



## **Factores De Riesgos Psicosociales en Educación Superior de Manabí y su Variación Frente al COVID -19.**

**Carlos Eduardo Bravo Rivera**

Dirección de Posgrado, Cooperación y Relaciones Internacionales. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Trabajo de Titulación, presentado como requisito para la obtención del grado de Magíster en Ingeniería Industrial con Mención en Sistemas Integrados de Gestión.

**Director:**

**Psic. Ind. Gerardo Vinicio Villacreses Álvarez**

**2023**

## Índice de Contenido

Certificación del Tutor .....	¡Error! Marcador no definido.
Declaración de Autoría .....	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria.....	¡Error! Marcador no definido.
Reconocimiento .....	¡Error! Marcador no definido.
Índice de Contenido .....	1
Índice de Tablas .....	4
Índice de Figuras .....	5
Resumen Ejecutivo .....	8
Executive Summary .....	9
Introducción .....	10
Antecedentes.....	12
Planteamiento del problema .....	15
Formulación del problema .....	15
Objetivos.....	16
Objetivo General .....	16
Objetivos Específicos .....	16
Justificación .....	18
Capítulo 1 .....	19
1    Fundamentación Teórica .....	19
1.1    Antecedentes Investigativos .....	19
1.2    Bases Teóricas .....	20
1.3    Marco Conceptual.....	21
1.4    Marco Legal y Ambiental.....	25
1.5    Hipótesis y Variables (sólo proyecto de investigación) .....	27
1.5.1    Hipótesis .....	27
1.5.2    Identificación de las Variables .....	27

1.5.3	Operacionalización de las Variables .....	28
1.5.3.1	Operacionalización de la Variable Independiente.....	28
1.5.3.2	Operacionalización de la Variable Dependiente .....	28
1.6	Marco Metodológico.....	29
1.6.1	Modalidad Básica de la Investigación .....	35
1.6.2	Enfoque.....	36
1.6.3	Nivel de Investigación.....	36
1.6.4	Población de Estudio.....	36
1.6.5	Tamaño de la Muestra.....	37
1.6.6	Técnicas de recolección de datos.....	37
1.6.7	Plan de recolección de datos.....	37
1.6.8	Procesamiento de la Información .....	38
Capítulo 2	.....	40
2	Diagnóstico o Estudio de Campo .....	40
Capítulo 3	.....	33
3	Propuesta de Mejora.....	33
	Conclusiones.....	1
	Recomendaciones.....	2
	Bibliografía.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
	Anexos.....	6

## Índice de Tablas

TABLA 1.	DIMENSIONES Y CARACTERISTICAS EVALUADAS.....	29
TABLA 2.	ESCALAS DE CALIFICACIÓN DE LAS DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	32
TABLA 3.	ESCALA DE CALIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN GENERAL DEL CUESTIONARIO DE FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES .....	34
TABLA 4.	PREGUNTAS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	37
TABLA 5.	EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL AÑO 2018 .....	41
TABLA 6.	EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL AÑO 2020 .....	16
TABLA 7.	EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL AÑO 2022 .....	16
TABLA 8.	COMPARATIVA RIESGO PSICOSOCIAL 2018, 2020 Y 2022 .....	16

## Índice de Figuras

FIGURA 1.	EVALUACION GENERAL DE RIESGO PSICOSOCIAL POR DIMENSION AÑO 2018.....	1
FIGURA 2.	Carga y ritmo de trabajo 2018.....	1
FIGURA 3.	Desarrollo de competencias 2018.....	2
FIGURA 4.	Liderazgo 2018.....	3
FIGURA 5.	Margen de acción y control 2018.....	3
FIGURA 6.	Organización del trabajo 2018.....	4
FIGURA 7.	Recuperación 2018.....	5
FIGURA 8.	Soporte y apoyo 2018.....	6
FIGURA 9.	Otros puntos importantes 2018.....	7
FIGURA 10.	Acoso discriminatorio 2018.....	8
FIGURA 11.	Acoso laboral 2018.....	9
FIGURA 12.	Acoso sexual 2018.....	10
FIGURA 13.	Adicción al trabajo 2018.....	11
FIGURA 14.	Condiciones del trabajo 2018.....	12
FIGURA 15.	Doble presencia (laboral – familiar) 2018.....	13
FIGURA 16.	Estabilidad laboral y emocional 2018.....	14
FIGURA 17.	Salud auto percibida 2018.....	15
FIGURA 18.	EVALUACION GENERAL DE RIESGO PSICOSOCIAL POR DIMENSION AÑO 2020.....	1
FIGURA 19.	Carga y ritmo de trabajo 2020.....	1
FIGURA 20.	Desarrollo de competencias 2020.....	2
FIGURA 21.	Liderazgo 2020.....	3
FIGURA 22.	Margen de acción y control 2020.....	3
FIGURA 23.	Organización del trabajo 2020.....	4
FIGURA 24.	Recuperación 2020.....	5

FIGURA 25.	Soporte y apoyo 2020 .....	6
FIGURA 26.	Otros puntos importantes 2020 .....	7
FIGURA 27.	Acoso discriminatorio 2020 .....	8
FIGURA 28.	Acoso laboral 2020 .....	9
FIGURA 29.	Acoso sexual 2020.....	10
FIGURA 30.	Adicción al trabajo 2020 .....	11
FIGURA 31.	Condiciones del trabajo 2020 .....	12
FIGURA 32.	Doble presencia (laboral – familiar) 2020 .....	13
FIGURA 33.	Estabilidad laboral y emocional 2020 .....	14
FIGURA 34.	Salud auto percibida 2020.....	15
FIGURA 35.	EVALUACION GENERAL DE RIESGO PSICOSOCIAL POR DIMENSION AÑO 2022 .....	1
FIGURA 36.	Carga y ritmo de trabajo 2022 .....	1
FIGURA 37.	Desarrollo de competencias 2022 .....	2
FIGURA 38.	Liderazgo 2022 .....	3
FIGURA 39.	Margen de acción y control 2022 .....	4
FIGURA 40.	Organización del trabajo 2022.....	5
FIGURA 41.	Recuperación 2022 .....	6
FIGURA 42.	Soporte y apoyo 2022 .....	7
FIGURA 43.	Otros puntos importantes 2022 .....	7
FIGURA 44.	Acoso discriminatorio 2022 .....	8
FIGURA 45.	Acoso laboral 2022 .....	9
FIGURA 46.	Acoso sexual 2022.....	10
FIGURA 47.	Adicción al trabajo 2022 .....	11
FIGURA 48.	Condiciones del trabajo 2022 .....	12
FIGURA 49.	Doble presencia (laboral – familiar) 2022 .....	13
FIGURA 50.	Estabilidad laboral y emocional 2022 .....	14

FIGURA 51.	Salud auto percibida 2022.....	15
FIGURA 52.	Carga y ritmo de trabajo (comparativa 2018, 2020 Y 2022) .....	17
FIGURA 53.	Desarrollo de competencias (comparativa 2018, 2020 Y 2022).	18
FIGURA 54.	Liderazgo (comparativa 2018, 2020 Y 2022) .....	19
FIGURA 55.	Margen de acción y control (comparativa 2018, 2020 Y 2022) ..	20
FIGURA 56.	Organización del trabajo (comparativa 2018, 2020 Y 2022) .....	21
FIGURA 57.	Recuperación (comparativa 2018, 2020 Y 2022).....	22
FIGURA 58.	Soporte y apoyo (comparativa 2018, 2020 Y 2022).....	23
FIGURA 59.	Otros puntos importantes (comparativa 2018, 2020 Y 2022).....	24
FIGURA 60.	Acoso Discriminatorio (comparativa 2018, 2020 Y 2022) .....	25
FIGURA 61.	Acoso Laboral (comparativa 2018, 2020 Y 2022) .....	26
FIGURA 62.	Acoso sexual (comparativa 2018, 2020 Y 2022) .....	27
FIGURA 63.	Adicción al trabajo (comparativa 2018, 2020 Y 2022) .....	28
FIGURA 64.	Condiciones del trabajo (comparativa 2018, 2020 Y 2022) .....	29
FIGURA 65.	Doble presencia (Laboral – Familiar) (comparativa 2018, 2020 Y 2022)	30
FIGURA 66.	Estabilidad laboral y emocional (comparativa 2018, 2020 Y 2022)	31
FIGURA 67.	Salud auto percibida (comparativa 2018, 2020 Y 2022) .....	32

## Resumen Ejecutivo

Los Factores de Riesgos Psicosociales serán evaluados en una Institución de Educación Superior en Manabí en el cambio de su modalidad virtual teletrabajo y posteriormente su retorno progresivo presencial, en el área administrativa y operativa frente al COVID-19. El método utilizado es del Ministerio de Trabajo del Ecuador, de naturaleza cuantitativa, con sus indicadores de 8 dimensiones, realizados en línea mediante el link institucional y presencial, obteniendo los resultados de los informes de las encuestas virtual y presencial del cuestionario de riesgos psicosociales aplicado en los periodos 2018, 2020 y 2022.

En los resultados obtenidos se observó que en las dimensiones Liderazgo, Margen de acción y control y condiciones de trabajo, el riesgo alto disminuyó en comparación del 2018 con el 2020 y aumentó en comparación del 2020 con el 2022. Sin embargo, el acoso laboral, acoso sexual, doble presencia y salud auto percibida el riesgo alto aumentó progresivamente.

En conclusión, el teletrabajo y la posterior reanudación de las actividades presenciales tuvo efectos tanto positivos como negativos y, lo que es más importante, hizo posible que las personas siguieran trabajando.

*Palabras claves:* Riesgos Psicosociales, Pandemia COVID-19, Universidades.

## **Executive Summary**

The Psychosocial Risk Factors will be evaluated in a Higher Education Institution in Manabí in the change of its virtual teleworking modality and later its progressive return in person, in the administrative and operational area against COVID-19. The method used is from the Ministry of Labor of Ecuador, of a quantitative nature, with its 8-dimensional indicators, carried out online through the institutional and face-to-face link, obtaining the results of the reports of the virtual and face-to-face surveys of the applied psychosocial risk questionnaire. in the periods 2018, 2020 and 2022.

In the results obtained, it was observed that in the dimensions Leadership, Margin of action and control and working conditions, the high risk decreased compared to 2018 with 2020 and increased compared to 2020 with 2022. However, workplace bullying, sexual harassment, double presence and self-perceived health, the high risk increased progressively.

In conclusion, teleworking and the subsequent return to face-to-face activities have generated both positive and negative effects and, even more importantly, have allowed the possibility of continuing to work.

*Keywords:* Psychosocial risks, COVID-19 pandemic, Universities.

## Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) recomendó el aislamiento social, reducir la movilidad y el confinamiento de la población, como mecanismos para mitigar la velocidad de propagación del virus y evitar el colapso mundial en los sistemas de salud. El distanciamiento social genera reacciones adaptativas y desadaptativas.

Las circunstancias que provocan el aislamiento social se han establecidos como estresores inusuales que aumentan la probabilidad de exacerbación o recurrencia de nuevos problemas mentales que pueden aparecer por primera vez o trastornos psiquiátricos que ya se hayan presentado anteriormente (Campo-Arias, 2020)

Durante la pandemia, el sistema de educación superior ecuatoriano con la finalidad de prevenir el riesgo de contagio del COVID-19 y resguardar la integridad en la salud de la comunidad universitaria, dio cumplimiento a las disposiciones emitidas por él (Comité de Operaciones Emergentes, 2020), el Ministerio del Trabajo y el (Consejo de Educación Superior, 2020), operando a través de teletrabajo y desarrollando la modalidad en línea.

El (Consejo de Educación Superior, 2020) propició recomendaciones para el retorno progresivo de las actividades académicas de las instituciones de educación superior del Ecuador. Para establecer un plan de retorno progresivo de las actividades presenciales, es importante conocer el estado de la situación de una institución, con respecto a consecuencias de la pandemia en su personal.

Para desarrollar esta investigación, se consideró el informe de análisis de impactos, respuestas y recomendaciones del COVID-19 en educación superior (Giannini, 2020), que indica que, entre los principales golpes de la pandemia contra el personal, están aquellos relacionados con sus ámbitos de trabajo y desarrollo de clases.

Entre el grupo de administrativos y trabajadores ha habido riesgos como el enfrentarse a posibles despidos entre los no titulares, producto de los recortes presupuestarios a la educación superior que sufrió Ecuador en 2020, la exigencia de la presencialidad en algunos tipos de puestos como los responsables de la seguridad, mantenimiento, y las áreas administrativas y de servicios, que para devengar sus salarios no pueden cumplir sus tareas a través de teletrabajo; entre otras situaciones que han generado estrés en este tipo de personal. Este contexto ha producido afectaciones en la salud mental de los miembros de una comunidad universitaria en situaciones de emergencia: el constante miedo, preocupación, incertidumbre y los factores de estrés en la población durante el brote de COVID-19 pueden tener consecuencias a largo plazo en las comunidades, familias y personas vulnerables” (Grupo de Referencia del IASC, 2020).

Con estas consideraciones, el objetivo del estudio es evaluar los riesgos psicosociales frente al retorno a las actividades presenciales en una Institución de Educación Superior, en la ciudad de Manta desde los periodos 2018, 2020 y 2022, estableciendo una comparativa de los resultados.

## **Antecedentes**

El COVID 19 es una enfermedad infecciosa causada por el brote epidemiológico del coronavirus que tuvo su origen en la ciudad de Wuhan, China a finales del año 2019. El 11 de marzo del año 2020 ya había sido declarada una pandemia por la Organización Mundial de la Salud como lo indica la (Organización Panamericana de la Salud, 2020), siendo un factor de riesgo para generar morbilidad y mortalidad en la población humana, propagándose rápidamente de Asia a otros continentes como Europa y América.

La pandemia Covid-19 generó en todo el mundo la búsqueda de medidas de bioseguridad y rápida acción en su prevención y control por parte de múltiples gobiernos en todas las naciones afectadas. Se decretaron medidas de confinamiento y otras restricciones sociales, limitando a las personas a estar en confinamiento, mantener distanciamiento y evitar el desplazamiento. Esta situación generó un cambio drástico en el que millones de empleados perdieron sus fuentes de trabajo. Otros pudieron modificar su forma de acceder a trabajar en la modalidad del teletrabajo (Organización de las Naciones Unidas, 2021).

El teletrabajo representa una medida preventiva que minimiza la movilización de las personas y evita la propagación del virus Covid-19, y fue visto por grupos como la Unión Europea como una alternativa laboral, llegando a ser utilizado por casi el 40% de la población ocupada (Ruíz, 2021), debido a las medidas de confinamiento y aislamiento social. Sin embargo, se reconoce que la modalidad del teletrabajo ha generado diversos impactos e implicaciones en el ámbito económico, la salud (física y psicológica) de las personas teletrabajadoras que se han visto

vulneradas por el aislamiento social que puede convertirse en un factor de riesgo psicosocial (Ruíz, 2021).

Con la modalidad laboral del teletrabajo, los riesgos psicosociales simbolizan un reto en materia de seguridad y salud en el trabajo, asociadas principalmente a la deficiencia en el uso de las TICs dentro de su jornada de trabajo. En el sector de la educación, investigaciones demuestran que el 65% de los colaboradores han experimentado estrés, depresión, irritabilidad, ansiedad, falta de concentración o insomnio producto del teletrabajo (Finkekstein, 2020).

En el territorio ecuatoriano, es importante señalar que el Ministerio de Trabajo, desarrollo una herramienta, representada en una guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial de todo el personal de la empresa o institución pública o privada con más de diez trabajadores. Teniendo la intención de promover el cumplimiento en la detección y prevención de riesgos psicosociales que vulneran los derechos de los trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2018).

Para poder detectar los riesgos psicosociales que vulneren los derechos de los trabajadores, es importante indicar que las dimensiones en el campo laboral continuamente son evaluadas, pero producto de la pandemia Covid-19, ha existido una variación en los puestos de trabajo que ha generado una reconfiguración en la metodología de evaluación en dimensiones como carga y ritmo de trabajo, condiciones de trabajo en el espacio físico de trabajo en el hogar, liderazgo, recuperación, salud auto percibida y otras dimensiones que demandan un nuevo esquema de evaluación desde la perspectiva social y la salud física y psicológica de los colaboradores (Montero et al., 2020)

El objetivo del estudio es evaluar los riesgos psicosociales frente a la variación del puesto de trabajo al teletrabajo y posteriormente al retorno a la presencialidad en una Institución de Educación Superior, en la ciudad de Manta en los periodos 2018, 2020 y 2022 (antes, durante y después de la pandemia), estableciendo una comparativa de los resultados.

En este estudio se representa una investigación que está estructurada en una fase introductoria en la que se procede a señalar el planteamiento del problema, la justificación y objetivo del estudio. El segundo apartado está representado por la revisión de literatura, sustentada en fundamentación teórica, con antecedentes de los principales artículos correlacionados. La tercera fase con los resultados obtenidos y las conclusiones y recomendaciones.

## **Planteamiento del problema**

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, dentro de su matriz de riesgo no prioriza el riesgo biológico.

Con la pandemia mundial COVID-19 se optó por la modalidad laboral virtual. Provocando el aislamiento social de los trabajadores. Sin brindar una alternativa para aquellos trabajadores que realizan actividades administrativas y operativas, netamente presenciales.

Un primer diagnóstico a los análisis que se realizan para controlar los riesgos Psicosociales permitió observar una serie de déficit, debido que producto al COVID-19 se evidenció en los trabajadores de la Universidad inseguridad al realizar sus actividades relacionado al temor de contagiarse y a su vez contagiar a sus familiares.

