N° 7 .- SOPORTE Y APOYO PLANTA DOCENTE	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	114	65%
RIESGO MEDIO	62	35%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	176	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 30 Soporte y apoyo Planta docente FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PLANTA DOCENTE: En la dimensión Soporte y apoyo, correspondiente a la planta docente de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que el 65% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, el 35% tienen un riesgo medio y el 0% se ubica en riesgo alto, respecto a las acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeros de trabajo, para dar solución a los problemas laborales que se presenten, refiriendo que esta dimensión posee un nivel de riesgo bajo, no generará efectos nocivos a corto plazo; sin embargo, se sugiere realizar monitoreos periódicos con la finalidad de garantizar la salud y bienestar del colaborador.

3.1.1.8 OTROS PUNTOS IMPORTANTES:

3.1.1.8.1 ACOSO DISCRIMINATORIO

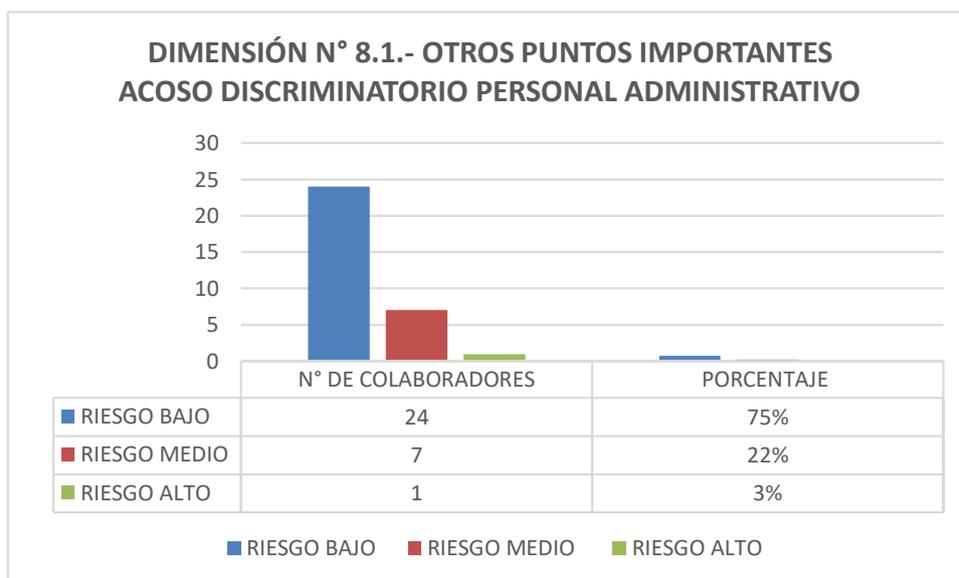
TABLA N° 33 Acoso Discriminatorio Personal Administrativo FADE

DIMENSIÓN N° 8.1.- OTROS PUNTOS IMPORTANTES ACOSO DISCRIMINATORIO PERSONAL ADMINISTRATIVO	N° DE COLABORADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	24	75%
RIESGO MEDIO	7	22%
RIESGO ALTO	1	3%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 31 Acoso Discriminatorio Personal Administrativo FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PERSONAL ADMINISTRATIVO. - En la dimensión Acoso Discriminatorio, correspondiente al personal administrativo de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que el 75% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, el 22% tienen un riesgo

medio y el 3% se ubica en riesgo alto, respecto al trato desigual, exclusión o preferencias hacia una persona, refiriendo que esta dimensión posee un nivel de riesgo bajo, no generará efectos nocivos a corto plazo; sin embargo, se sugiere realizar monitoreos periódicos con la finalidad de garantizar la salud y bienestar del colaborador.

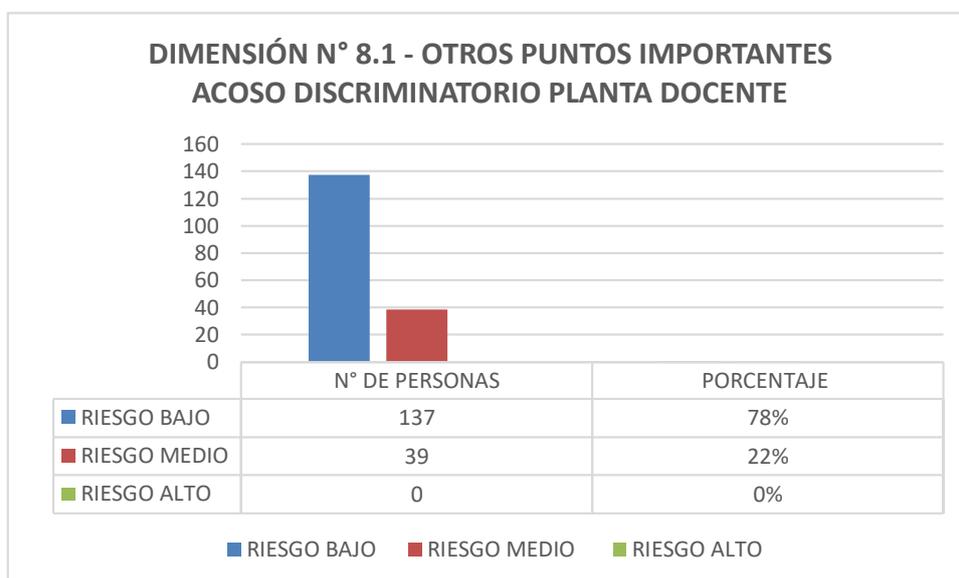
TABLA N° 34 Acoso Discriminatorio Planta Docente FADE

DIMENSIÓN N° 8.1.- OTROS PUNTOS IMPORTANTES ACOSO DISCRIMINATORIO PLANTA DOCENTE	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	137	78%
RIESGO MEDIO	39	22%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	176	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 32 Acoso Discriminatorio Planta Docente FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PLANTA DOCENTE. - En la dimensión Acoso Discriminatorio, correspondiente al personal administrativo de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que el 78% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, el 22% tienen un riesgo medio y el 0% se ubica en riesgo alto, respecto al trato desigual, exclusión o preferencias hacia una persona, refiriendo que esta dimensión posee un nivel de riesgo bajo, no generará efectos nocivos a corto plazo, sin embargo, se sugiere realizar monitoreos periódicos con la finalidad de garantizar la salud y bienestar del colaborador.

3.1.1.8.2 ACOSO LABORAL

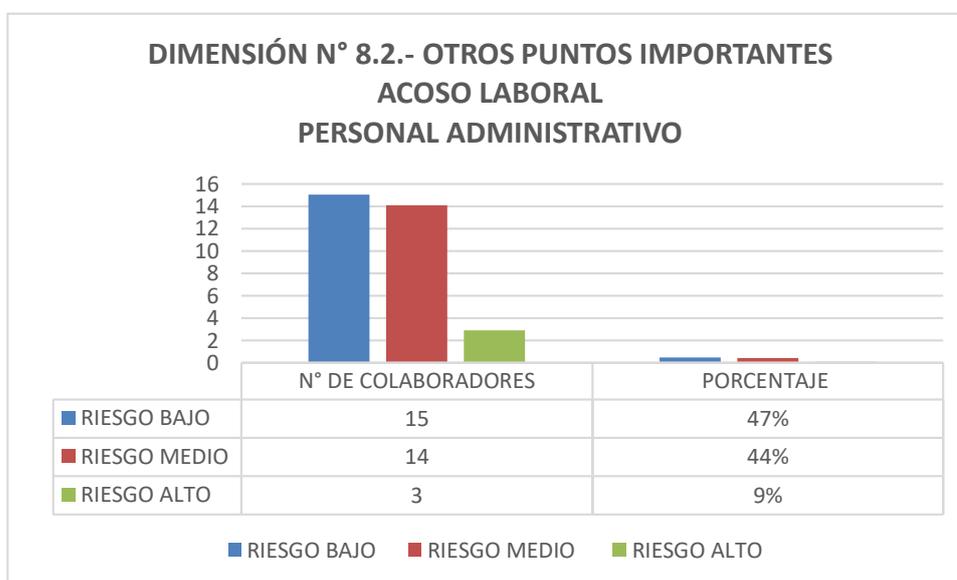
TABLA N° 35 Acoso Laboral Personal Administrativo FADE

DIMENSIÓN N° 8.2.- OTROS PUNTOS IMPORTANTES ACOSO LABORAL PERSONAL ADMINISTRATIVO	N° DE COLABORADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	15	47%
RIESGO MEDIO	14	44%
RIESGO ALTO	3	9%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 33 Acoso Laboral Personal Administrativo FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PERSONAL ADMINISTRATIVO. – En la dimensión Acoso Laboral, correspondiente al personal administrativo de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que el 47% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, el 44% tienen un riesgo medio y el 9% se ubica en riesgo alto, respecto a la forma de acoso psicológico, repetitivo, maliciosas, se refiere a un nivel de riesgo bajo que no generará efectos nocivos a corto plazo;, sin embargo, al tener un riesgo medio

significativo, se sugiere realizar monitoreos periódicos e intervenir, con la finalidad de garantizar la salud y bienestar del colaborador.

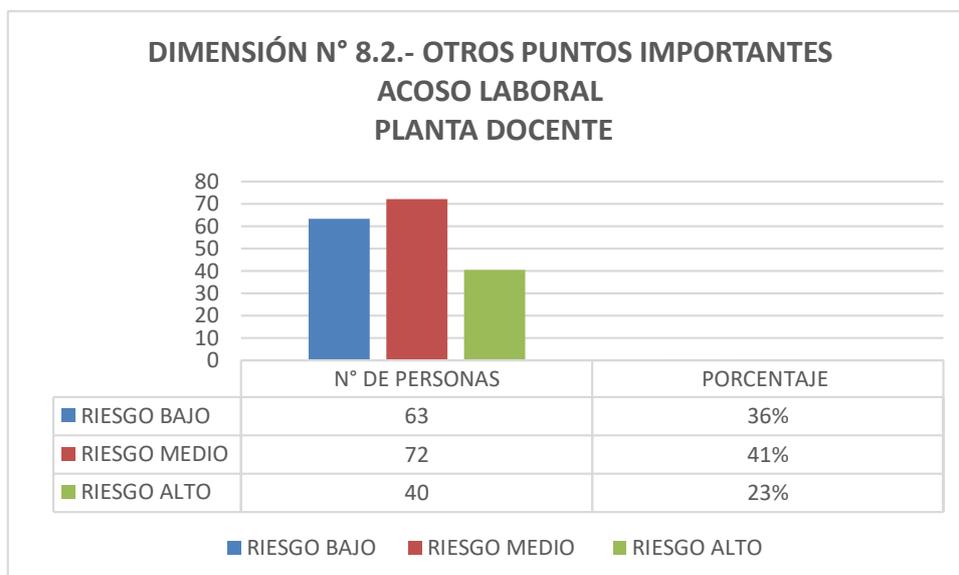
TABLA N° 36 Acoso Laboral Planta Docente FADE

DIMENSIÓN N° 8.2.- OTROS PUNTOS IMPORTANTES ACOSO LABORAL PLANTA DOCENTE	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	63	36%
RIESGO MEDIO	72	41%
RIESGO ALTO	40	23%
TOTAL	176	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 34 Acoso Laboral Planta Docente FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PLANTA DOCENTE. - En la dimensión Acoso Laboral, correspondiente a la planta docente de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que el 36% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, el 41% tienen un riesgo medio y el 23% se ubica en riesgo alto, respecto a la forma de acoso psicológico, repetitivo, maliciosas, se refiere a un nivel de riesgo bajo que no generará efectos nocivos a corto plazo, sin embargo, al tener un riesgo medio significativo, se sugiere realizar monitoreos periódicos e intervenir, con la finalidad de garantizar la salud y bienestar del colaborador.

3.1.1.8.3 ACOSO SEXUAL

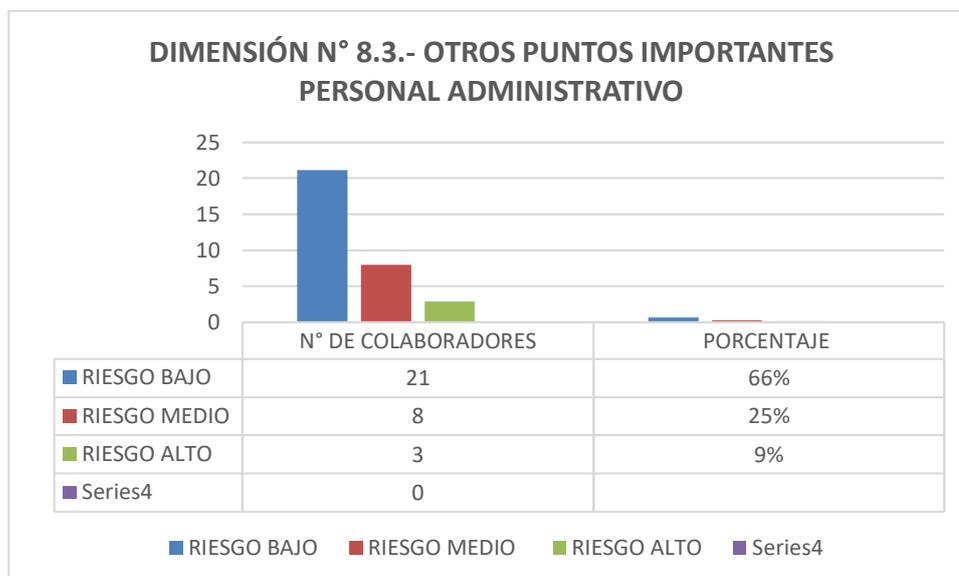
TABLA N° 37 Acoso sexual Personal Administrativo FADE

DIMENSIÓN N° 8.3.- OTROS PUNTOS IMPORTANTES ACOSO SEXUAL PERSONAL ADMINISTRATIVO	N° DE COLABORADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	21	66%
RIESGO MEDIO	8	25%
RIESGO ALTO	3	9%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 35 Acoso Sexual Personal Administrativo FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PERSONAL ADMINISTRATIVO. - En la dimensión Acoso Sexual, correspondiente al personal administrativo de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que el 66% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, el 25% tienen un riesgo medio y el 9% se ubica en riesgo alto, respecto a las insinuaciones sexuales no deseadas, por lo que al tener un riesgo bajo, se sugiere realizar monitoreos periódicos e intervenir en los casos ya presentados en la institución, con la finalidad de garantizar la salud y bienestar del colaborador.

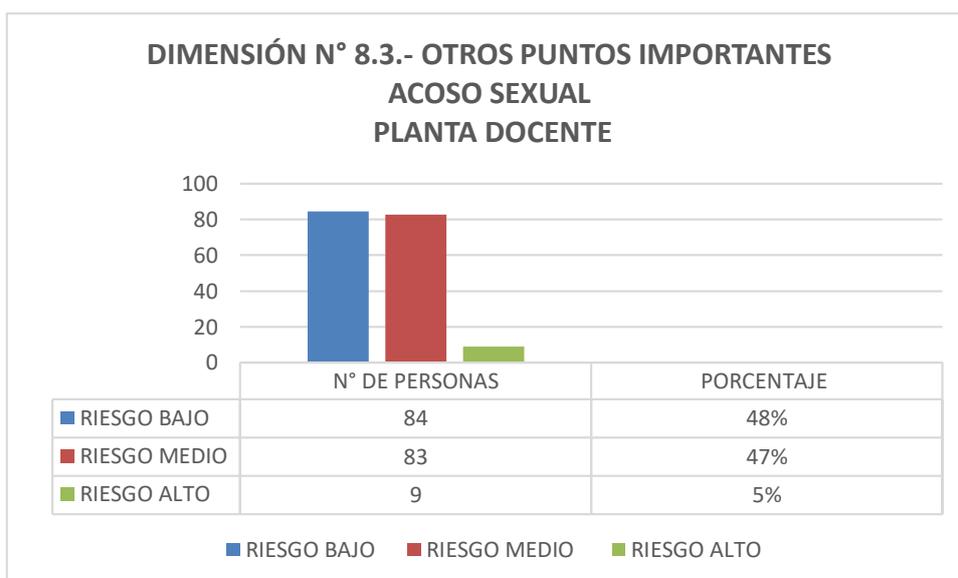
TABLA N° 38 Acoso Sexual Planta Docente FADE

DIMENSIÓN N° 8.3.- OTROS PUNTOS IMPORTANTES ACOSO SEXUAL PLANTA DOCENTE	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	84	48%
RIESGO MEDIO	83	47%
RIESGO ALTO	9	5%
TOTAL	176	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 36 Acoso Sexual Planta Docente FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PLANTA DOCENTE. - En la dimensión Acoso Sexual, correspondiente a la planta docente de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que el 48% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, el 47% tienen un riesgo medio y el 5% se ubica en riesgo alto, respecto a las insinuaciones sexuales no deseadas, por lo que al tener un valoración similar en el nivel de riesgo bajo y medio, se sugiere realizar monitoreos periódicos e intervenir, con la finalidad de garantizar la salud y bienestar del colaborador.