Según la literatura existes distintos riesgos psicosociales en la educación debido a la pandemia covid-19 como: Estrés, Factores físicos, liderazgo, Margen de Acción y Control, Condiciones de trabajo, Acoso Laboral, Acoso Sexual, Doble Presencia y Salud Auto Percibida.

### **Formulación del problema**

¿De qué manera incidirá la evaluación de factores de riesgos psicosociales para la prevención de enfermedades profesionales en la universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí?

Preguntas directrices:

1. ¿Se ha realizado una identificación o diagnóstico actual de factores de riesgo psicosociales en la Universidad laica Eloy Alfaro de Manabí?
2. ¿Existe alguna alternativa de solución factible para el problema planteado mediante el estudio de valoración y medición del factor de riesgo psicosocial?
3. ¿Se han realizado mejoras en las instalaciones, procesos o existen alternativas nuevas que permitan disminuir los factores de riesgo psicosociales en la Universidad laica Eloy Alfaro de Manabí?

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Realizar el estudio del impacto psicosocial del personal Administrativo y Operativo de la Universidad laica Eloy Alfaro de Manabí, con el fin de determinar el comportamiento de los Factores de Riesgos Psicosociales antes, durante y después de la pandemia COVID-19.

### **Objetivos Específicos**

- Analizar los resultados de las evaluaciones de test psicosociales de los periodos 2018, 2020 y 2022 del personal Administrativo y Operativo de la universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- Realizar una comparativa de los resultados de las evaluaciones de test psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador en los periodos

2018, 2020 y 2022 del personal Administrativo y Operativo de la universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

- Plantear una propuesta de mejoramiento de los ambientes laborales de cada personal Administrativo y Operativo de la universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

## **Justificación**

En el Ecuador no hay un estudio comparativo de los factores de riesgos psicosociales del personal administrativo y operativo que labora en una Institución de Educación Superior, considerando que los servidores públicos están expuesto a una variedad de riesgos psicosociales que pueden perjudicar el desarrollo de sus actividades y a su salud.

Por lo tanto, para este estudio se consideró los resultados de los análisis de factores de riesgos psicosociales realizados en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí en los años 2018, 2020 y 2022 (antes, durante y después de la pandemia), con la aplicación de un método entre los resultados obtenidos de los informes del cuestionario de riesgos psicosociales.

Este estudio comparativo es de gran importancia ya que contribuye en un mayor enfoque del manejo del Talento Humano de la Universidad, para mejorar sus condiciones laborales, de acuerdo con lo que establece la cláusula 6.1.2 Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles de la Norma ISO 45001:2018, en uno de los estamentos muchas veces invisibilizados de la educación superior que son el personal administrativo y operativo.

# Capítulo 1

## 1 Fundamentación Teórica

### 1.1 Antecedentes Investigativos

La evaluación de los riesgos psicosociales y los factores que los desencadenan permite la generación de orientaciones y medidas para mejorar y fortalecer aquellos aspectos que fomentan el bienestar y la salud de los trabajadores. Cuando un factor tiene la capacidad de afectar en forma negativa a una persona en un contexto laboral, puede ser considerado como un riesgo psicosocial y son muchos los gobiernos que han generado Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, con la intención de evaluar las realidades laborales, disminuir la incidencia y prevalencia de enfermedades relacionadas con la salud mental de los trabajadores (Mingote, Pino, Sánchez, & Gutiérrez, 2018).

Es importante indicar que, en el Ecuador, se presentó una propuesta de cuestionario de evaluación, con la finalidad de evaluar los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud de los trabajadores generando acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial. Se creó una herramienta que promueve el cumplimiento del programa de prevención de riesgo psicosocial, aplicando evaluaciones de situaciones que pueden producir daño a la salud de los trabajadores o servidores. El cuestionario es dirigido a personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas con más de 10 trabajadores y/o servidores (Ministerio del Trabajo, 2018)

El teletrabajo es la prestación de servicios personales y lícitos, en estos existen jornadas de trabajo ordinarias y especiales de carácter no presencial. Ante

la pandemia Covid-19, una alternativa al trabajo es el teletrabajo emergente, que modifica aparentemente modifica únicamente el lugar en el que se realiza en trabajo, sin alterar las condiciones esenciales de las relaciones laborales, por lo que no vulnera los derechos de los trabajadores y no constituye causal de terminación de la relación de trabajo (Ministerio del Trabajo, 2018)

El teletrabajo se comparte con numerosas otras funciones, como la dedicación de cuidados, quehaceres personales y los dispositivos de comunicación móvil contribuyen a aumentar los niveles de estrés e insomnio, pudiendo verse muy afectada la salud y el bienestar de los colaboradores. Otras desventajas que pueden conducir a enfermedades mentales son el aislamiento resultante de la pérdida de contacto directo con los estudiantes y los compañeros de trabajo, disminución de la creatividad, jornadas laborales extensas, sedentarismo, intensificación del trabajo, con mayor exposición a enfermedades ocupacionales. (Garrito & Molino, 2018)

El funcionario administrativo a pesar de tener la menor representatividad en el cogobierno de una universidad cumple una función relevante para el sostenimiento de los procesos académicos – administrativos, debiendo ser el cuidado de su salud laboral parte del plan de seguridad de una educación de educación superior (Villacreses, 2022)

## **1.2 Bases Teóricas**

En este estudio sustentado en revisiones bibliográficas, se ha desarrollado una búsqueda de información documental a través de buscadores académicos y científicos en los que se han publicados artículos de revista indexadas con presentaciones de estudios relacionados a la presente investigación. En los diferentes buscadores reconocidos como Scielo, Dialnet, Google Académico,

Researchgate, ScienceDirect, Scopus se insertaron en el buscador palabras claves como “teletrabajo, riesgos psicosociales, educadores, pandemia covid-19” para acceder a información de estudios. La cadena de búsqueda es la siguiente: ("educat\*") AND ("covid" OR "pandemic") AND ("risk" OR "psychosocial") AND ("online" OR “telework”) para Scopus, y su traducción para el resto de los buscadores.

El tiempo establecido fue desde el 2000 a julio 2021. Inicialmente se encontraron 120 artículos, luego se desarrolló un análisis de estos artículos, escogiendo solo a aquellos que analizaran los riesgos psicosociales en el personal docente, durante o después de un evento disruptivo grave como una pandemia. Del total se redujo la base a 6 artículos, donde no se encontró información que desarrolle una comparativa en la variación de riesgos psicosociales antes y durante el evento disruptivo grave.

### **1.3 Marco Conceptual**

#### **Riesgos Psicosociales**

Los riesgos psicosociales son las consecuencias de las condiciones de trabajo que se encuentran afectando la salud de las personas trabajadores, porque son sometidas a mecanismos psicológicos y fisiológicos que se convierten en factores estresantes desestabilizadores del bienestar (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

Los riesgos psicosociales laborales surgen dentro de ambientes laborales que dañan la salud física, psicológica y las relaciones sociales de los trabajadores porque son sometidos a factores de riesgos. Los riesgos psicosociales simbolizan esas condiciones laborales que pueden ser de carácter descriptivos y en estos se

encuentran sumergidas múltiples dimensiones como la estructura organizacional sobre la que se puede evaluar el clima organizacional y liderazgo, permitiendo predecir la aparición de diversos problemas psicológicos en los trabajadores, que pueden estar asociados a las condiciones que les afectan la salud y el bienestar, llegando a provocar efectos como el estrés, con síntomas frecuentes como irritabilidad, depresión y puede estar acompañado de agotamiento físico y mental en los trabajadores (Muñoz, Molina, Ochoa, & Esquivel, 2020)

### **Origen de los Riesgos Psicosociales**

Las causas de los riesgos psicosociales en los contextos labores pueden tener múltiples factores desencadenantes, entre los cuales se encuentran principalmente la caracterización de las tareas representada en la monotonía, el ritmo de trabajo y la falta de autonomía; la falta de liderazgo; los canales de comunicación inadecuados; las disminuciones salariales por factores externos a la responsabilidad de los trabajadores, la falta de estabilidad del empleo y la desorganización del tiempo de trabajo con larga duración en las jornadas, representan todos riesgos psicosociales que se originan por la actividad laboral (Muñoz, Molina, Ochoa, & Esquivel, 2020). Con la finalidad de salvaguardar a las personas de todo riesgo en relación con los agentes físicos y psicosociales que proceden de la organización laboral y pueden perjudicar la salud individual y colectiva de los trabajadores en los contextos de trabajo. Se encontró que es responsabilidad de todos y cada uno de los empleadores reconocer, determinar e intervenir en la presencia de riesgos psicosociales para garantizar el respeto a los derechos laborales de los colaboradores (Duarte j; Capacho J & Valero L, 2020).

## **Importancia de la evaluación de los Riesgos psicosociales y la reducción de sus efectos**

La evaluación de los riesgos psicosociales y los factores que los desencadenan permite la generación de orientaciones y medidas para mejorar y fortalecer aquellos aspectos que fomentan el bienestar y la salud de los trabajadores. Cuando un factor tiene la capacidad de afectar en forma negativa a una persona en un contexto laboral, puede ser considerado como un riesgo psicosocial y son muchos los gobiernos que han generado Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, con la intención de evaluar las realidades laborales, disminuir la incidencia y prevalencia de enfermedades relacionadas con la salud mental de los trabajadores (Mingote, Pino, Sánchez, & Gutiérrez, 2018).

Es importante indicar que, en el Ecuador, se presentó una propuesta de cuestionario de evaluación, con la finalidad de evaluar los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud de los trabajadores generando acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial. Se creó una herramienta que promueve el cumplimiento del programa de prevención de riesgo psicosocial, aplicando evaluaciones de situaciones que pueden producir daño a la salud de los trabajadores o servidores. El cuestionario es dirigido a personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas con más de 10 trabajadores y/o servidores (Ministerio del Trabajo, 2018).

### **El Teletrabajo**

El teletrabajo es la prestación de servicios personales y lícitos, en estos existen jornadas de trabajo ordinarias y especiales de carácter no presencial. Ante la pandemia Covid-19, una alternativa al trabajo es el teletrabajo emergente, que

modifica aparentemente modifica únicamente el lugar en el que se realiza en trabajo, sin alterar las condiciones esenciales de las relaciones laborales, por lo que no vulnera los derechos de los trabajadores y no constituye causal de terminación de la relación de trabajo (Ministerio del Trabajo, 2020).

### **Variación del Puesto Laboral de los Profesionales Docentes con el Teletrabajo Emergente**

El teletrabajo se comparte con numerosas otras funciones, como la dedicación de cuidados, quehaceres personales y los dispositivos de comunicación móvil contribuyen a aumentar los niveles de estrés e insomnio, pudiendo verse muy afectada la salud y el bienestar de los colaboradores. Otras desventajas que pueden conducir a enfermedades mentales son el aislamiento resultante de la pérdida de contacto directo con los estudiantes y los compañeros de trabajo, disminución de la creatividad, jornadas laborales extensas, sedentarismo, intensificación del trabajo, con mayor exposición a enfermedades ocupacionales (Mingote, Pino, Sánchez, & Gutiérrez, 2018).

Por el brote de la pandemia la sociedad ha tenido transformaciones, y las emociones de la ciudadanía juega un papel fundamental en el diario vivir, pudiéndose reflejar que las personas se han visto afectada por el aislamiento social y por el incremento de horas laborales. La situación descrita resulta para algunos docentes -un desafío, al tener que adaptarse a la nueva metodología denominada teletrabajo emergente que ha generado estrés, afectando la conducta y el estado emocional, influye negativamente en el bienestar emocional producto del aislamiento por el confinamiento (Ochoa, García, & Mercado, 2020).

## 1.4 Marco Legal y Ambiental

### CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

**Art. 3.-** Son deberes primordiales del Estado:

1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.

**Art. 32.-** La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional.

**Art. 229.-** Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema

de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Los obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo.

**Art. 326.-** El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

**Art. 332.-** El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

## **LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO**

**Art. 23.-** Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

## **REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO**

**Art. 120.-** Estructura de la gestión de las Unidades de Administración del Talento Humano - UATH. - Las UATH estructurarán su gestión mediante la conformación de procesos y estarán integradas básicamente por: d) Salud ocupacional.

**Art. 130.-** Estructura del sistema. - La administración del talento humano del servicio público, responde a un sistema integrado que está conformado por los

subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación y desarrollo profesional; y, evaluación del desempeño. Además, se considerará como parte integrante del desarrollo del talento humano la salud ocupacional.

**Art. 228.-** De la prestación de los servicios. - Las instituciones asegurarán a las y los servidores públicos el derecho a prestar sus servicios en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud ocupacional, comprendida ésta como la protección y el mejoramiento de la salud física, mental, social y espiritual, para lo cual el Estado a través de las máximas autoridades de las instituciones estatales, desarrollando programas integrales.

## **1.5 Hipótesis y Variables**

### **1.5.1 Hipótesis**

Hipótesis 1. Los factores de riesgos psicosociales en el personal administrativo y operativo de la ULEAM varían frente al COVID-19, durante los periodos 2018, 2020 y 2022.

Hipótesis 2. No existe una variación en los factores de riesgos psicosociales del personal administrativo y operativo de la ULEAM en el marco del COVID-19.

### **1.5.2 Identificación de las Variables**

- **Variable Independiente:**

COVID-19

- **Variable Dependiente:**

Factores de riesgos psicosociales

### **1.5.3 Operacionalización de las Variables**

#### **1.5.3.1 Operacionalización de la Variable Independiente**

- **Variable Independiente:**

Síntomas somáticos

Síntomas cognitivos

Síntomas afectivos

Síntomas conductuales

Síntomas interpersonales

#### **1.5.3.2 Operacionalización de la Variable Dependiente**

- **Variable Dependiente:**

Carga y ritmo de trabajo

Desarrollo de competencia

Liderazgo

Margen de acción y control

Organización del trabajo

Recuperación

Soporte y apoyo

Condiciones del trabajo

Doble presencia

Estabilidad laboral y emocional

Salud auto percibida

Acoso discriminatorio

Acoso laboral

Acoso sexual

## 1.6 Marco Metodológico

Se aplicó la prueba evaluación de riesgo psicosocial propuesta por el Ministerio de Trabajo en octubre del año 2018 y está representada en un cuestionario constituido por patrones de respuesta bajo la escala de 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. El cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales está diseñado con 58 ítems (preguntas) agrupados en 8 dimensiones importantes que fueron comparadas frente a la variación de los puestos trabajo en los colaboradores.

En este proceso de investigación es relevante señalar en qué consiste cada una de las dimensiones evaluadas, resaltando una breve explicación de cada una a continuación:

**TABLA 1. DIMENSIONES Y CARACTERÍSTICAS EVALUADAS**

<b>Dimensiones</b>	<b>Características de evaluación</b>
D1. Carga y ritmo de trabajo	Exigencias físicas y mentales a las que son sometidas los trabajadores en sus contextos laborales. Siendo evaluable en esta dimensión el tiempo y la dedicación al trabajo de los colaboradores.
D2. Desarrollo de las competencias	Son las oportunidades que los trabajadores tienen para desarrollar y demostrar sus destrezas, habilidades, conocimientos y actitudes en el ambiente laboral.

D3. Liderazgo	Simboliza esa capacidad para dirigir, coordinar, motivar y orientar a un grupo. Siendo características personales que deben poseer los miembros de cualquier organización social o empresa.
D4. Margen de acción y control	Medida en la cual un colaborador participa en la diferente toma de decisiones en relación con su rol en el contexto laboral en el que se desempeña.
D5. Organización del trabajo	Aborda las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo.
D6. Recuperación	Permite evaluar el tiempo que los trabajadores destinan al descanso y la recuperación de su energía después de la realización de algún esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo. También representa el tiempo que se destina a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales.
D7. Soporte y apoyo	Representan las acciones y recursos formales e informales que aplican quienes tienen mandos superiores para la búsqueda de soluciones a problemas planteados frente a situaciones laborales y extralaborales.
D8. Otros puntos importantes	Se clasifica en un conjunto de subdimensiones que también permiten evaluar los riesgos psicosociales a los que se enfrentan los colaboradores en el trabajo. Esta dimensión

	se clasifica en ocho nuevas dimensiones y son las siguientes:
D8.1. 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.
D8.2. Acoso Laboral	Acoso psicológico basado en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado que surge través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar al trabajador.
D8.3. Acoso sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas que pueden afectar la integridad física, psicológica y moral de los trabajadores o servidores.
D8.4. Adicción al trabajo	Dificultad que tienen la persona para desconectarse del trabajo, se presenta la necesidad para asumir cada vez más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros.
D8.5. Condiciones del Trabajo	Factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar

	negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.
D8.6. Doble presencia (laboral – familiar)	Son las demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar.
D8.7. Estabilidad laboral y emocional	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.
D8.8. Salud auto percibida	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en torno al trabajo que realiza.