3.1.1.8.4 ADICCIÓN AL TRABAJO

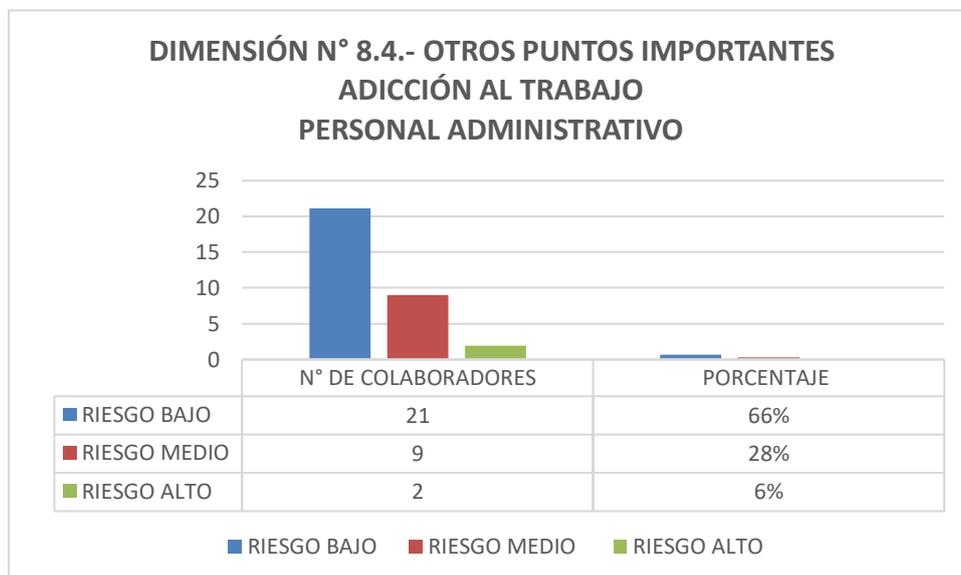
TABLA N° 39 Adicción al Trabajo Personal Administrativo FADE

DIMENSIÓN N° 8.4.- OTROS PUNTOS IMPORTANTES ADICCIÓN AL TRABAJO PERSONAL ADMINISTRATIVO	N° DE COLABORADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	21	66%
RIESGO MEDIO	9	28%
RIESGO ALTO	2	6%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 37 Adicción al Trabajo Personal Administrativo FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PERSONAL ADMINISTRATIVO. - En la dimensión Adicción al Trabajo, correspondiente al personal administrativo de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que el 66% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, el 28% tienen un riesgo medio y el 6% se ubica en riesgo alto, respecto a la dificultad de los colaboradores a desconectarse del trabajo, por lo que al tener una valoración similar en el nivel de riesgo bajo y medio, se sugiere realizar monitoreos periódicos e intervenir, con la finalidad de garantizar la salud y bienestar del colaborador.

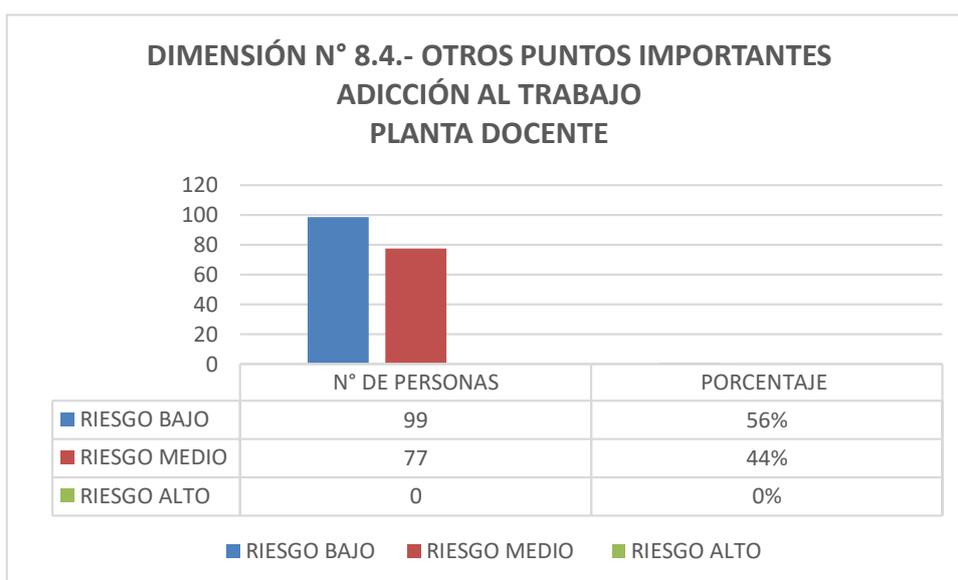
TABLA N° 40 Adicción al Trabajo Planta Docente FADE

DIMENSIÓN N° 8.4.- OTROS PUNTOS IMPORTANTES ADICCIÓN AL TRABAJO PLANTA DOCENTE	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	99	56%
RIESGO MEDIO	77	44%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	176	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 38 Adicción al Trabajo Planta Docente FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PLANTA DOCENTE. - En la dimensión Adicción al Trabajo, correspondiente a la planta docente de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que el 56% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, el 44% tienen un riesgo medio y el 0% se ubica en riesgo alto, respecto a la dificultad de los colaboradores a desconectarse del trabajo, por lo que al tener un nivel de riesgo bajo, se sugiere realizar monitoreos periódicos, con la finalidad de garantizar la salud y bienestar del colaborador.

3.1.1.8.5 CONDICIONES DEL TRABAJO

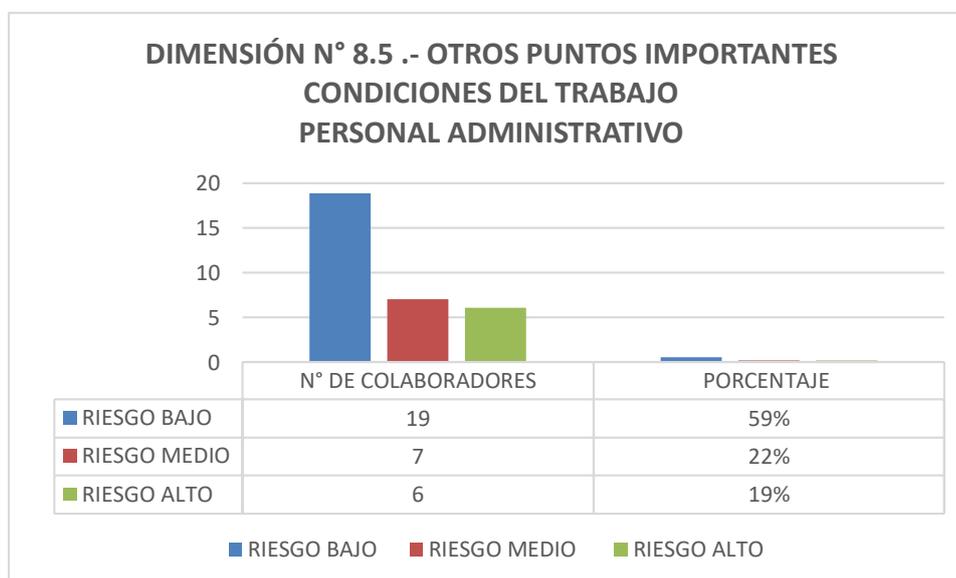
TABLA N° 41 Condiciones del Trabajo Personal Administrativo FADE

DIMENSIÓN N° 8.5 .- OTROS PUNTOS IMPORTANTES CONDICIONES DEL TRABAJO PERSONAL ADMINISTRATIVO	N° DE COLABORADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	19	59%
RIESGO MEDIO	7	22%
RIESGO ALTO	6	19%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 39 Condiciones del Trabajo Personal Administrativo FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PERSONAL ADMINISTRATIVO. - En la dimensión Condiciones del Trabajo, correspondiente al personal administrativo de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que el 59% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, el 22% tienen un riesgo medio y el 19% se ubica en riesgo alto, respecto a los factores de seguridad, ergonómicos, higiene, etc., que pueden afectar negativamente en la actividad laboral; sin embargo, al tener un nivel de riesgo medio y alto

significativo en relación al nivel bajo, se sugiere realizar monitoreos periódicos e intervenir, con la finalidad de garantizar la salud y bienestar del colaborador.