**Fuente:** (Ministerio del Trabajo, 2018).

**TABLA 2. ESCALAS DE CALIFICACIÓN DE LAS DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>Riesgo</b>	<b>Riesgo</b>	<b>Riesgo</b>
	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	13 a 16	8 a 12	4 a 7
2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	13 a 16	8 a 12	4 a 7

3. LIDERAZGO	18 a 24	12 a 17	6 a 11
4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	13 a 16	8 a 12	4 a 7
5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	18 a 24	12 a 17	6 a 11
6. RECUPERACIÓN	16 a 20	10 a 15	5 a 9
7. SOPORTE Y APOYO	16 a 20	10 a 15	5 a 9
8.1. ACOSO DISCRIMINATORIO	13 a 16	8 a 12	4 a 7
8.2. ACOSO LABORAL	7 a 8	5 a 6	2 a 4
8.3. ACOSO SEXUAL	7 a 8	5 a 6	2 a 4
8.4. ADICCIÓN AL TRABAJO	16 a 20	10 a 15	5 a 9
8.5. CONDICIONES DEL TRABAJO	7 a 8	5 a 6	2 a 4
8.6. DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
8.7. ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	16 a 20	10 a 15	5 a 9

8.8. SALUD AUTO PERCIBIDA	7 a 8	5 a 6	2 a 4
------------------------------	-------	-------	-------

Fuente: Ministerio del Trabajo Ecuador, 2018. Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

**TABLA 3. ESCALA DE CALIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN GENERAL DEL CUESTIONARIO DE FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES**

<b>NIVEL DE RIESGO</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<b>ALTO</b>	<b>58 a 116</b>	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.
<b>MEDIO</b>	<b>117 a 174</b>	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.
<b>BAJO</b>	<b>175 a 232</b>	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.

### 1.6.1 Modalidad Básica de la Investigación

El estudio se desarrolló con la aplicación del método comparativo entre los resultados obtenidos de los informes del cuestionario de riesgos psicosociales aplicado en el periodo 2018, 2020 y 2022.

### **1.6.2 Enfoque**

Esta investigación es un estudio cuantitativo, se desarrolló aplicando un cuestionario al personal administrativo y operativo de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, que permitió llegar a una determinación exacta de la problemática encontrada; mediante el levantamiento de la información y análisis bibliográfico, se obtuvieron importantes conclusiones que permitieron hacer recomendaciones a la universidad.

Los procedimientos de la investigación que se aplicaron fueron mediante un registro bibliográfico en congruencia con las variables de estudio, donde se distinguen las dimensiones que se adjudican al cuestionario aplicado sobre los factores de riesgo psicosocial.

### **1.6.3 Nivel de Investigación**

Esta investigación se desarrolló del tipo exploratorio, donde se realizó un procedimiento analítico de los resultados obtenidos y se sistematizaron para permitir llegar a la cohesión de los resultados según las variables aplicadas.

### **1.6.4 Población de Estudio**

En relación con las principales características sociodemográficas estudiadas tenemos una población de 683 funcionarios en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (N=683) 100%. De los cuales 417 corresponden al personal administrativo y 266 corresponde al personal operativo de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

### 1.6.5 Tamaño de la Muestra

Para el cálculo de la muestra se consideró la totalidad de la población de estudio, la cual consta con 417 servidores bajo la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP y 266 trabajadores bajo el régimen Código del Trabajo.

### 1.6.6 Técnicas de recolección de datos

Este estudio se lo realizó con los datos existentes de los resultados de la evaluación de riesgos psicosocial de los periodos 2018, 2020 y 2022. Los cuales reposan en el archivos físico y digital de la Dirección de Seguridad Integral Sostenible. Siendo este un requisito obligatorio dispuesto por el Ministerio del Trabajo desde octubre del 2018. Y se seleccionó estratégicamente estos periodos para comparar los resultados de los informes de las evaluaciones psicosociales antes, durante y después de la pandemia.

### 1.6.7 Plan de recolección de datos

**TABLA 4. PREGUNTAS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS**

N°	Preguntas Frecuentes	Explicación
1	¿Para qué?	Para determinar la variación de los riesgos psicosociales en el Sistema de Educación Superior Frente al COVID -19
2	¿De qué personas?	Personal administrativo de la Dirección de Administración del Talento Humano de la ULEAM.

3	¿Sobre qué aspectos?	Factores de riesgos psicosociales.
4	¿Quién investiga?	Ing. Carlos Eduardo Bravo Rivera.
5	¿Cuándo?	Marzo 2023
6	¿Dónde?	Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Facultad de Ingeniería, Industria y Construcción.
7	¿Cuántas veces?	Una sola vez.
8	¿Técnica de recolección?	Encuesta.
9	¿Con qué?	Cuestionario.
10	¿En qué situación?	Aplicando encuestas al personal administrativo de la DATH, en persona y mediante correo institucional.

### 1.6.8 Procesamiento de la Información

Para la preparación de los datos se recopiló los test psicosociales tomados en los periodos antes indicados. Si bien es cierto, los test realizados son anónimos, pero para un mayor control de los resultados se los clasifican por Direcciones o Facultades y en el Ítem D se debe seleccionar si el personal es administrativo u operativo. De esta manera se logró segmentar al personal administrativo y operativo de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

En el periodo 2020 se utilizó el correo institucional de la Universidad. La cual trabaja con Microsoft Office.

Y para determinar la variación de los factores de los riesgos psicosociales en el sistema de educación superior frente al covid-19 se los realizó mediante un análisis de correlación de datos.

## **Capítulo 2**

### **Diagnóstico o Estudio de Campo**

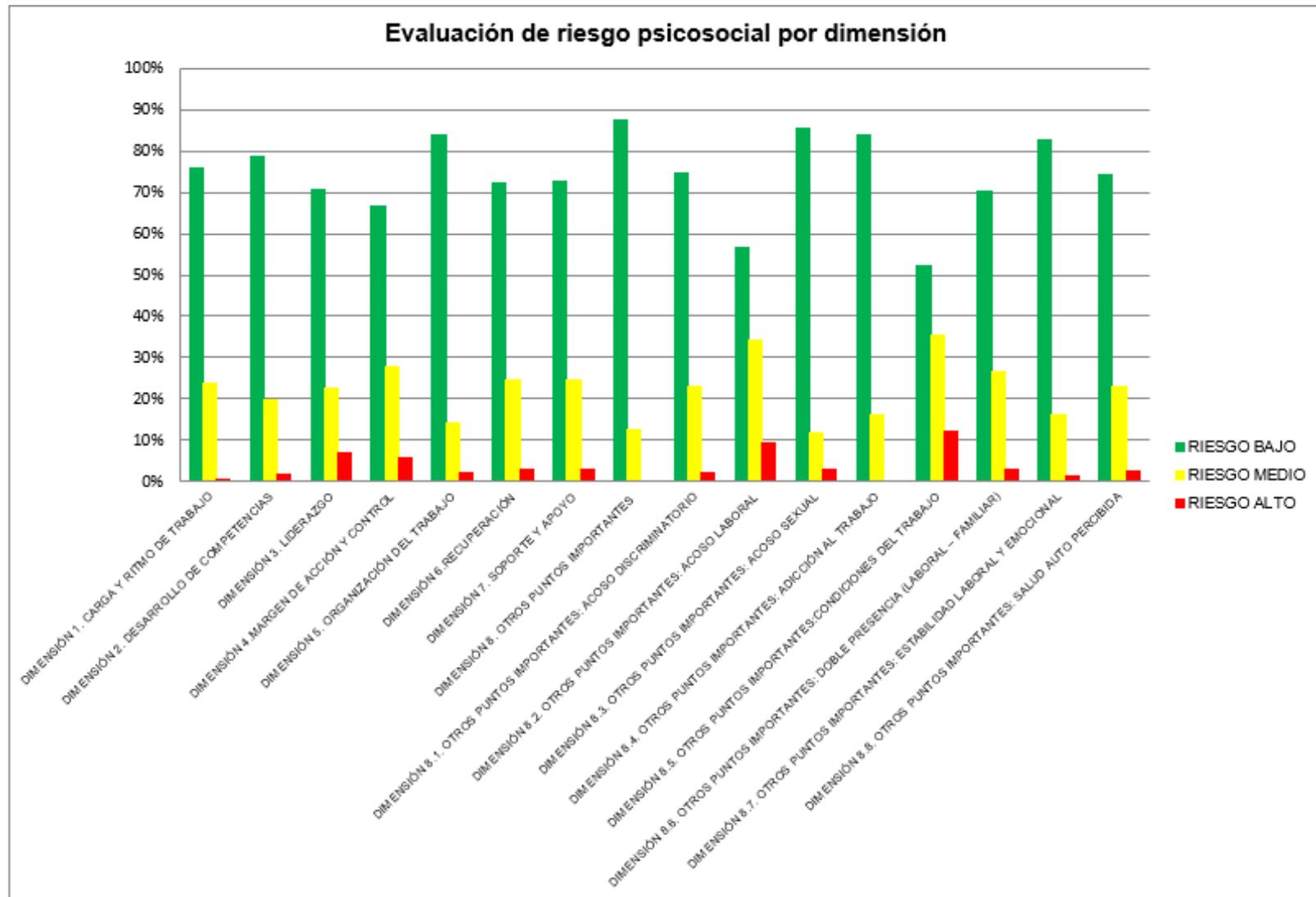
#### **Análisis de los resultados.**

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí en el 2023 cumple 37 años como Institución de Educación Superior. Cuenta con funcionarios fundadores de la universidad y que en la actualidad ejecutan sus funciones con metodología de años anteriores. Con la llegada de la pandemia mundial se priorizó el teletrabajo. Esto obligó a todos los funcionarios a realizar sus funciones de manera virtual. Provocando aumento de factores de riesgos psicosociales en los funcionarios. Por este motivo, a partir del año 2020 se han presentaron los mayores números de desvinculados en la historia de la universidad.

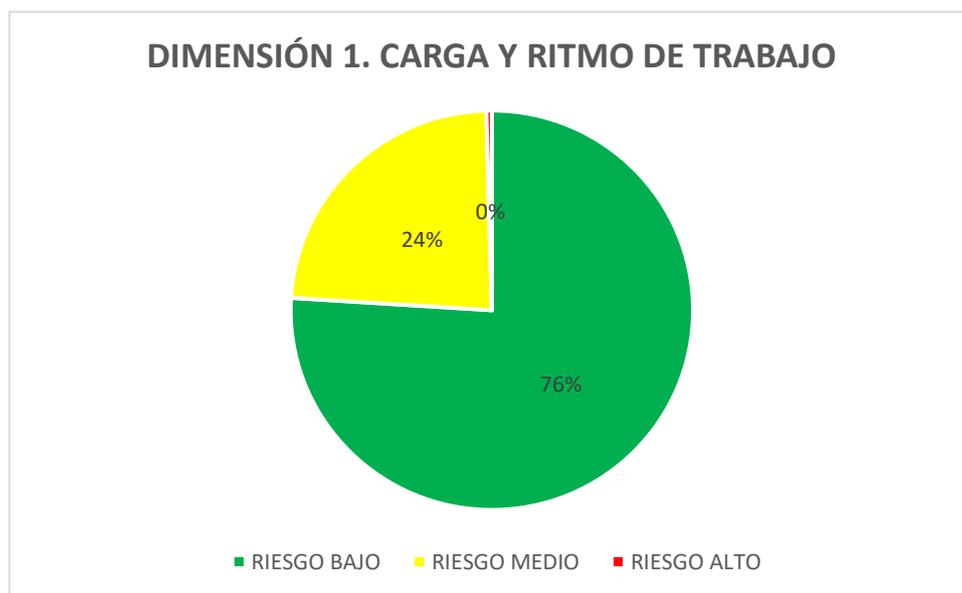
**TABLA 5. EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL AÑO 2018**

<b>RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
<b>DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO ALTO</b>
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	76%	24%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	79%	20%	2%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	71%	23%	7%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	66%	28%	6%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	84%	14%	2%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	72%	25%	3%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	73%	24%	3%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	87%	12%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	75%	23%	2%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	57%	34%	9%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	86%	12%	3%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	84%	16%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	52%	36%	12%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	70%	27%	3%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	83%	16%	1%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	74%	23%	2%

**FIGURA 1. EVALUACION GENERAL DE RIESGO PSICOSOCIAL POR DIMENSION AÑO 2018**

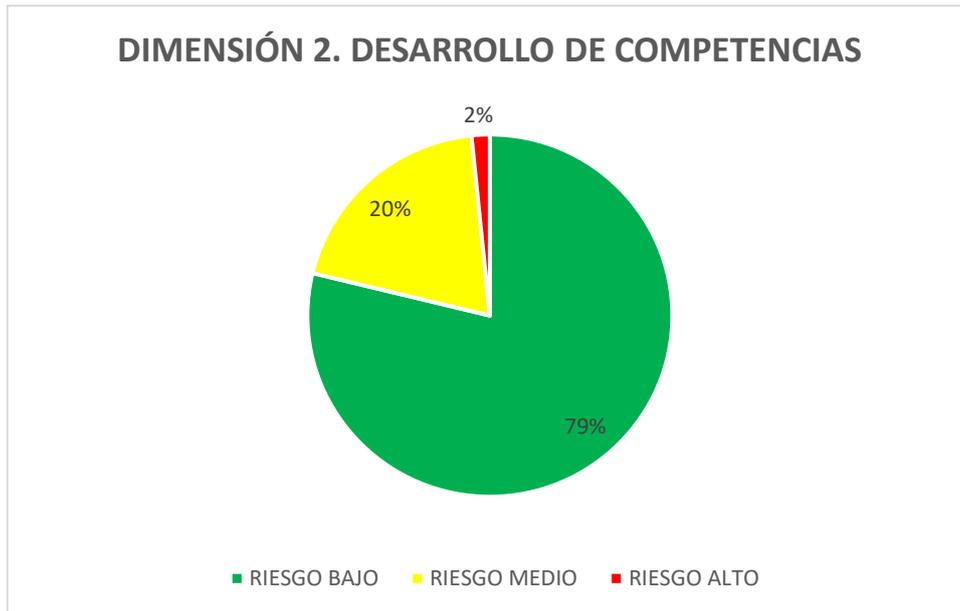


**La dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo**, podemos observar que el riesgo bajo tiene un 76%, el riesgo medio tiene un 24% y el riesgo alto un 0%. Podemos determinar que el conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ven sometidos los servidores y trabajadores de la Uleam es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



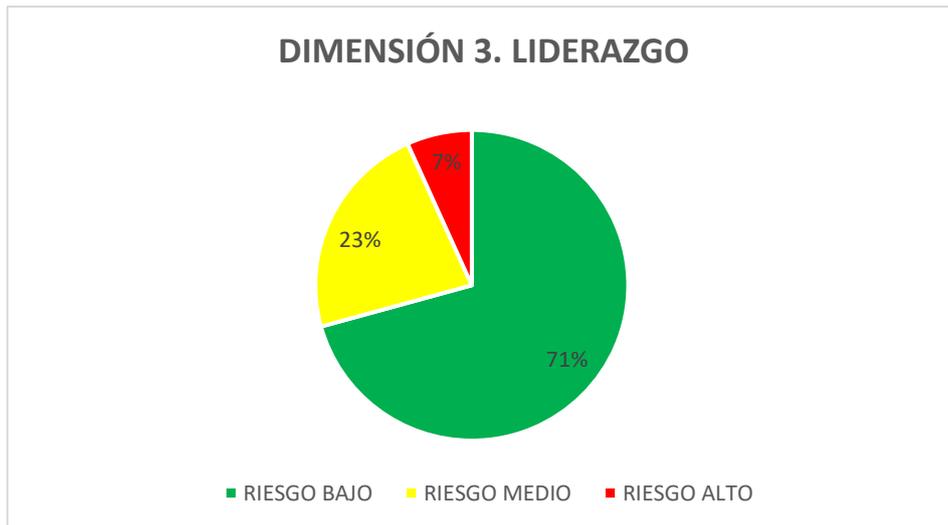
**FIGURA 2.** Carga y ritmo de trabajo 2018

**La dimensión 2. Desarrollo de competencias**, podemos observar que el riesgo bajo tiene un 79%, el riesgo medio tiene un 20% y el riesgo alto un 2%. Podemos determinar que las oportunidades para desarrollar competencias pueden ser aplicadas en el ámbito laboral conforme a las demandas actuales del trabajo y son de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



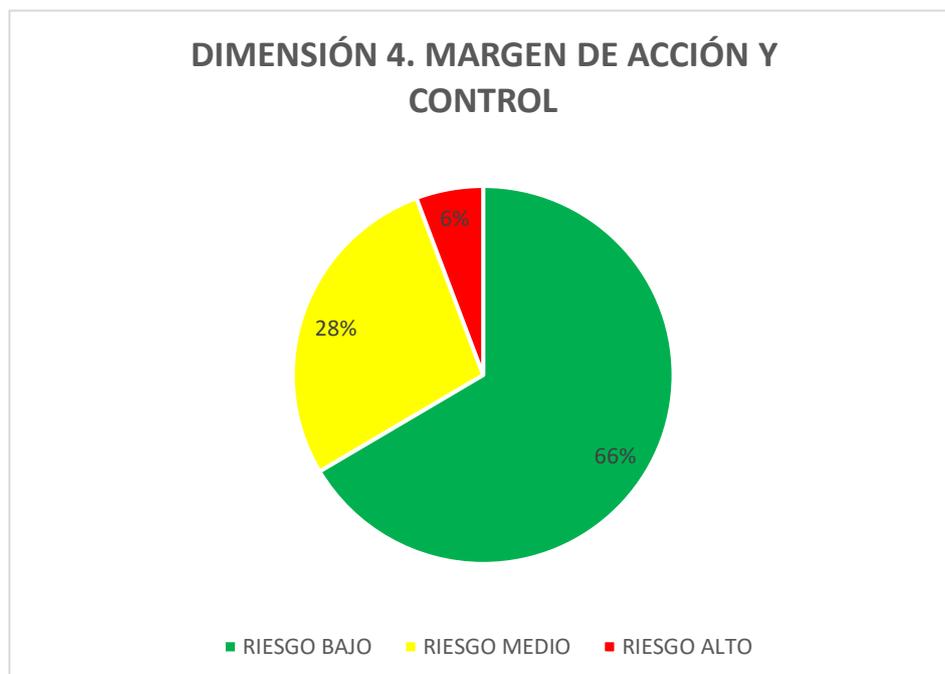
**FIGURA 3.** Desarrollo de competencias 201

**La dimensión 3. Liderazgo**, podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 71%, el riesgo medio 23% y el riesgo alto un 7%. Podemos determinar que las características personales, así como sus habilidades para poder liderar, coordinar, retroalimentar; infieren mucho a las personas en lograr objetivos para así poder compartir su visión y de esta manera proporcionar información; ya que son de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, y no genera a corto plazo efectos nocivos.