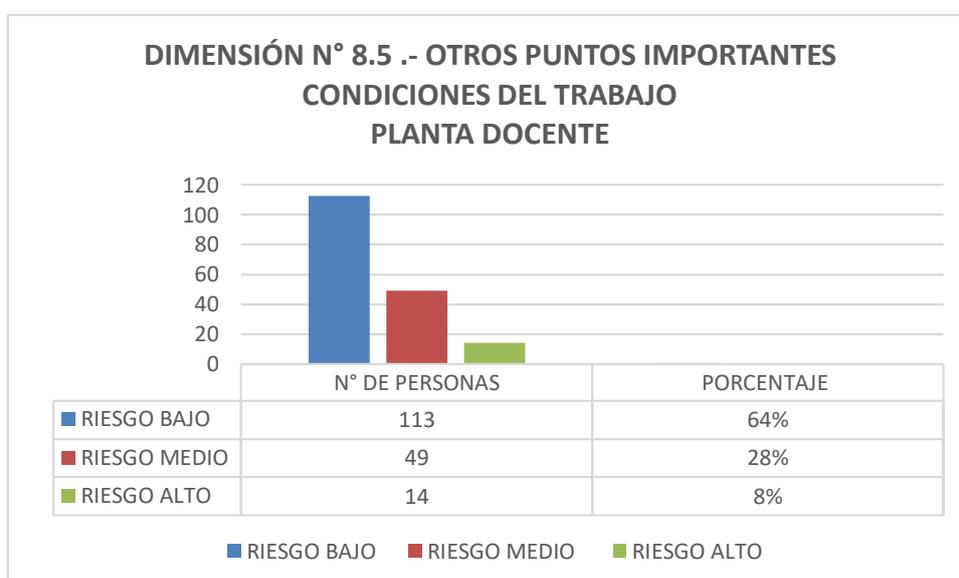
TABLA N° 42 Condiciones del Trabajo Planta Docente FADE

DIMENSIÓN N° 8.5 .- OTROS PUNTOS IMPORTANTES CONDICIONES DEL TRABAJO PLANTA DOCENTE	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	113	64%
RIESGO MEDIO	49	28%
RIESGO ALTO	14	8%
TOTAL	176	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 40 Condiciones del Trabajo Planta Docente FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PLANTA DOCENTE. - En la dimensión Condiciones del Trabajo, correspondiente en la planta docente de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que el 64% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, el 28% tienen un riesgo medio y el 8% se ubica en riesgo alto, respecto a los factores de seguridad, ergonómicos, higiene, etc., que pueden afectar negativamente en la actividad laboral, por lo que al tener un nivel de riesgo bajo, se sugiere realizar monitoreos periódicos, con la finalidad de garantizar la salud y bienestar del colaborador.

3.1.1.8.6 DOBLE PRESENCIA (LABORAL-FAMILIAR)

TABLA N° 43 Doble Presencia (laboral- familiar) Personal Administrativo FADE

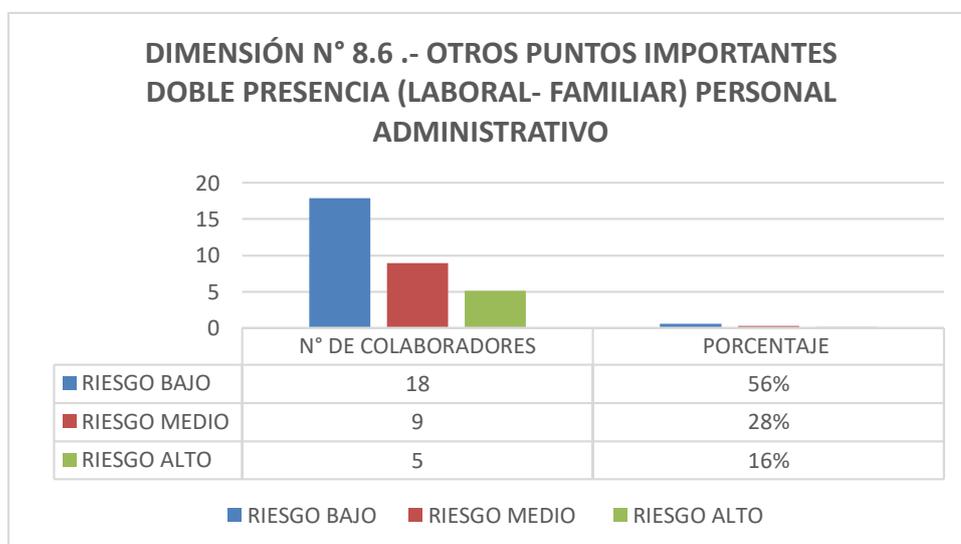
DIMENSIÓN N° 8.6 .- OTROS PUNTOS IMPORTANTES DOBLE PRESENCIA (LABORAL-FAMILIAR) PERSONAL ADMINISTRATIVO	N° DE COLABORADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	18	56%
RIESGO MEDIO	9	28%
RIESGO ALTO	5	16%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 41 Doble Presencia (laboral- familiar) Personal Administrativo

FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PERSONAL ADMINISTRATIVO. - En la dimensión Doble presencia (laboral - familiar), correspondiente al personal administrativo de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que el 56% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, el 28% tienen un riesgo medio y el 16% se ubica en riesgo alto, respecto a las demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal; sin embargo, al tener una valoración significativa entre nivel de riesgo medio y alto, se sugiere realizar monitoreos periódicos e intervenir, con la finalidad de garantizar la salud y bienestar del colaborador.

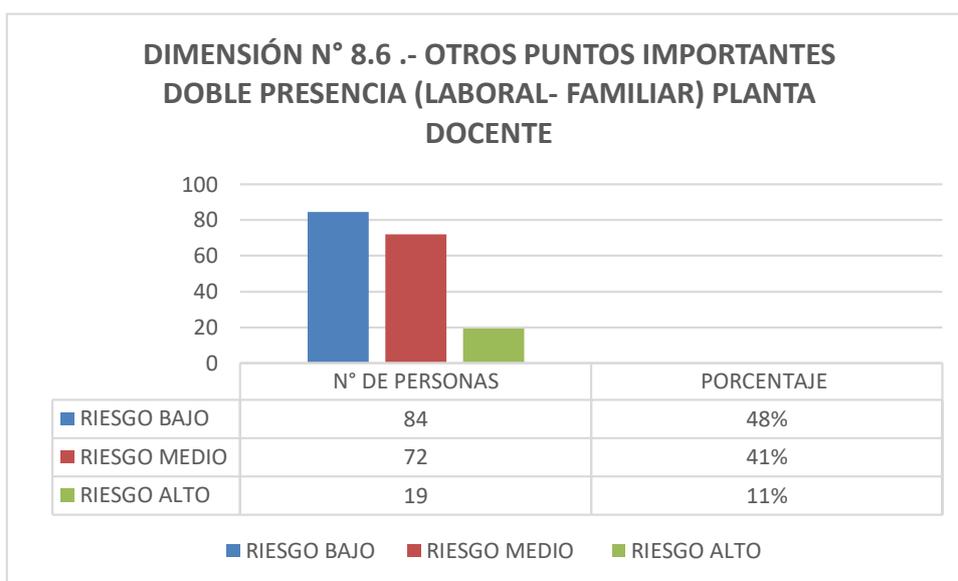
TABLA N° 44 Doble Presencia (laboral- familiar) Planta Docente FADE

DIMENSIÓN N° 8.6 .- OTROS PUNTOS IMPORTANTES DOBLE PRESENCIA (LABORAL- FAMILIAR) PLANTA DOCENTE	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	84	48%
RIESGO MEDIO	72	41%
RIESGO ALTO	19	11%
TOTAL	176	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 42 Doble Presencia (laboral- familiar) Planta Docente FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PLANTA DOCENTE. - En la dimensión Doble presencia (laboral - familiar), correspondiente a la planta docente de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que el 48% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, el 41% tienen un riesgo medio y el 11% se ubica en riesgo alto, respecto a las demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal; sin embargo, al tener una valoración significativa entre nivel de riesgo medio y alto, se sugiere realizar monitoreos periódicos e intervenir, con la finalidad de garantizar la salud y bienestar del colaborador.