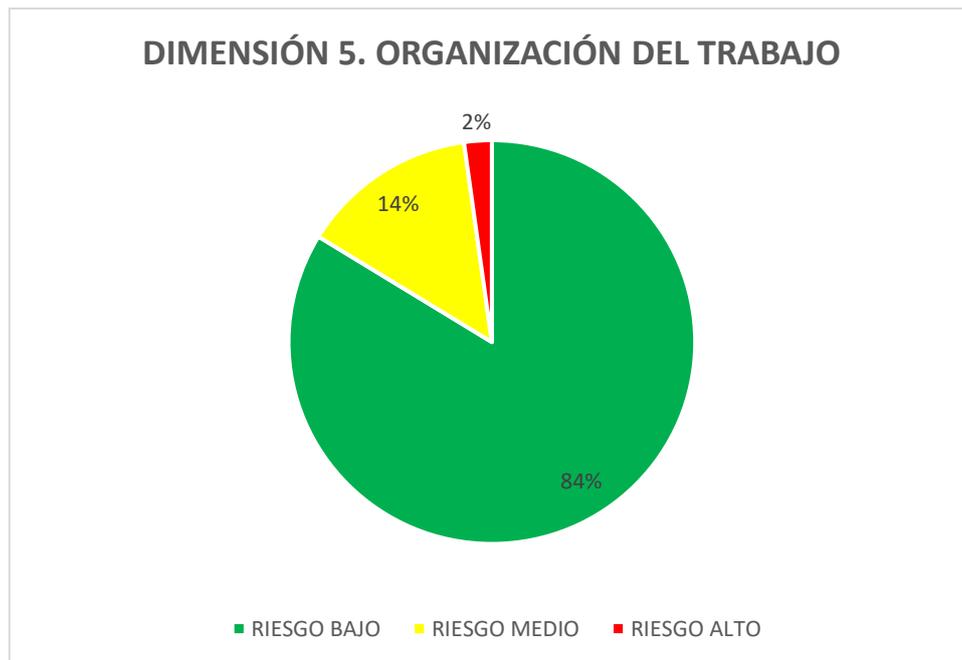
**FIGURA 4.** Liderazgo 2018

La **dimensión 4. Margen de acción y control**, podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 66%, el riesgo medio 28% y el riesgo alto 6%. Podemos determinar que el grado en que una persona está involucrada en la toma de decisiones relacionadas con su puesto de trabajo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, el cual no genera a corto plazo efectos nocivos.



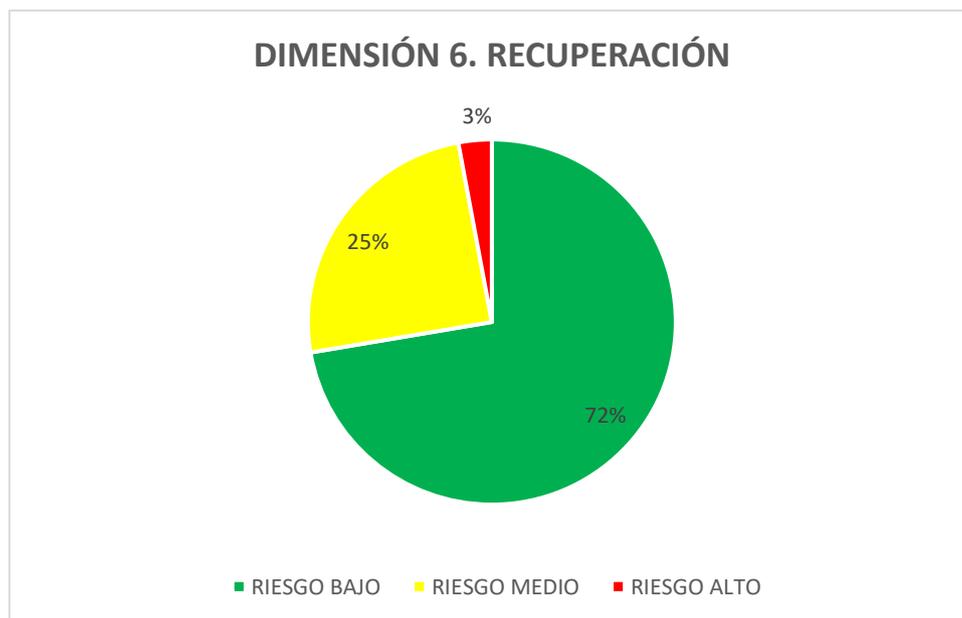
**FIGURA 5.** Margen de acción y control 2018

**La dimensión 5. Organización del trabajo**, podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 84%, el riesgo medio 14% y el riesgo alto 2%. Podemos determinar que considera la forma de comunicación, la técnica, el modo de asignación y los requisitos cualitativos y cuantitativos del trabajo, y esto hace que sea de un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



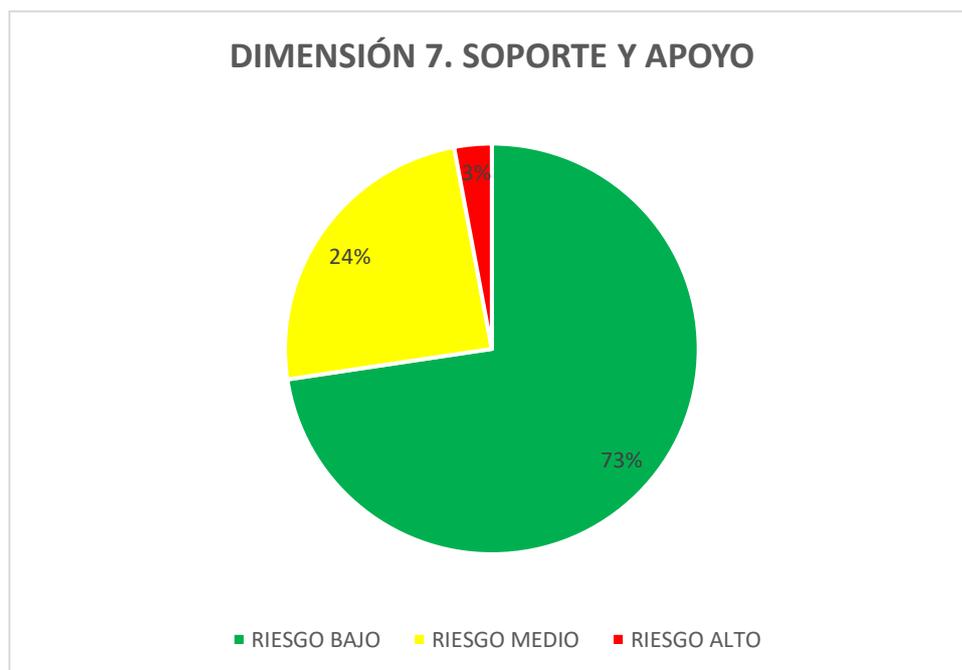
**FIGURA 6.** Organización del trabajo 2018

**La dimensión 6. Recuperación**, podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 72%, el riesgo medio tiene 25% y el riesgo alto un 3%. Podemos determinar que después del esfuerzo físico o mental, hay un periodo de tiempo destinado para el descanso y la recuperación de energía, así para la recreación, el tiempo en familia y otras actividades sociales. Estos son de un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y la salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



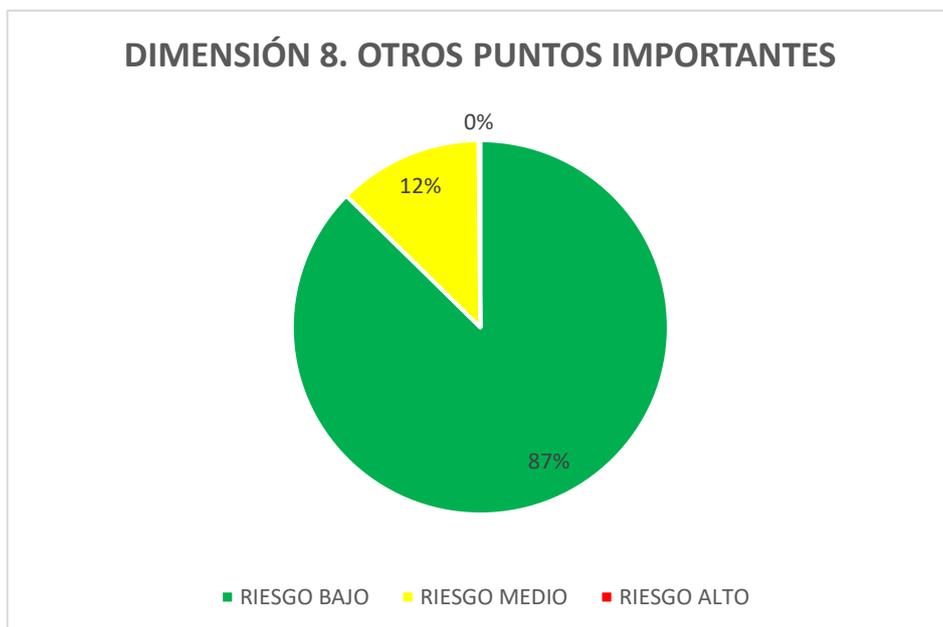
**FIGURA 7.** Recuperación 2018

**La dimensión 7. Soporte y apoyo**, podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 73%, el riesgo medio tiene 24% y el riesgo alto un 3%. Podemos determinar que, para ayudar con la resolución de problemas planteados en relación con el trabajo y los problemas extralaborales, los gerentes superiores y los compañeros de trabajo pueden utilizar acciones y recursos formales e informales, los cuales son de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



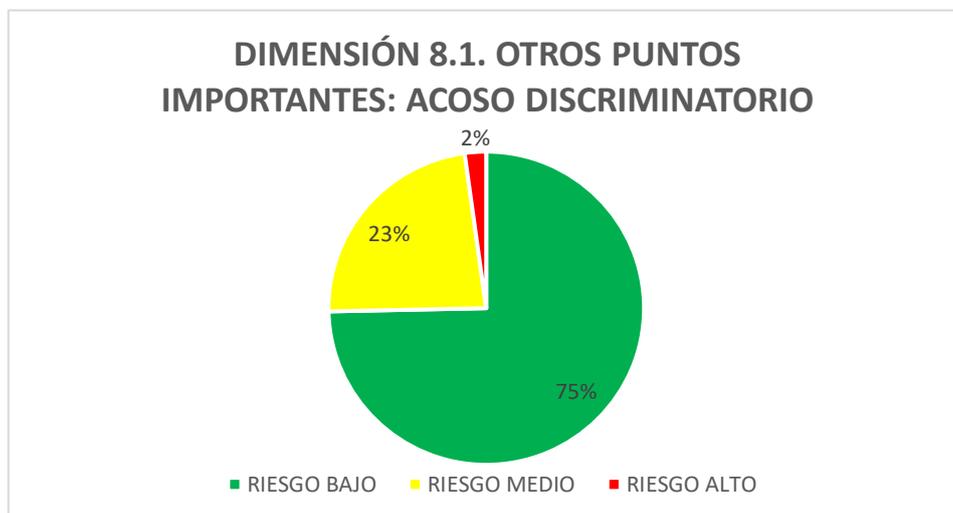
**FIGURA 8.** Soporte y apoyo 2018

**La dimensión 8. Otros puntos importantes**, podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 87%, el riesgo medio tiene 12% y el riesgo alto 0%.



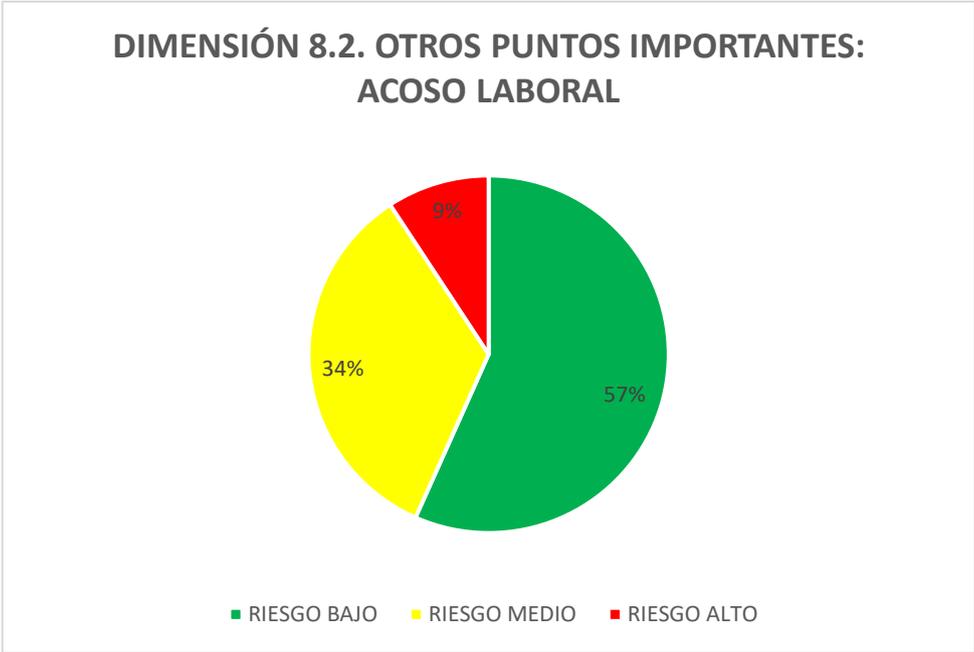
**FIGURA 9.** Otros puntos importantes 2018

**La dimensión 8.1. Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio,** podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 75%, el riesgo medio tiene 23% y el riesgo alto un 2%. Podemos determinar que el trato injusto, exclusión o preferencia hacia una persona en razón de su identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad o cualquier otro factor que tenga por efecto negar, alterar o impedir el pleno ejercicio de sus derechos individuales y colectivos. durante el proceso de contratación, en este caso, es de un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



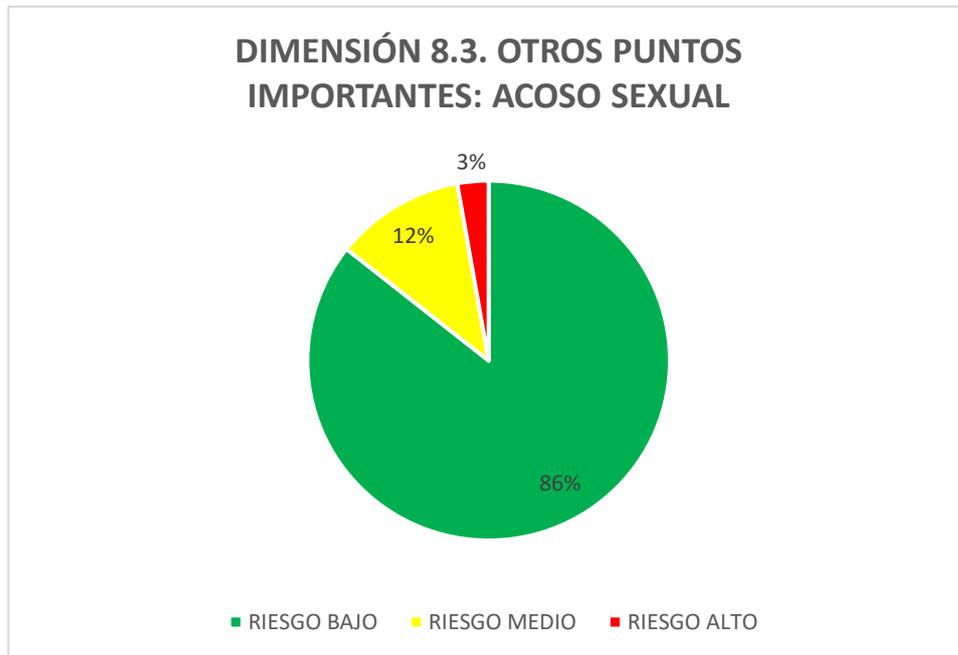
**FIGURA 10.** Acoso discriminatorio 2018

**La dimensión 8.2. Otros puntos importantes: Acoso laboral**, podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 57%, el riesgo medio tiene 34% y el riesgo alto un 9%. Podemos determinar que la forma de acoso psicológico la cual consiste en el hostigamiento intencional o repetitivo, dirigido hacia acciones crueles o maliciosas para humillar al trabajador o servidor es de un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



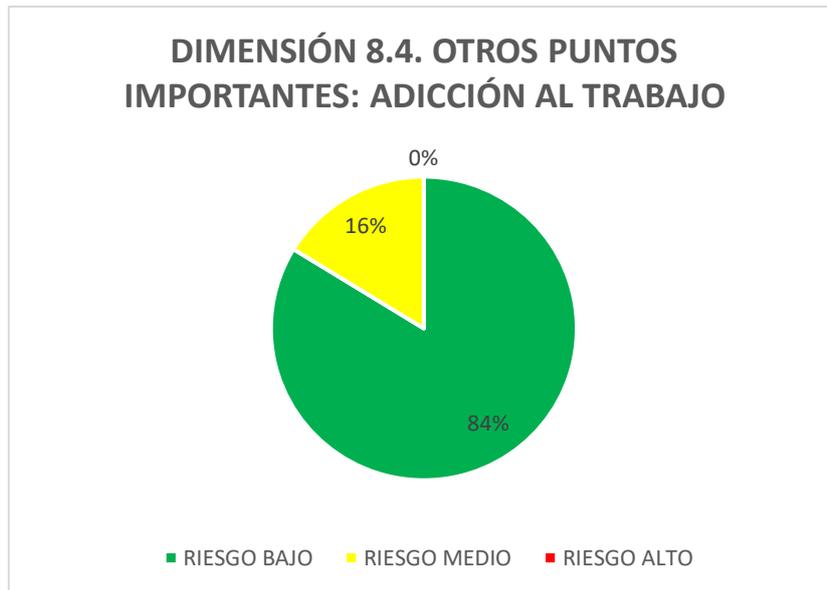
**FIGURA 11.** Acoso laboral 2018

**La dimensión 8.3. Otros puntos importantes: Acoso sexual**, podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 88%, el riesgo medio un 12% y el riesgo alto 3%. Podemos determinar que aquellas insinuaciones no solicitadas que afecten la integridad física y moral de los empleados son de un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



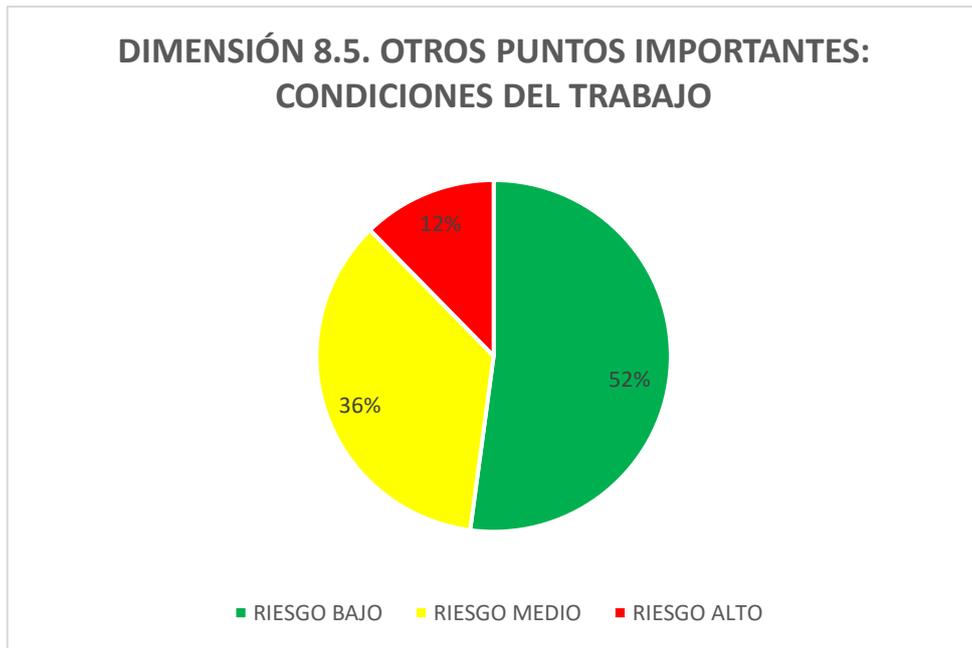
**FIGURA 12.** Acoso sexual 2018

**La dimensión 8.4. Otros puntos importantes: Adicción al trabajo,** podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 84%, el riesgo medio tiene 16% y el riesgo alto es 0%. Podemos determinar que las dificultades para separar a una persona del trabajo, que tiene que escalar cada vez más tareas, lo que puede dar lugar a un riesgo psicosocial, dado en este caso un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



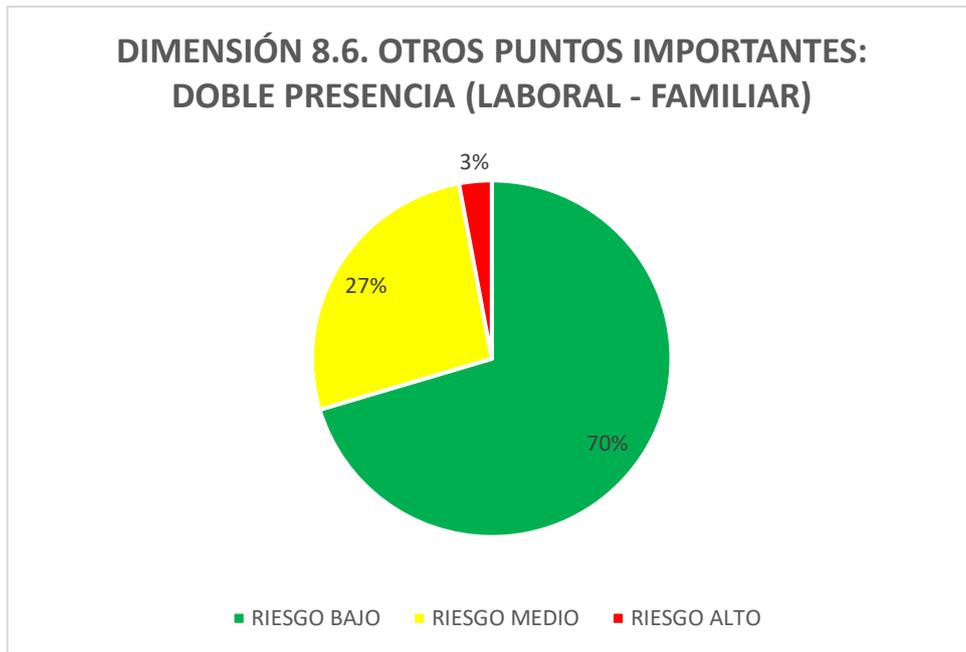
**FIGURA 13.** Adicción al trabajo 2018

**La dimensión 8.5. Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo,** podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 52%, el riesgo medio un 36% y el riesgo alto 12%. Podemos determinar que son aquellos factores que pueden afectar de manera negativa a la salud de sus colaboradores en su actividad laboral. De acuerdo a los resultados estos son de un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



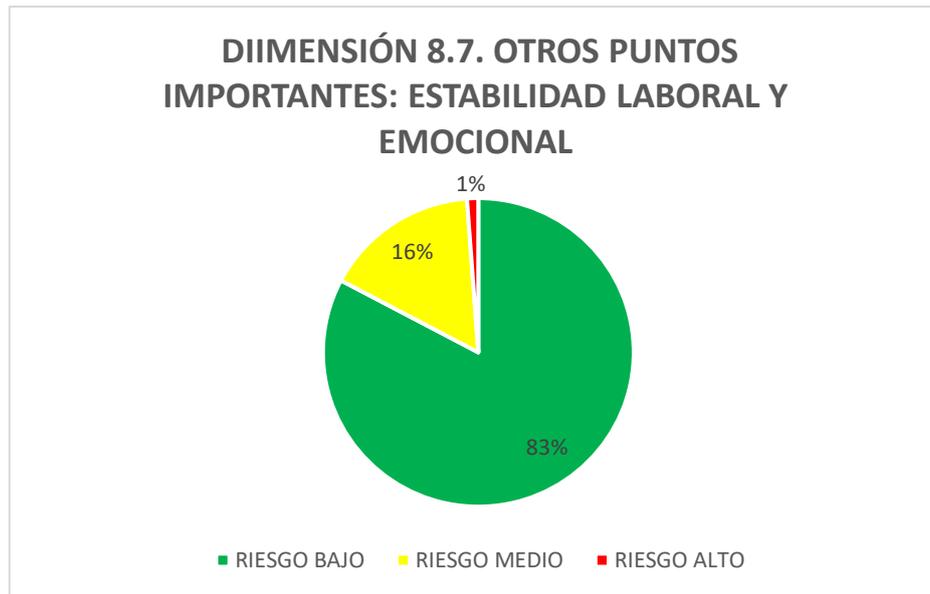
**FIGURA 14.** Condiciones del trabajo 2018

**La dimensión 8.6. Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar),** podemos evaluar que el riesgo bajo es de un 70%, el riesgo medio de un 27% y el riesgo alto de 3%. Podemos determinar que influye mucho aquellas demandas conflictivas entre el trabajo y la vida personal o familiar, en este caso son de un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



**FIGURA 15.** Doble presencia (laboral – familiar) 2018

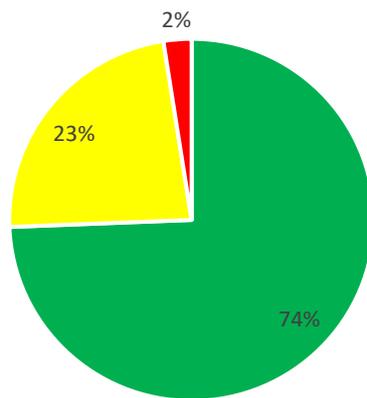
**La dimensión 8.7. Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional,** podemos evaluar que el riesgo bajo es de un 83%, el riesgo medio de un 16% y el riesgo alto de 1%. Podemos determinar que una falta de motivación o descontento en el trabajo puede afectar, en este caso son de un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



**FIGURA 16.** Estabilidad laboral y emocional 2018

**La dimensión 8.8. Otros puntos importantes: Salud auto percibida,** podemos evaluar que el riesgo bajo es de un 74%, el riesgo medio de un 23% y el riesgo alto de 2%. Podemos determinar una visualización respecto a la salud física y mental del empleador de acuerdo a la actividad que realiza, en este caso son de un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.

**DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:  
SALUD AUTO PERCIBIDA**



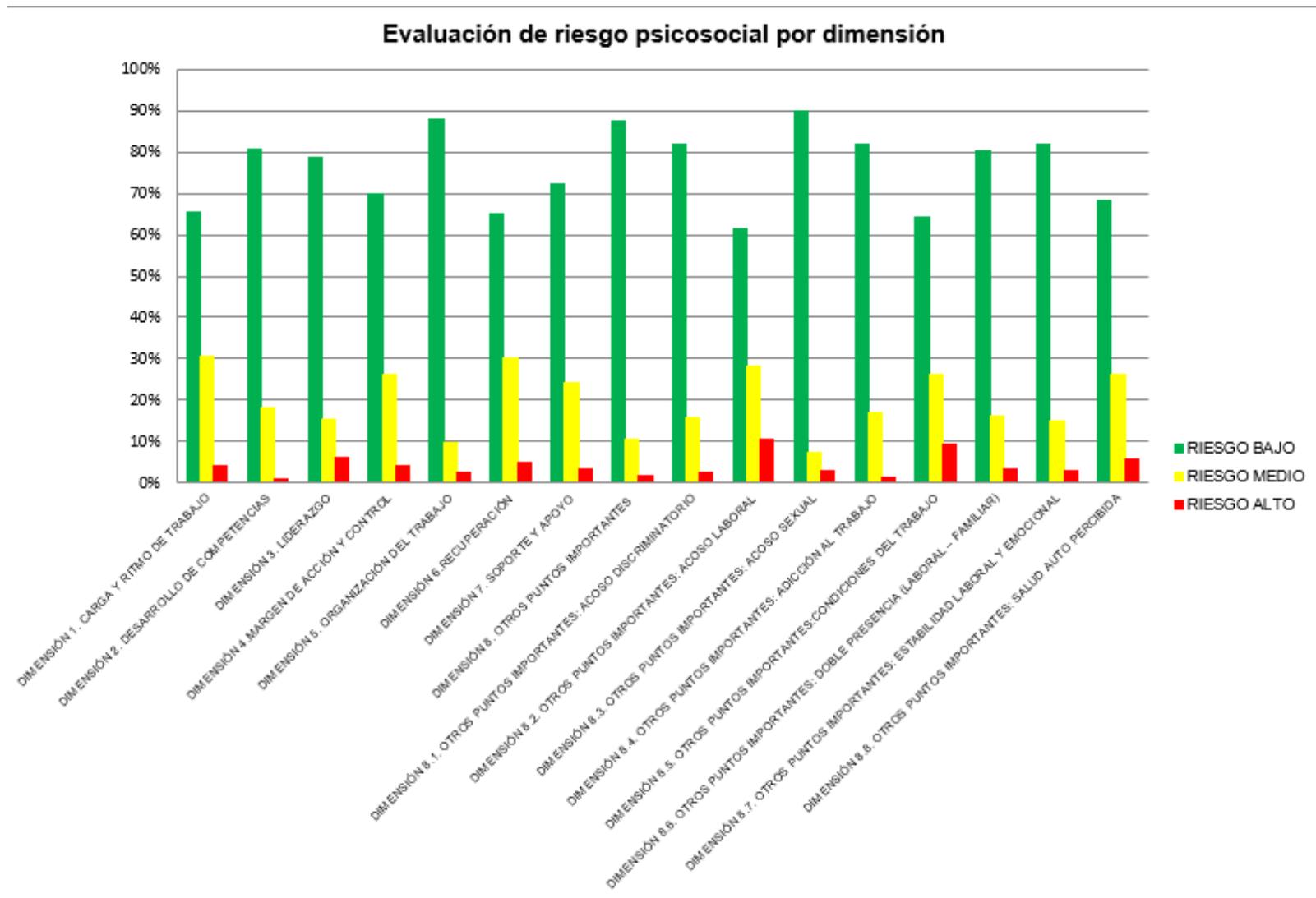
■ RIESGO BAJO ■ RIESGO MEDIO ■ RIESGO ALTO

**FIGURA 17.** Salud auto percibida 2018

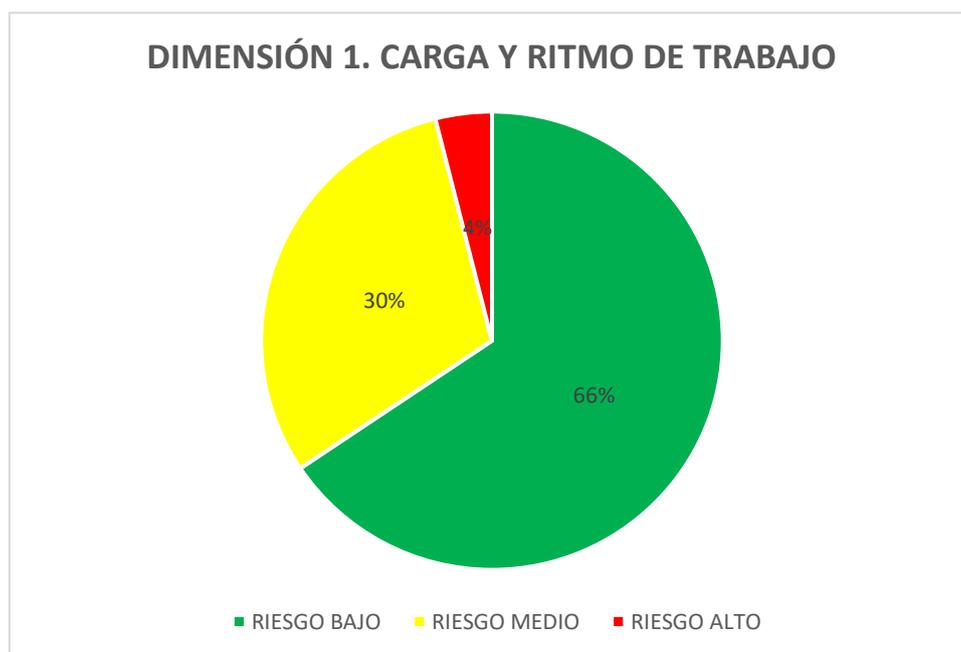
**TABLA 6. EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL AÑO 2020**

<b>RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
<b>DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO ALTO</b>
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	66%	30%	4%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	81%	18%	1%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	78%	15%	6%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	70%	26%	4%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	88%	10%	2%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	65%	30%	5%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	72%	24%	4%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	88%	11%	2%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	82%	16%	2%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	61%	28%	10%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	90%	7%	3%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	82%	17%	1%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	64%	26%	9%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	80%	16%	4%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	82%	15%	3%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	68%	26%	6%

**FIGURA 18. EVALUACION GENERAL DE RIESGO PSICOSOCIAL POR DIMENSION AÑO 2020**

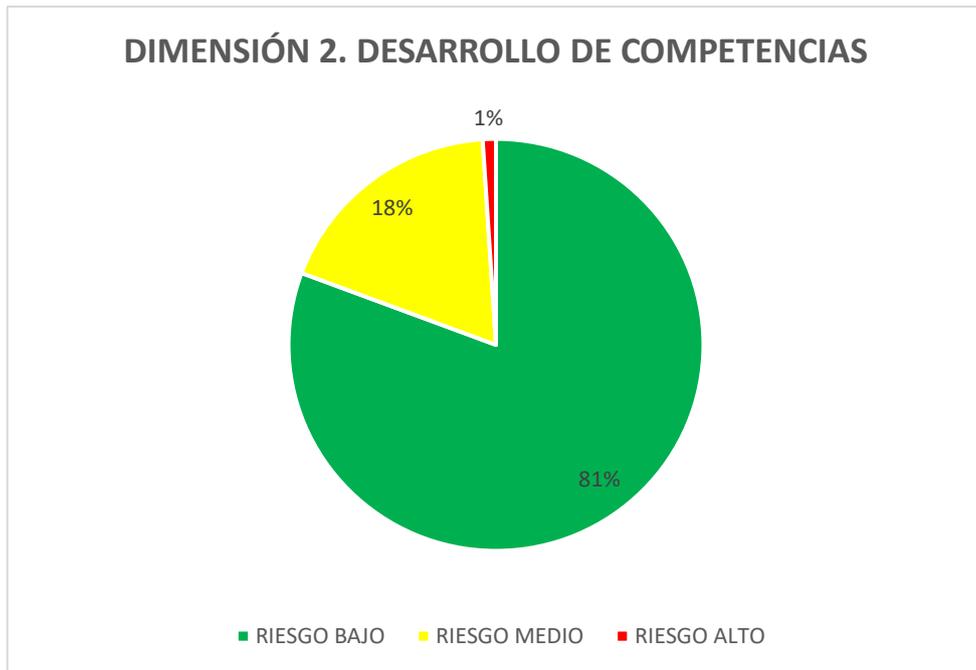


**La dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo**, podemos observar que el riesgo bajo tiene un 66%, el riesgo medio tiene un 30% y el riesgo alto un 4%. Podemos determinar que el conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ven sometidos los servidores y trabajadores de la Uleam es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