3.1.1.8.7 ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL

TABLA N° 45 Estabilidad laboral y emocional Personal Administrativo FADE

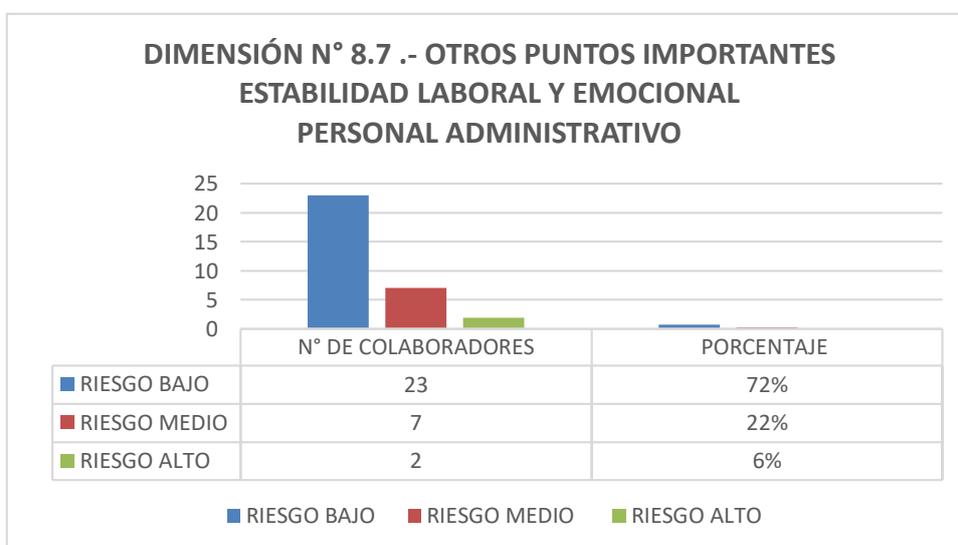
DIMENSIÓN N° 8.7 .- OTROS PUNTOS IMPORTANTES ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL PERSONAL ADMINISTRATIVO	N° DE COLABORADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	23	72%
RIESGO MEDIO	7	22%
RIESGO ALTO	2	6%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 43 Estabilidad laboral y emocional Personal Administrativo

FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PERSONAL ADMINISTRATIVO. - En la dimensión Estabilidad laboral y emocional correspondiente al personal administrativo de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que el 72% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, el 22% tienen un riesgo medio y el 6% se ubica en riesgo alto, respecto a la incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo, por lo que al tener un nivel de riesgo bajo, se sugiere realizar monitoreos periódicos e intervenir, con la finalidad de garantizar la salud y bienestar del colaborador.

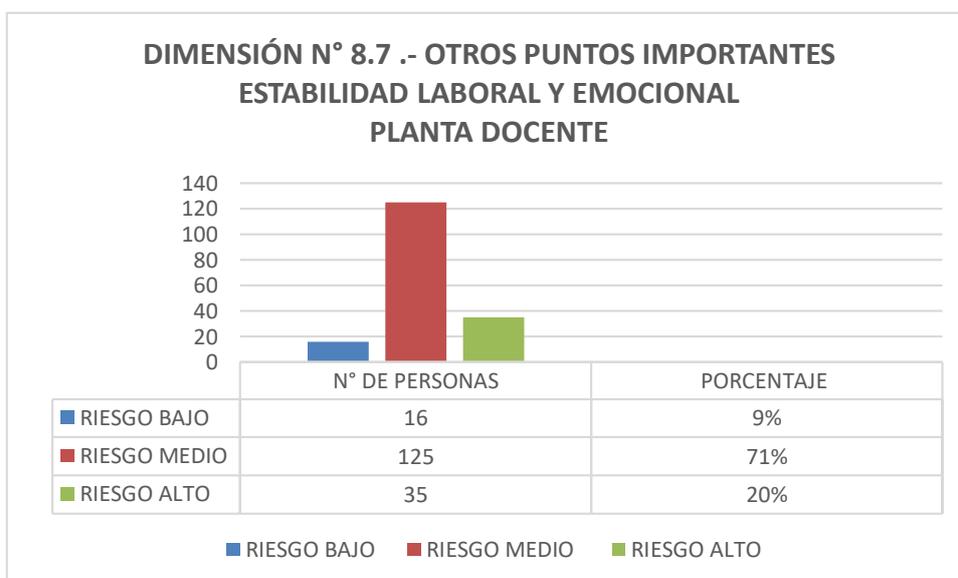
TABLA N° 46 Estabilidad laboral y emocional, Planta Docente FADE

DIMENSIÓN N° 8.7 .- OTROS PUNTOS IMPORTANTES ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL PLANTA DOCENTE	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	16	9%
RIESGO MEDIO	125	71%
RIESGO ALTO	35	20%
TOTAL	176	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 44 Estabilidad laboral y emocional, Planta Docente FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PLANTA DOCENTE. - En la dimensión Estabilidad laboral y emocional correspondiente a la planta docente de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que el 9% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, el 71% tienen un riesgo medio y el 20% se ubica en riesgo alto, respecto a la incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo, por lo que al tener una valoración significativa entre el nivel de riesgo medio y el nivel de riesgo alto, se sugiere realizar de manera prioritaria la intervención y tomar medidas correctivas, con la finalidad de garantizar la salud y bienestar del colaborador.

3.1.1.8.8 SALUD AUTO – PERCIBIDA

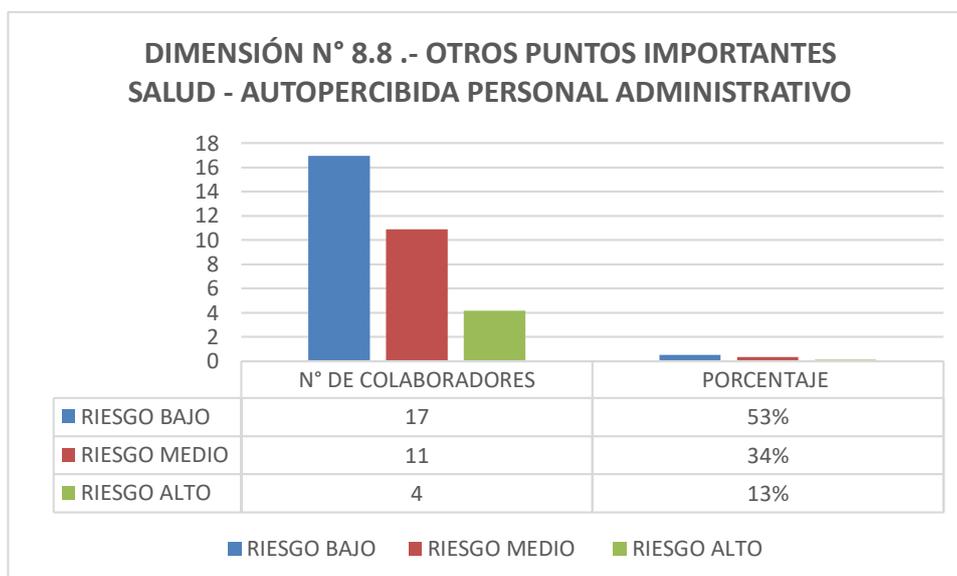
TABLA N° 47 Salud Auto - Percibida Personal Administrativo FADE

DIMENSIÓN N° 8.8 .- OTROS PUNTOS IMPORTANTES SALUD - AUTOPERCIBIDA PERSONAL ADMINISTRATIVO	N° DE COLABORADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	17	53%
RIESGO MEDIO	11	34%
RIESGO ALTO	4	13%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 45 Salud Auto - Percibida Personal Administrativo FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PERSONAL ADMINISTRATIVO. - En la dimensión Salud Auto-percibida correspondiente al personal administrativo de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que el 53% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, el 34% tienen un riesgo medio y el 13% se ubica en riesgo alto, respecto a la percepción propia que tiene el colaborador acerca de su salud física y mental, por lo que al tener nivel de riesgo bajo, se sugiere realizar monitoreos periódicos, con la finalidad de garantizar la salud y bienestar del colaborador.