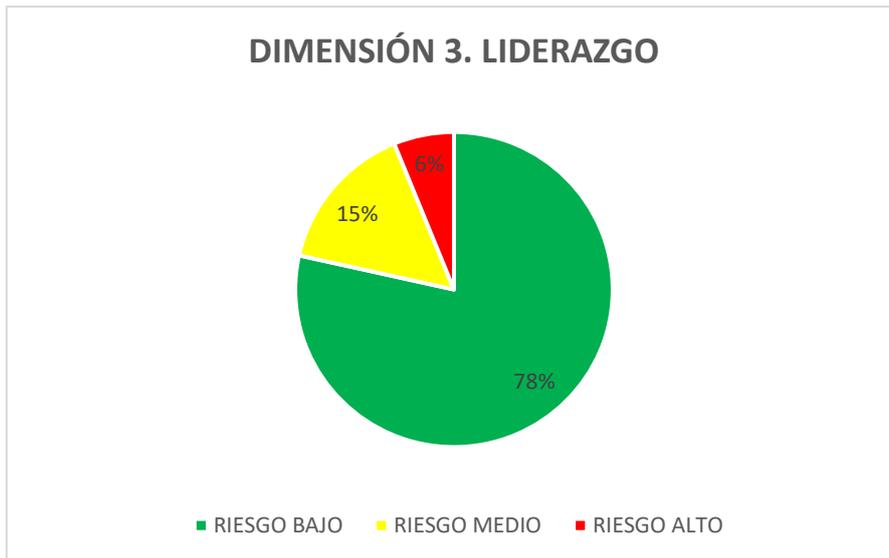
**FIGURA 19.** Carga y ritmo de trabajo 2020

**La dimensión 2. Desarrollo de competencias**, podemos observar que el riesgo bajo tiene un 81%, el riesgo medio tiene un 18% y el riesgo alto un 1%. Podemos determinar que las oportunidades para desarrollar competencias pueden ser aplicadas en el ámbito laboral conforme a las demandas actuales del trabajo y son de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



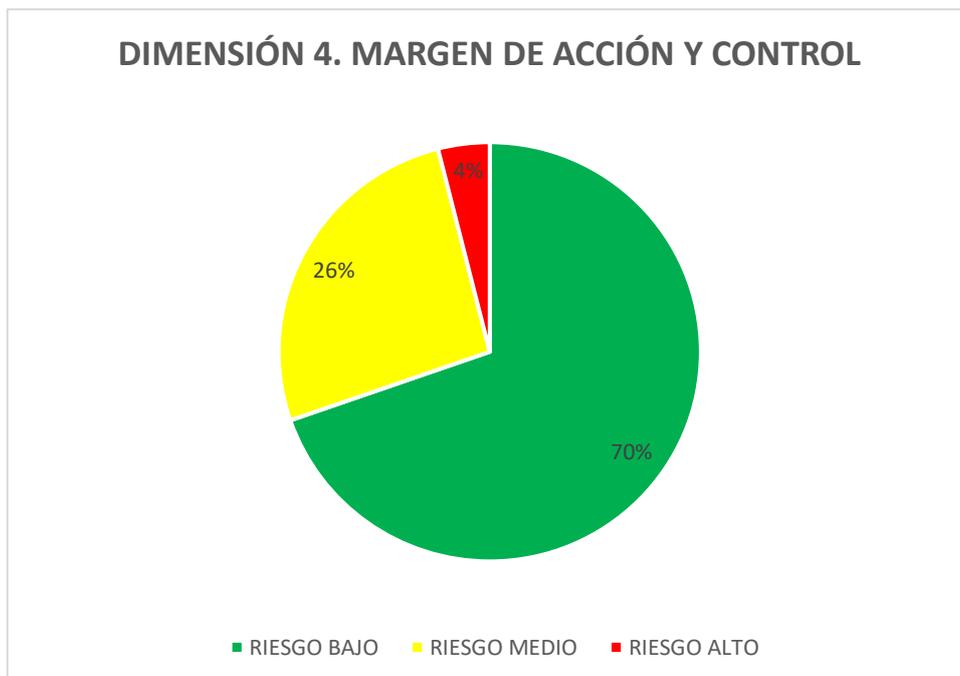
**FIGURA 20.** Desarrollo de competencias 2020

**La dimensión 3. Liderazgo**, podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 78%, el riesgo medio 15% y el riesgo alto un 6%. Podemos determinar que las características personales, así como sus habilidades para poder liderar, coordinar, retroalimentar; infieren mucho a las personas en lograr objetivos para así poder compartir su visión y de esta manera proporcionar información; ya que son de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, y no genera a corto plazo efectos nocivos.



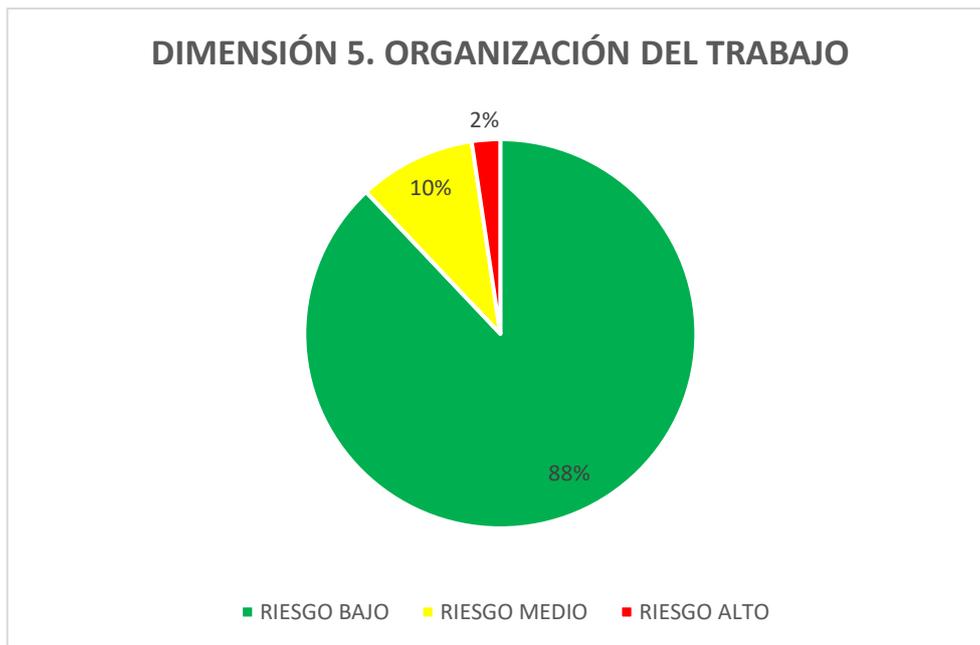
**FIGURA 21.** Liderazgo 2020

**La dimensión 4. Margen de acción y control**, podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 70%, el riesgo medio 26% y el riesgo alto 4%. Podemos determinar que el grado en que una persona está involucrada en la toma de decisiones relacionadas con su puesto de trabajo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, el cual no genera a corto plazo efectos nocivos.



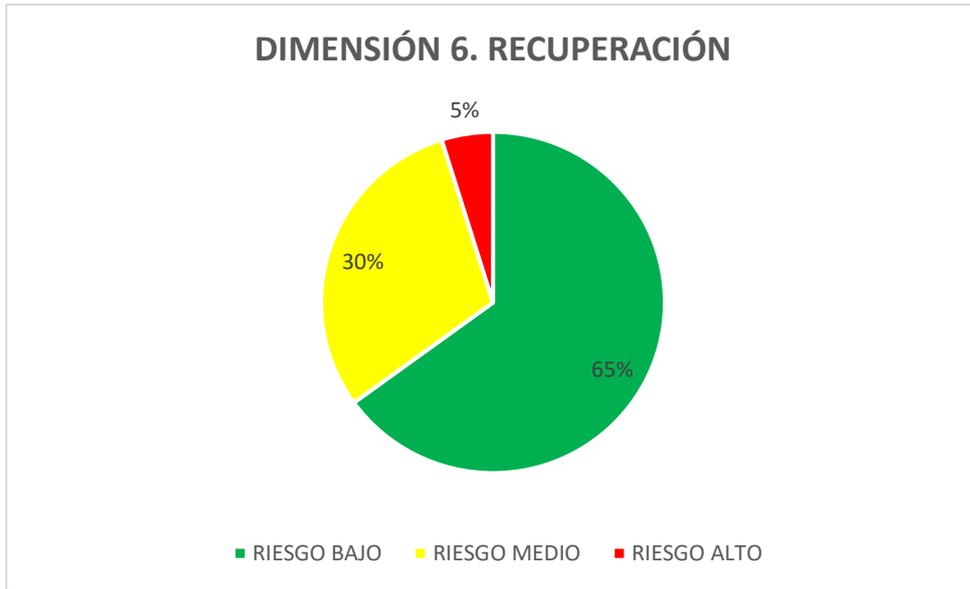
**FIGURA 22.** Margen de acción y control 2020

**La dimensión 5. Organización del trabajo**, podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 88%, el riesgo medio 10% y el riesgo alto 2%. Podemos determinar que considera la forma de comunicación, la técnica, el modo de asignación y los requisitos cualitativos y cuantitativos del trabajo, y esto hace que sea de un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



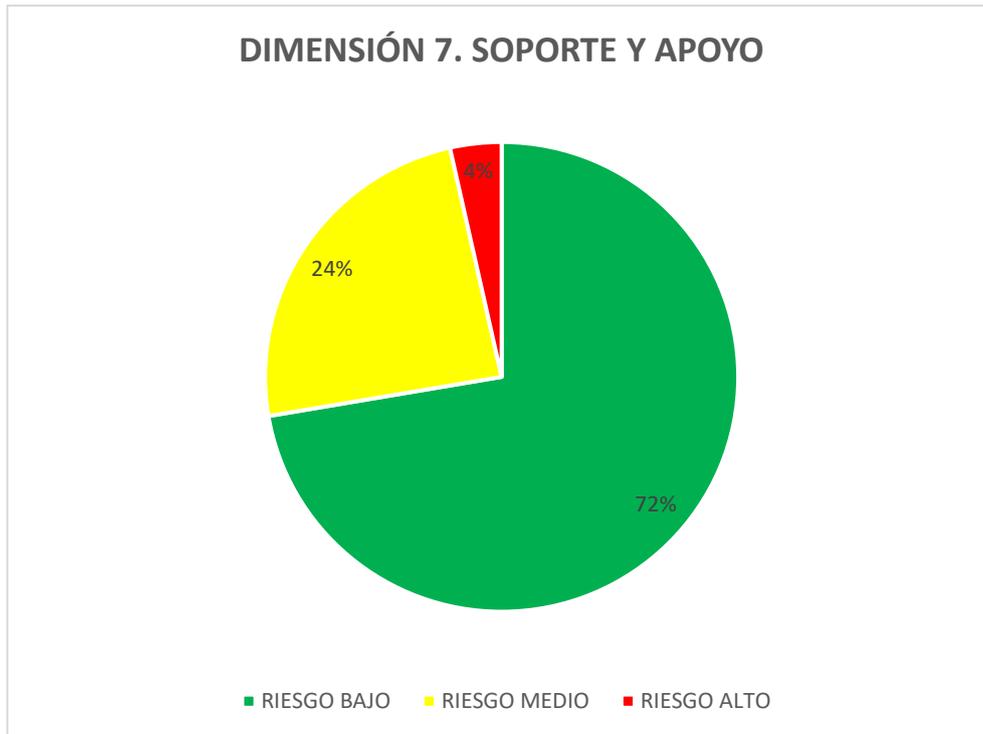
**FIGURA 23.** Organización del trabajo 2020

**La dimensión 6. Recuperación**, podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 65%, el riesgo medio tiene 30% y el riesgo alto un 5%. Podemos determinar que después del esfuerzo físico o mental, hay un periodo de tiempo destinado para el descanso y la recuperación de energía, así para la recreación, el tiempo en familia y otras actividades sociales. Estos son de un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y la salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



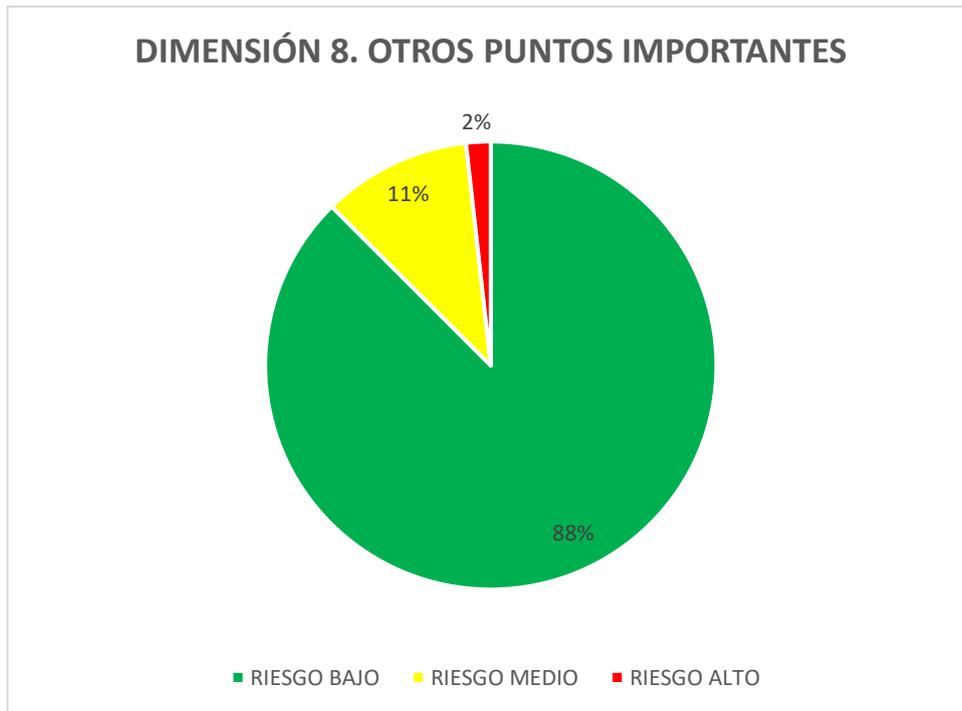
**FIGURA 24.** Recuperación 2020

**La dimensión 7. Soporte y apoyo**, podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 72%, el riesgo medio tiene 24% y el riesgo alto un 4%. Podemos determinar que, para ayudar con la resolución de problemas planteados en relación con el trabajo y los problemas extralaborales, los gerentes superiores y los compañeros de trabajo pueden utilizar acciones y recursos formales e informales, los cuales son de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



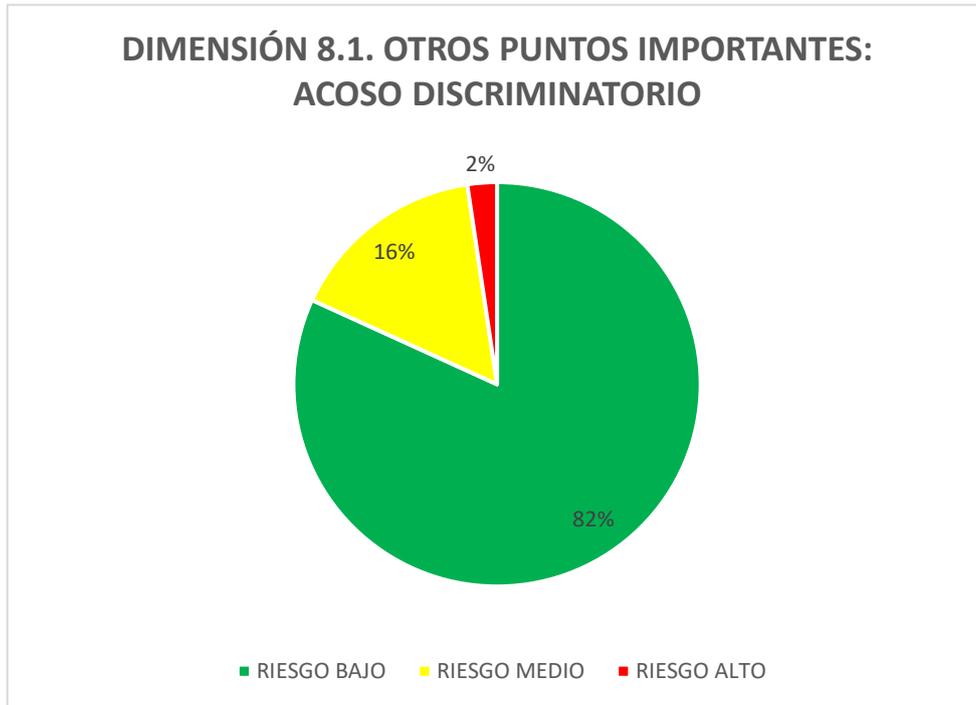
**FIGURA 25.** Soporte y apoyo 2020

**La dimensión 8. Otros puntos importantes,** podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 88%, el riesgo medio tiene 11% y el riesgo alto 2%.