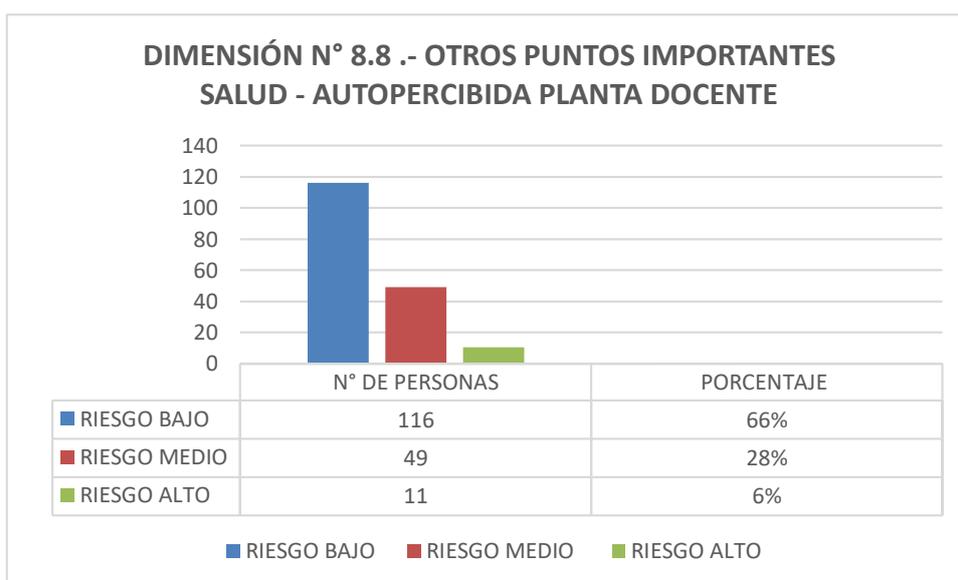
TABLA N° 48 Salud Auto - Percibida Planta Docente FADE

DIMENSIÓN N° 8.8 .- OTROS PUNTOS IMPORTANTES SALUD - AUTOPERCIBIDA PLANTA DOCENTE	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	116	66%
RIESGO MEDIO	49	28%
RIESGO ALTO	11	6%
TOTAL	176	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 46 Salud Auto - Percibida Planta Docente FADE



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS PLANTA DOCENTE. - En la dimensión Salud Auto- percibida correspondiente a la planta docente de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que el 66% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, el 28% tienen un riesgo medio y el 6% se ubica en riesgo alto, respecto a la percepción propia que tiene el colaborador acerca de su salud física y mental, por lo que al tener nivel de riesgo bajo, se sugiere realizar monitoreos periódicos, con la finalidad de garantizar la salud y bienestar del colaborador.

3.1.2 RESULTADOS GLOBALES DE LA EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL.

A continuación, se presentan los resultados de manera resumida, con la finalidad de detectar y valorar los Riesgos psicosociales que se encuentran en el entorno laboral de la Facultad de Administración de Empresas.

3.1.2.1 RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL (PERSONAL ADMINISTRATIVO)

TABLA N° 49 Resultado por Dimensión de la Evaluación de Riesgo psicosocial (Personal Administrativo)

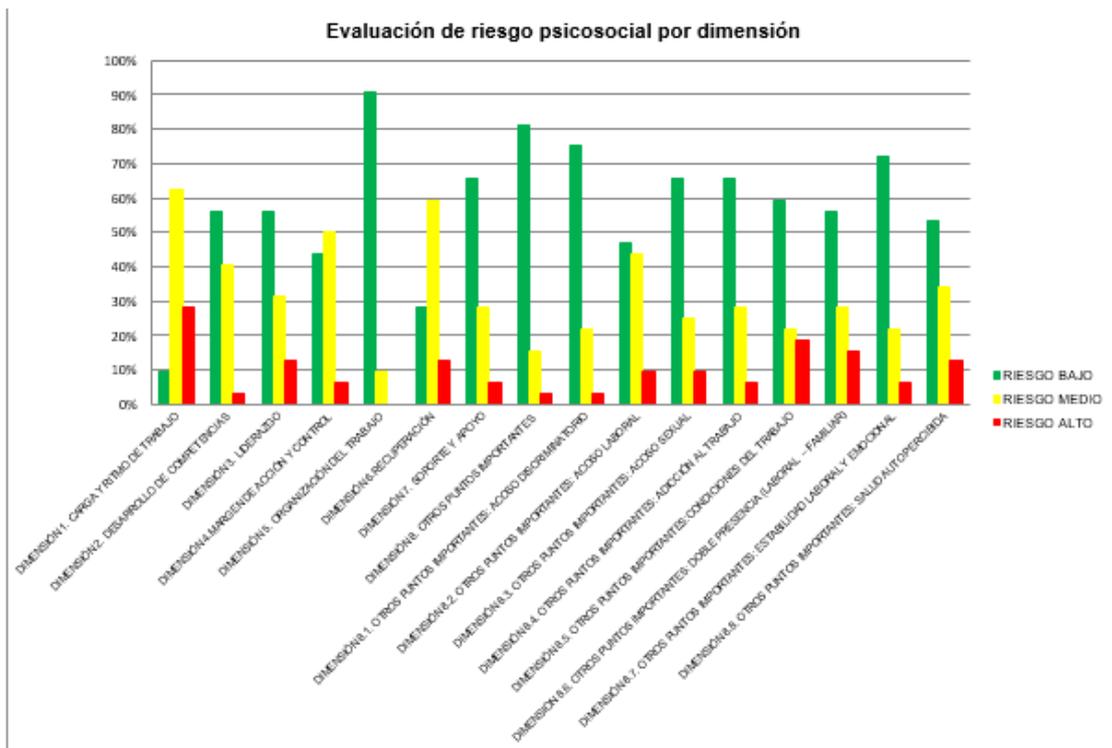
RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	9%	63%	28%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	56%	41%	3%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	56%	31%	13%
DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	44%	50%	6%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	91%	9%	0%
DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN	28%	59%	13%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	66%	28%	6%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	81%	16%	3%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	75%	22%	3%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	47%	44%	9%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	66%	25%	9%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	66%	28%	6%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO	59%	22%	19%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	56%	28%	16%

DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	72%	22%	6%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	53%	34%	13%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 47 Resultado por Dimensión de la Evaluación de Riesgo psicosocial (Personal Administrativo)



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS. –En los resultados por Dimensión de la Evaluación de Riesgos Psicosociales aplicado a la población: Personal administrativo de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que, existe la tendencia a mantener un riesgo psicosocial bajo, ya que en la mayoría de las dimensiones, este nivel de riesgo se mantiene entre el 50 y 90 %, mientras tanto que el nivel medio se refleja solamente en 3 dimensiones, las mismas que no superan el 70%, así mismo el nivel de riesgo alto se encuentra presente en todas las dimensiones excepto en una, y éste no supera el 30% de riesgo, en este contexto, es necesario tomar medidas preventivas, que mantenga el nivel de riesgo bajo, neutralice el nivel de riesgo medio y elimine el nivel de riesgo alto, para garantizar la salud y bienestar de la Institución.

3.1.2.2 RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL (PLANTA DOCENTE)

TABLA N° 50 Resultado Por Dimensión De La Evaluación De Riesgo Psicosocial

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	33%	60%	7%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	93%	7%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	73%	26%	1%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	72%	27%	1%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	95%	5%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	67%	32%	1%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	65%	35%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	55%	45%	1%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	78%	22%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	36%	41%	23%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	48%	47%	5%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	56%	44%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	64%	28%	8%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	48%	41%	11%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	9%	71%	20%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	66%	28%	6%

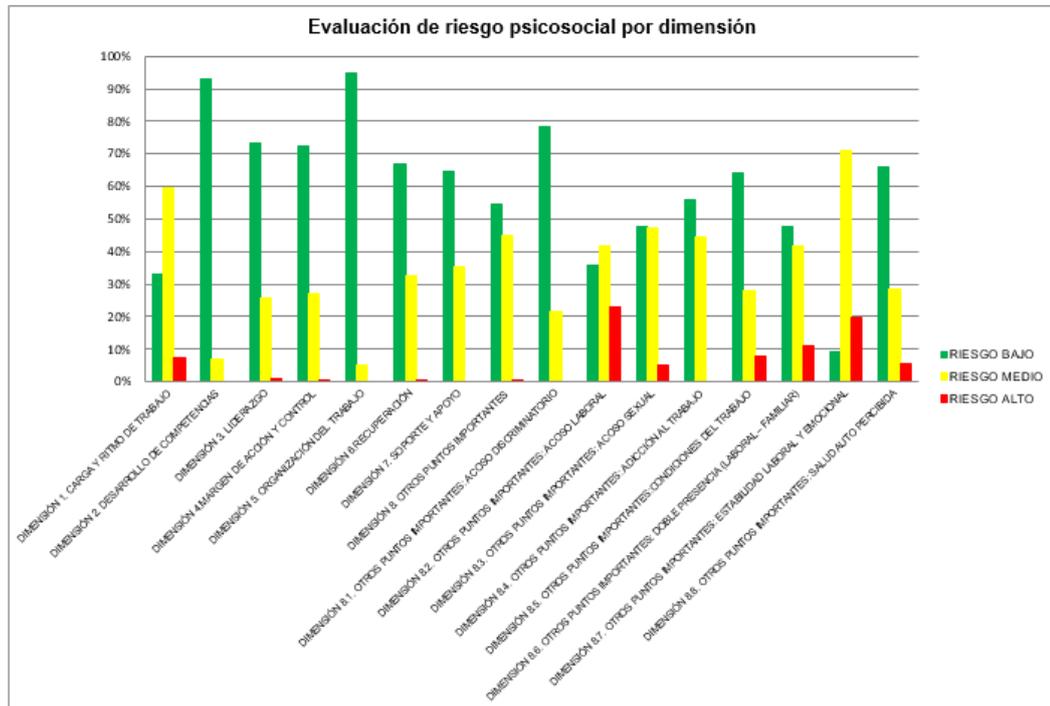
(Planta Docente)

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

GRAFICO N° 48 Resultado Por Dimensión De La Evaluación De Riesgo

Psicosocial (Planta Docente)



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS. - En los resultados por Dimensión de la Evaluación de Riesgos Psicosociales aplicado a la población: Planta Docente de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que, existe la tendencia a mantener un riesgo psicosocial bajo, ya que en la mayoría de las dimensiones, este nivel de riesgo se mantiene entre el 50 y 90 %, mientras tanto que el nivel medio se reflejan 5 dimensiones, las que no superan el 71%, así mismo el nivel de riesgo alto se encuentra presente en todas las dimensiones excepto en cinco dimensiones , y éstas no supera el 23% de riesgo. En este contexto, es necesario tomar medidas preventivas, que mantenga el nivel de riesgo bajo, neutralice el nivel de riesgo medio y elimine el nivel de riesgo alto, para garantizar la salud y bienestar de la Institución.

3.1.2.3 RESULTADOS POR DIMENSIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON VALORES SIGNIFICATIVOS (PERSONAL ADMINISTRATIVO)

TABLA N° 51 Resultados Por Dimensión De Riesgo Psicosocial Con Valores Significativos (Personal Administrativo)

RESULTADOS POR DIMENSIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON VALORES SIGNIFICATIVOS (PERSONAL ADMINISTRATIVO)			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	9%	63%	28%
DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	44%	50%	6%
DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN	28%	59%	13%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS. – Se evidencia que las dimensiones con valores significativos respecto a la Evaluación de Riesgos Psicosociales del personal administrativo de la Facultad de Administración de Empresas, corresponde a las dimensiones de Carga y ritmo de trabajo, con un porcentaje del 63% en el nivel de riesgo medio y un 28% en el nivel de riesgo alto, Dimensión: margen de acción y control con un riesgo medio del 50% y la dimensión: Recuperación con un riesgo medio del 59% y el riesgo alto con el 13%, por lo que es necesario tomar las medidas necesarias, con la finalidad de mitigar los factores que se encuentran afectando a los colaboradores.

3.1.2.4 RESULTADOS POR DIMENSIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON VALORES SIGNIFICATIVOS (PLANTA DOCENTE)

TABLA N° 52 Resultados Por Dimensión De Riesgo Psicosocial Con Valores Significativos (Planta Docente)

RESULTADOS POR DIMENSIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON VALORES SIGNIFICATIVOS (PLANTA DOCENTE)			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	33%	60%	7%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	36%	41%	23%

DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	9%	71%	20%
--	----	-----	-----

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS. - Podemos evidenciar que las dimensiones con valores significativos respecto a la Evaluación de Riesgos Psicosociales a la planta docente de la Facultad de Administración de Empresas, corresponde a las dimensiones de Carga y ritmo de trabajo, con un porcentaje del 63% en el nivel de riesgo medio y un 28% en el nivel de riesgo alto, en la Dimensión: Otros puntos importantes: acoso Laboral con un riesgo medio del 41%, y el riesgo alto del 23%, Dimensión Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional, con un riesgo medio del 71% y el riesgo alto del 20%, por lo que es necesario realizar la intervención en éstas dimensiones, con la finalidad de mitigar los factores que se encuentran afectando a los colaboradores.

3.1.2.5 RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL (PERSONAL ADMINISTRATIVO)

TABLA N° 53 Resultado Global De La Evaluación De Riesgo Psicosocial (Personal Administrativo)

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL (PERSONAL ADMINISTRATIVO)	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	78%	13%	9%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS. – Al obtener el resultado global de la Evaluación del riesgo Psicosocial, correspondiente al personal administrativo de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que existe un nivel de riesgo bajo con el 78%, lo que significa que no existirá afectaciones en el personal, en un corto plazo, siempre y cuando se realice un monitoreo permanente para mantener la tendencia al riesgo bajo, el 13% corresponde al riesgo medio global, el que indica que si no se realiza una intervención de manera prioritaria, conforme a las necesidades, existirán problemas considerables en el bienestar de los colaboradores, en un mediano plazo, el 9 % de riesgo alto global, indica que existe un impacto potencial alto de riesgo y la probabilidad de sufrir de enfermedades o accidentes profesionales inmediatos, por lo que es indispensable el tomar medidas correctivas urgentes.

3.1.2.6 RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL (PLANTA DOCENTE)

TABLA N° 54 Resultado Global De La Evaluación De Riesgo Psicosocial (Planta Docente)

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL (PLANTA DOCENTE)	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	85%	15%	0%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS DE RESULTADOS. – Al obtener el resultado global de la Evaluación del riesgo Psicosocial, correspondiente a la planta docente de la Facultad de Administración de Empresas, se evidencia que existe un nivel de riesgo bajo con el 85%, lo que significa que no existirá afectaciones en el personal, en un corto plazo, siempre y cuando se realice un monitoreo permanente para mantener la tendencia al riesgo bajo, el 15% corresponde al riesgo medio global, el que indica que si no se realiza una intervención de manera prioritaria, conforme a las necesidades, se tendrá problemas considerables en el bienestar de los colaboradores, en un mediano plazo, y el 0 % de riesgo alto global.

CAPITULO IV

4.1 CONCLUSIONES

1. Luego de la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo, se concluye que el principal Riesgo Psicosocial en la Facultad de Administración de Empresas, para el personal administrativo es la Dimensión N° 1.- Carga y Ritmo de Trabajo, mientras que para los docentes es la Dimensión 8.7 Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional, siendo susceptibles a presentar Síndrome de Burnout, entre otros.
2. De la información sociodemográfica de la población de estudio se desprende que:
 - La edad media de los grupos de estudio es de alrededor de 35 a 40 años, siendo una población relativamente joven, lo cual es beneficioso ante la posibilidad de riesgo psicosocial en la dimensión Recuperación.
 - Respecto al género, se evidencia que existe un número superior de mujeres laborando en el área administrativa que en el sector docente; la mujer a nivel Institucional desempeña un rol fundamental, la ESPOCH trabaja en la Creación de Plan de Igualdad de Género, disminuyendo significativamente el riesgo de discriminación por género.
 - Referente al tiempo de trabajo y experiencia tanto docente como administrativa se encuentra en un promedio de 3 a 10 años, adicional a esto se evidencia que en el sector administrativo existe mayor número de colaboradores que poseen un nombramiento definitivo, lo que no sucede en la planta docente, en la cual existe un porcentaje del 66% de docentes ocasionales, lo que corrobora que no exista un promedio más alto de tiempo de trabajo, aumentando la probabilidad de riesgo en la Dimensión Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional.

3. Al conocer los principales riesgos psicosociales, se considera realizar el programa de prevención del Riesgo psicosocial creado por el Ministerio de Trabajo, el cual, por naturaleza y características, es aplicable en la Facultad de Administración de Empresas.
4. Se pudo percibir al momento de aplicación de las encuestas, una resistencia a entregar información por parte de los encuestados, ya que temían algún tipo de represalias por parte de instancias superiores, lo que evidencia un clima laboral no del todo adecuado, el que, no permite expresar de manera efectiva, problemas que se pudieran presentar al interior de la Facultad, ocasionado Inestabilidad emocional en los trabajadores.
5. De la Evaluación general se puede decir que el Riesgo psicosocial en la Facultad de Administración de Empresas es bajo, lo que no quiere decir que no existe, los Riesgos están presentes y por sus características pueden con el tiempo convertirse en un problema que afecte tanto a la salud como al rendimiento laboral del grupo de estudio.
6. En la Evaluación General I realizado, el riesgo medio representa un 15% de la totalidad de la población de estudio, el que deberá ser intervenido de manera urgente con la finalidad de neutralizar y evitar que en su mediano plazo, afecte a los colaboradores.
7. El nivel de riesgo alto, en la Evaluación General es del 9% en el personal administrativo, es decir 3 colaboradores de la Facultad de Administración de Empresas, necesitan de una atención prioritaria por lo que, se requiere de recursos humanos y económicos para su recuperación.

8. Los Factores de Riesgo Psicosocial son muy difíciles de identificar y evaluar, ya que los colaboradores consideran normales a las actividades, situaciones y acciones que ponen en riesgo su estabilidad emocional y laboral.

4.2 RECOMENDACIONES

- 1.** Implementar en la Facultad de Administración de Empresas el Programa de Prevención de Riesgos Laborales, y conjuntamente con la Unidad de Salud y Seguridad Laboral Institucional, cumplir con las actividades del plan de acción, con la finalidad de minimizar y neutralizar los Riesgos Psicosociales significativos, evidenciados en el presente trabajo de investigación.
- 2.** Se sugiere crear una comisión especial de Seguridad y Salud Ocupacional, la que se encargue de un trabajo mancomunado con los Stakeholders internos y externos, con la finalidad de medir y crear un clima laboral adecuado, considerando que el Ambiente Laboral adecuado, es una las acciones a considerar para la implementación del Sistema de Gestión de Calidad y lograr la Certificación de la Norma ISO 9001-2015, proceso que se encuentra en marcha en la Facultad.
- 3.** Sensibilizar al personal docente y administrativo, mediante un plan de capacitación anual, acerca del daño integral a la salud y rendimiento profesional, que pueden provocar los Riesgos Psicosociales, los mismos que se encuentra presentes en el entorno laboral, aprender a identificarlos, aceptarlos, tratarlos y evitarlos.
- 4.** Comprometer a la alta Dirección con el cumplimiento del plan de acción para la prevención de Riesgos Psicosociales, ya que es responsabilidad de la Institución emplear todos los esfuerzos y recursos posibles en su bienestar y motivación.

PROPUESTA DEL PLAN DE ACCIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA ESPOCH

PLAN DE ACCION PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS –ESPOCH								
QUÉ	PORQUÉ	CÓMO		DONDE	CUANDO	QUIÉN	CUANTO	CONTROL
Dimensión evaluada	Objetivos a alcanzar	Actividades	Mecanismo de seguimiento	Ubicación	Fecha de implementación	Responsable	Presupuesto	
1.- CARGA Y RITMO DE TRABAJO	MINIMIZAR EL RIESGO DE ESTRÉS LABORAL POR EXCESO DE TRABAJO Y TIEMPO	1. Diseñar talleres mensuales con la alta dirección y colaboradores, en los cuales se establezcan políticas y acuerdos respecto al tiempos y la carga de trabajo, dar seguimiento.	Plan de Comunicación Actas de Reuniones Políticas establecidas Indicadores	FACULTADE ADMINISTRACION DE EMPRESAS ESPOCH	PERIODO SEPTIEMBRE 2019- FEBRERO 2020	DECANATO DIRECCIONES DE ESCUELA		
		2. Elaborar un plan de capacitación l en el que se trate temas acerca de programación						

		<p>neurolingüística, inteligencia emocional, técnicas de formación emocional, y disminución de estrés</p>						
		<p>3. Promover el Reconocimiento en el personal que labora en la Facultad, a través d técnicas de incentivos.</p>						
		<p>4. Implementar un plan de comunicación efectivo.</p>						
		<p>5. Asignar responsabilidades de acuerdo a las funciones que realiza, sus objetivos, metas y conocer hasta donde llega su responsabilidad.</p>						

<p>2.- MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL</p>	<p>DESARROLLAR LA AUTONOMÍA DEL COLABORADOR PARA QUE PUEDA TOMAR DECISIONES RESPECTO A LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑA</p>	<p>1.- Desarrollar métodos de trabajo y socializarlos con todos los actores, con la finalidad de que mantenga su autonomía respecto al orden de las tareas, la asignación de tareas, el ritmo, la cantidad de trabajo.</p>	<p>Actas de Reuniones Políticas establecidas Indicadores</p>	<p>ESPOCH</p>	<p>PERIODO ACADÉMICO SEPTIEMBRE 2019-MARZO 2019</p>	<p>DECANATO DIRECCIONES DE ESCUELA</p>		<p>PLAN DE PREVENCIÓN DEL MINISTERIO DEL TRABAJO</p>
<p>2.- Implementar en la Facultad reuniones efectivas entre los colaboradores de acuerdo a su área, con la finalidad de intercambiar información y ayuda mutua.</p>	<p>6.- RECUPERACIÓN</p>	<p>CREAR HÁBITOS LABORALES DE RECUPERACIÓN Y DESCANSO</p>	<p>1. Realizar reuniones efectivas por áreas, en las cuales se expongan y</p>	<p>Actas de Reuniones Políticas</p>	<p>FACULTAD DE ADMINSTRACIÓN DE EMPRESAS ESPOCH</p>	<p>PERIODO ACADEMICO SEPTIEMBRE</p>	<p>DECANATO DIRECCIONES DE ESCUELA</p>	

		se identifiquen riesgos psicosociales relacionados con la Dimensión de Recuperación, y se proponga actividades y acciones	establecidas Indicadores		2019- FEBRERO 2020			
		2. Gestionar ante las instancias superiores la aprobación de pausas de descanso y actividades de acuerdo a horarios específicos por áreas, con la finalidad de afrontar de mejor manera las actividades cotidianas.						
		3. Establecer políticas y socializarlas con los principales actores, en las cuales se						

		respete la jornada laboral y días de descanso.						
8.- ACOSO LABORAL, ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	IMPLEMENTAR UNA CULTURA LIBRE DE ACOSO LABORAL FORTALECER LA ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	1.- Crear reuniones mensuales con la finalidad de identificar riesgos psicosociales respecto al acoso laboral y la estabilidad laboral y emocional, crear acciones específicas para su prevención. 2.- La empresa, deberá velar por la integración de todo el personal durante su vida laboral en la empresa, a través de políticas y directrices específicas.	Actas de Reuniones Políticas establecidas Indicadores	FACULDADE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS ESPOCH	PERIODO SEPTIEMBRE 2019- FEBRERO 2019	DECANATO DIRECCIONES DE ESCUELA		

		3.- Actuar bajo la legislación vigente							
		4. - Crear un ambiente laboral adecuado, generar la cooperación y la prestación de ayuda entre los colaboradores, fomentar el crecimiento profesional, promover la igualdad, mediante el trato equitativo entre los miembros de los distintos grupos de trabajo, entre compañeros y compañeras, y entre superiores.							
TOTAL								\$5.000	

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez Heredia, F., & Faizal GeaGea, E. (2012). *Riesgos Laborales, Como prevenirlos en el ambiente de trabajo*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Beltrán del Hierro, D. (2016). *Evaluación y gestión de riesgos psicosociales en los docentes universitarios y su impacto en el rendimiento laboral*. (U. P. Carchi, Ed.) Recuperado el 15 de Junio de 2019, de <http://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/visionempresarial/article/view/358>
- BSI – British Standard Institutions. (2007). *Occupational health and safety management systems – Requirements*. BS OHSAS 18001.
- Equipo Editorial. (2018). *ETIMOLOGÍA DEL TRABAJO*. Recuperado el 21 de Mayo de 2019, de <https://etimologia.com/trabajo/>
- Ginebra Safework OIT. (s.f.). *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*.
- Ministerio del Trabajo;. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Ministerio del Trabajo, Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión integral de Riesgos, Quito.
- Moreno Jimenez, B. (2011). *MEDICINA Y SEGURIDAD DEL TRABAJO*. (SCIELO, Ed.) Recuperado el 15 de Junio de 2019, de Factores y Riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales.: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_art
- Núñez M, A. (2014). *Validez y confiabilidad de instrumentos de medición en investigación cuantitativa*. Recuperado el 20 de 06 de 2019, de <http://fade.espoeh.edu.ec/mapa>
- Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. (17 de Diciembre de 2013). *Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente*. Recuperado el 25 de junio de 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_232852.pdf
- ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU). (2015). *AGENDA 2030 DE DESARROLLO SOSTENIBLE*.
- Pedro R. Gil-Monte. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), Una Enfermedad Laboral en la Sociedad del Bienestar*. Pirámide.
- Sphan, M., Stortti, M., Ayala, E., & Vanessa Thomaé, M. (2006). ETIOLOGIA Y PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT. *Revista de Posgrado de la Vía Cátedra de Medicina*, N° 153.

Universidad Central del Ecuador. . (2017). *Informe técnico Análisis estadístico de las variables del Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales.*

Universidad Internacional SE. (2017). *Resultados MDT-DSSTGIR-2017-3253. 2017.*