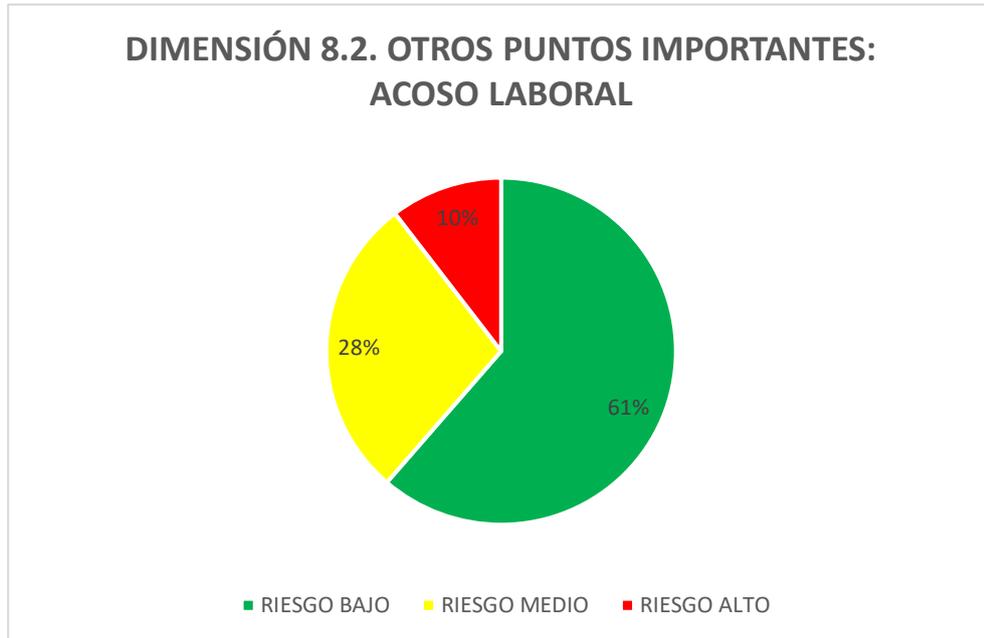
**FIGURA 26.** Otros puntos importantes 2020

**La dimensión 8.1. Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio,** podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 82%, el riesgo medio tiene 16% y el riesgo alto un 2%. Podemos determinar que el trato injusto, exclusión o preferencia hacia una persona debido a su identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad o cualquier otro factor que tenga por efecto negar, alterar o impedir el pleno ejercicio de sus derechos individuales y colectivos. durante el proceso de contratación, en este caso, es de un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



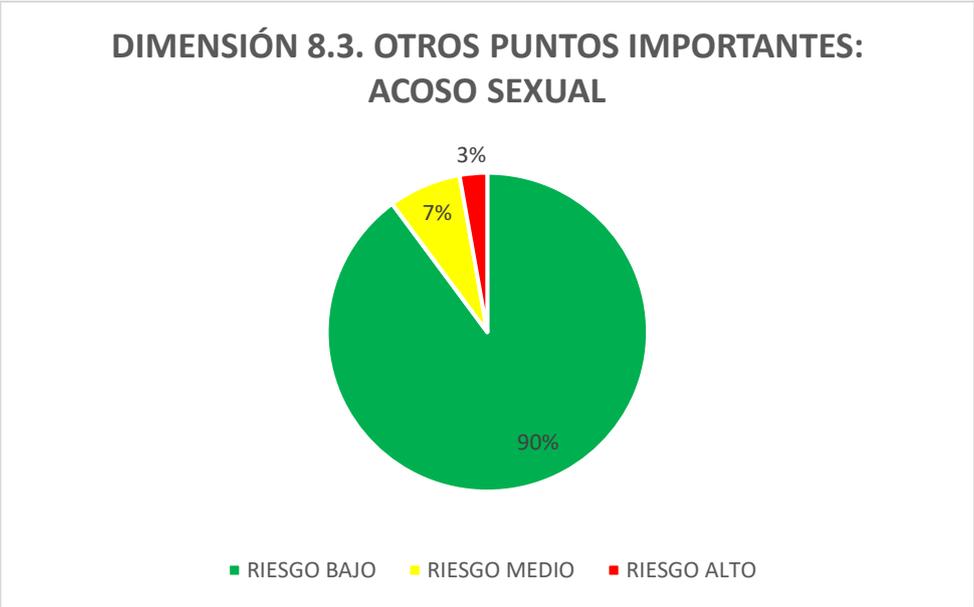
**FIGURA 27.** Acoso discriminatorio 2020

**La dimensión 8.2. Otros puntos importantes: Acoso laboral,** podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 61%, el riesgo medio tiene 28% y el riesgo alto un 10%. Podemos determinar que la forma de acoso psicológico la cual consiste en el hostigamiento intencional o repetitivo, dirigido hacia acciones crueles o maliciosas para humillar al trabajador o servidor es de un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



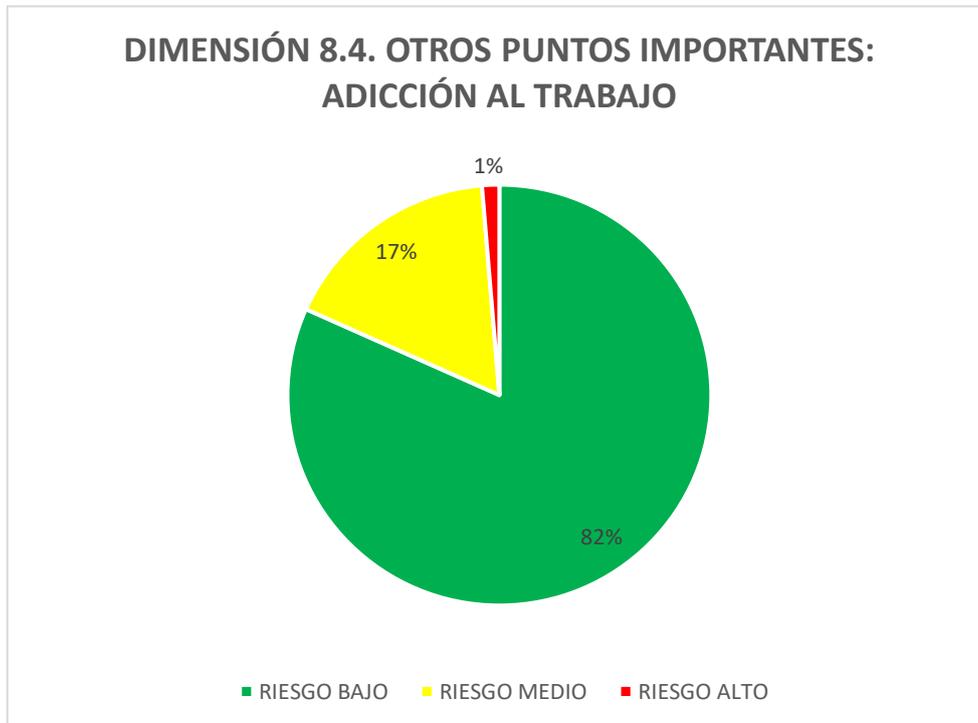
**FIGURA 28.** Acoso laboral 2020

**La dimensión 8.3. Otros puntos importantes: Acoso sexual,** podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 90%, el riesgo medio un 7% y el riesgo alto 3%. Podemos determinar que aquellas insinuaciones no solicitadas que afecten la integridad física y moral de los empleados son de un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



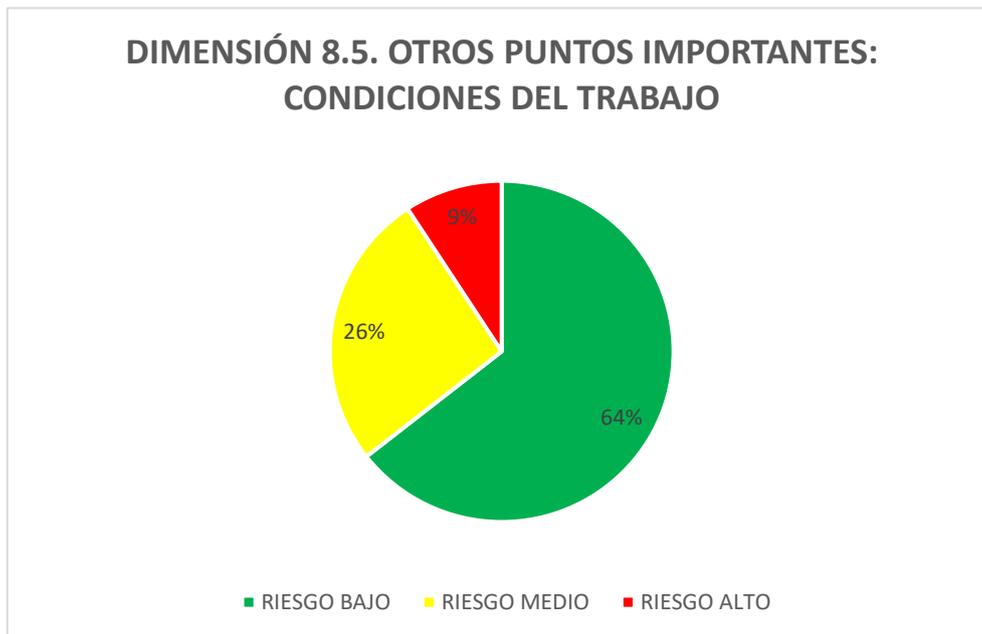
**FIGURA 29.** Acoso sexual 2020

**La dimensión 8.4. Otros puntos importantes: Adicción al trabajo,** podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 82%, el riesgo medio tiene 17% y el riesgo alto es 1%. Podemos determinar que las dificultades para separar a una persona del trabajo, que tiene que escalar cada vez más tareas, lo que puede dar lugar a un riesgo psicosocial, dado en este caso un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



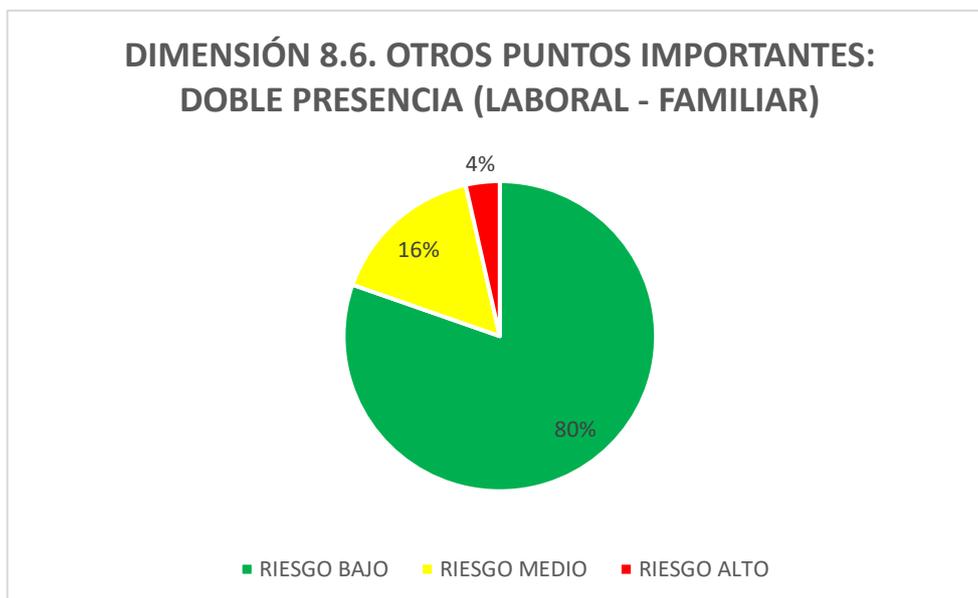
**FIGURA 30.** Adicción al trabajo 2020

**La dimensión 8.5. Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo,** podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 64%, el riesgo medio un 26% y el riesgo alto 9%. Podemos determinar que son aquellos factores que pueden afectar de manera negativa a la salud de sus colaboradores en su actividad laboral. De acuerdo con los resultados estos son de un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



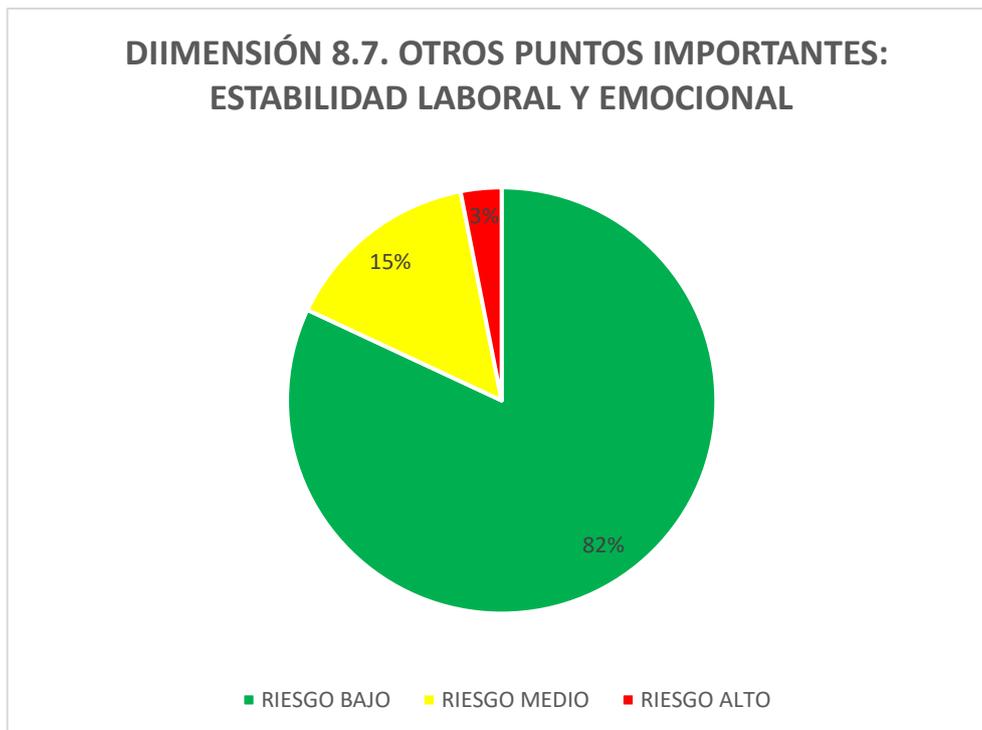
**FIGURA 31.** Condiciones del trabajo 2020

**La dimensión 8.6. Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar),** podemos evaluar que el riesgo bajo es de un 80%, el riesgo medio de un 16% y el riesgo alto de 4%. Podemos determinar que influye mucho aquellas demandas conflictivas entre el trabajo y la vida personal o familiar, en este caso son de un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



**FIGURA 32.** Doble presencia (laboral – familiar) 2020

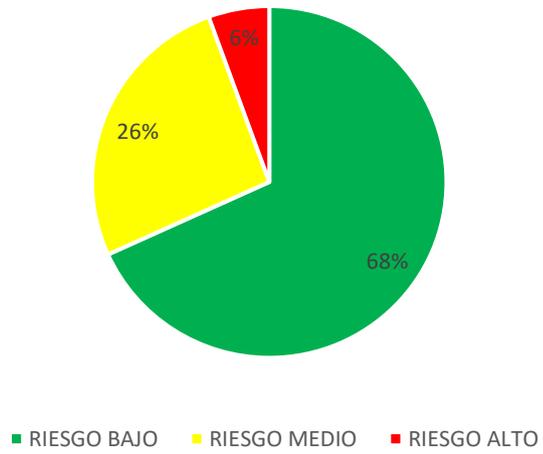
**La dimensión 8.7. Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional**, podemos evaluar que el riesgo bajo es de un 82%, el riesgo medio de un 15% y el riesgo alto de 3%. Podemos determinar que una falta de motivación o descontento en el trabajo puede afectar, en este caso son de un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



**FIGURA 33.** Estabilidad laboral y emocional 2020

**La dimensión 8.8. Otros puntos importantes: Salud auto percibida,** podemos evaluar que el riesgo bajo es de un 68%, el riesgo medio de un 26% y el riesgo alto de 6%. Podemos determinar una visualización respecto a la salud física y mental del empleador de acuerdo con la actividad que realiza, en este caso son de un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.

**DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:  
SALUD AUTO PERCIBIDA**

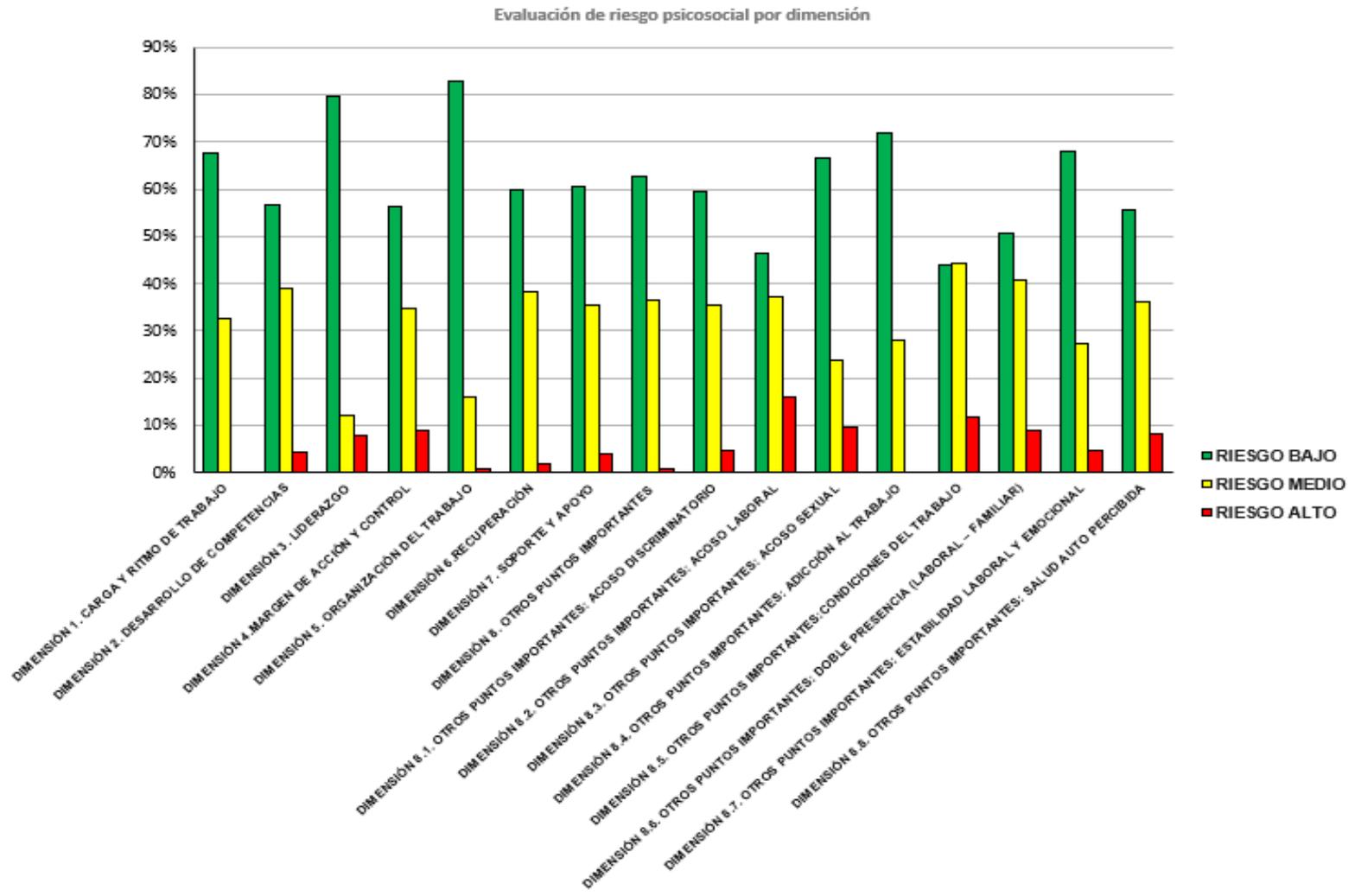


**FIGURA 34.** Salud auto percibida 2020

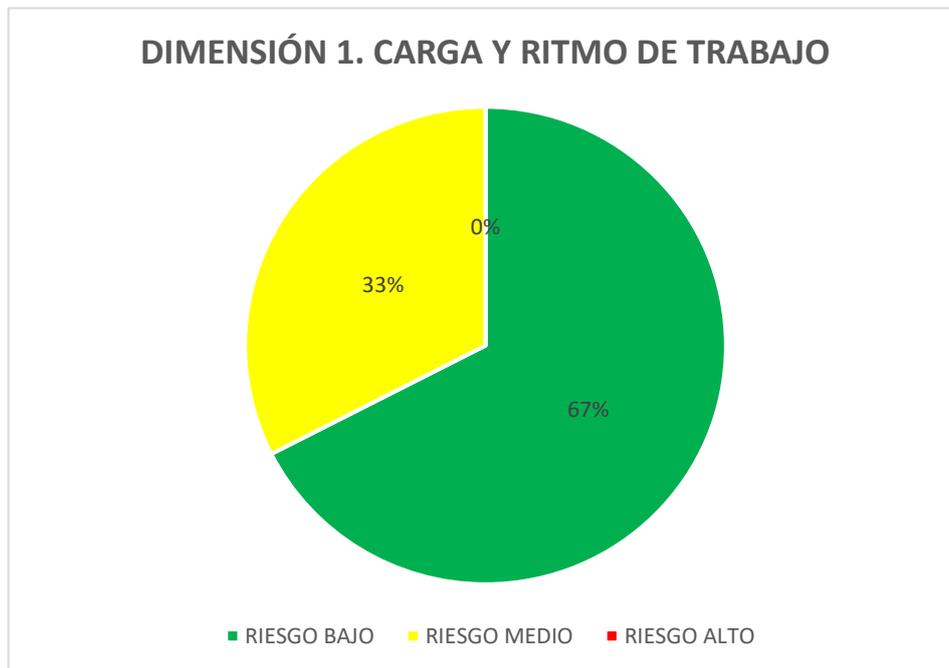
**TABLA 7. EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL AÑO 2022**

<b>RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
<b>DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO ALTO</b>
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	67%	33%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	57%	39%	4%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	80%	12%	8%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	56%	35%	9%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	83%	16%	1%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	60%	38%	2%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	60%	36%	4%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	63%	36%	1%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	60%	36%	5%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	47%	37%	16%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	67%	24%	10%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	72%	28%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	44%	44%	12%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	51%	41%	9%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	68%	27%	5%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	56%	36%	8%

**FIGURA 35. EVALUACION GENERAL DE RIESGO PSICOSOCIAL POR DIMENSION AÑO 2022**

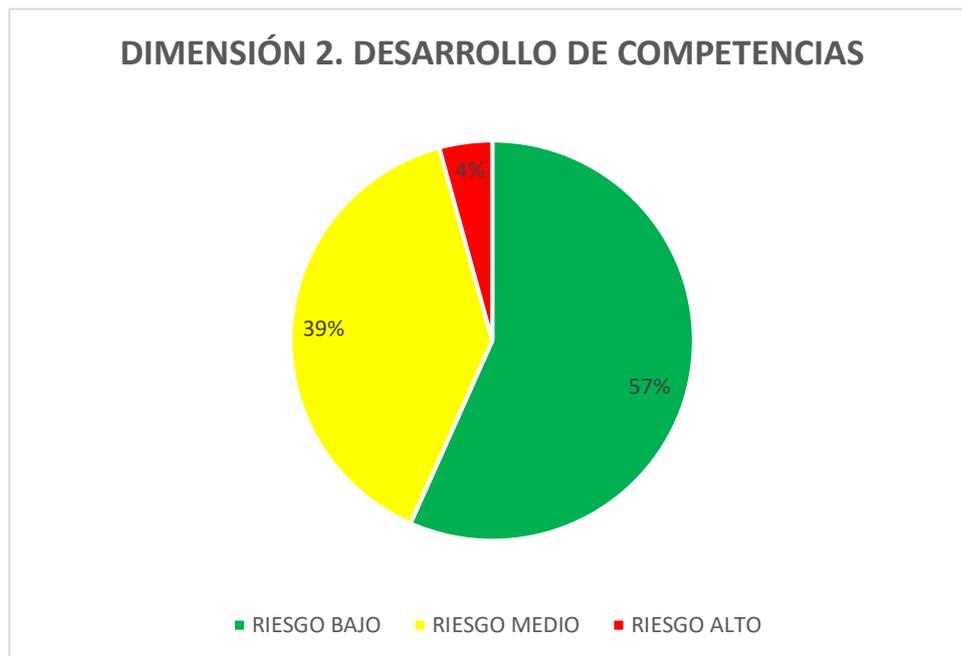


**La dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo**, podemos observar que el riesgo bajo tiene un 67%, el riesgo medio tiene un 33% y el riesgo alto un 0%. Podemos determinar que el conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ven sometidos los servidores y trabajadores de la Uleam es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



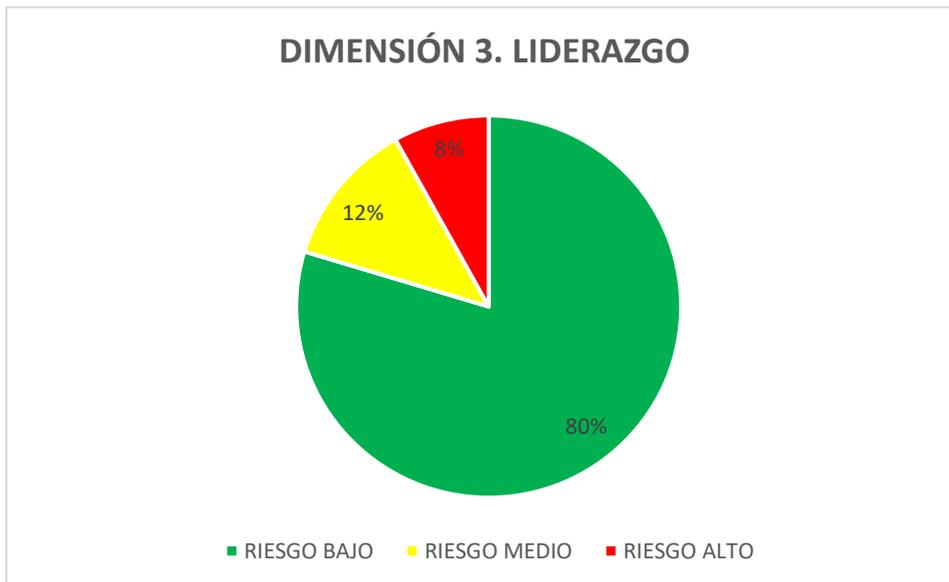
**FIGURA 36.** Carga y ritmo de trabajo 2022

**La dimensión 2. Desarrollo de competencias**, podemos observar que el riesgo bajo tiene un 57%, el riesgo medio tiene un 39% y el riesgo alto un 4%. Podemos determinar que las oportunidades para desarrollar competencias pueden ser aplicadas en el ámbito laboral conforme a las demandas actuales del trabajo y son de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



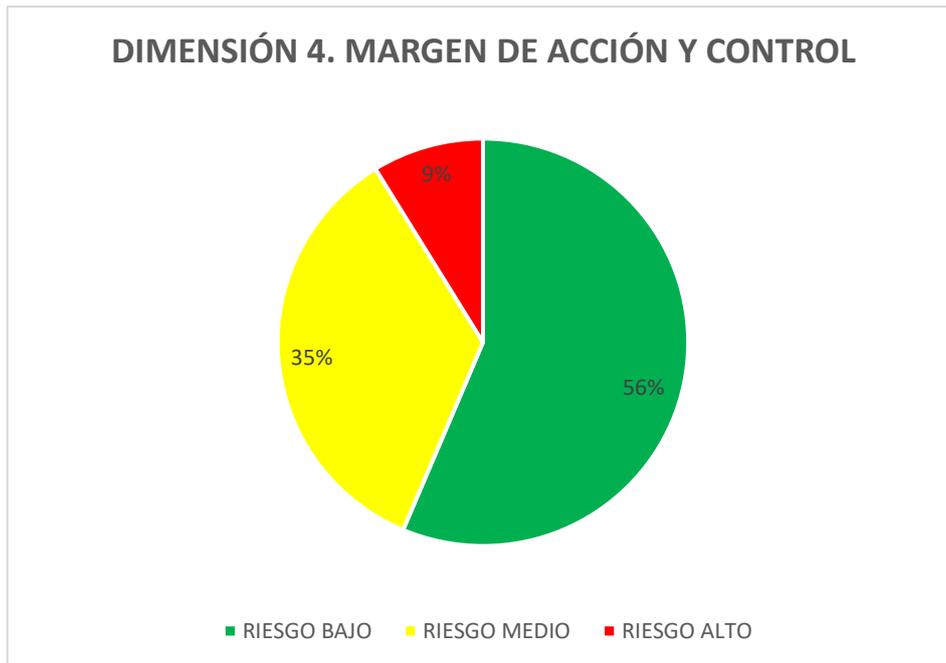
**FIGURA 37.** Desarrollo de competencias 2022

**La dimensión 3. Liderazgo**, podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 80%, el riesgo medio 12% y el riesgo alto un 8%. Podemos determinar que las características personales, así como sus habilidades para poder liderar, coordinar, retroalimentar; infieren mucho a las personas en lograr objetivos para así poder compartir su visión y de esta manera proporcionar información; ya que son de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, y no genera a corto plazo efectos nocivos.



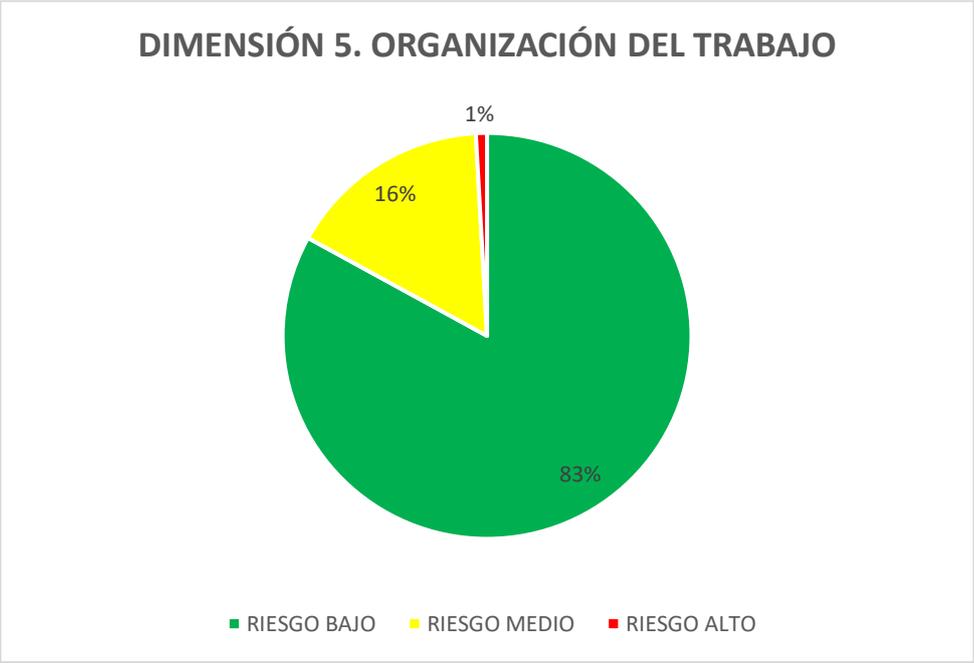
**FIGURA 38.** Liderazgo 2022

**La dimensión 4. Margen de acción y control**, podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 56%, el riesgo medio 35% y el riesgo alto 9%. Podemos determinar que el grado en que una persona está involucrada en la toma de decisiones relacionadas con su puesto de trabajo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, el cual no genera a corto plazo efectos nocivos.



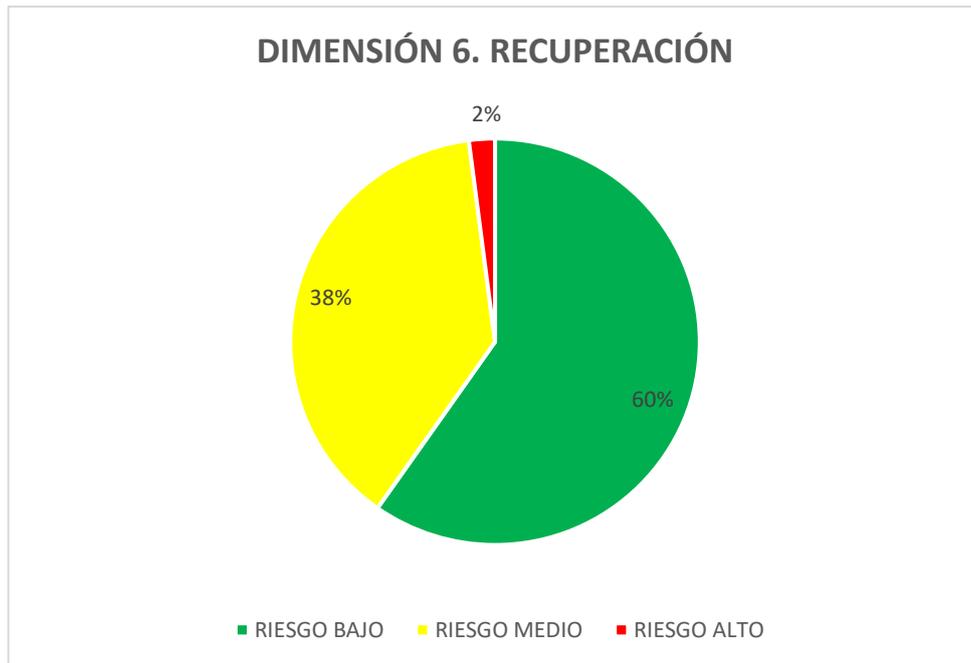
**FIGURA 39.** Margen de acción y control 2022

**La dimensión 5. Organización del trabajo**, podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 83%, el riesgo medio 16% y el riesgo alto 1%. Podemos determinar que considera la forma de comunicación, la técnica, el modo de asignación y los requisitos cualitativos y cuantitativos del trabajo, y esto hace que sea de un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



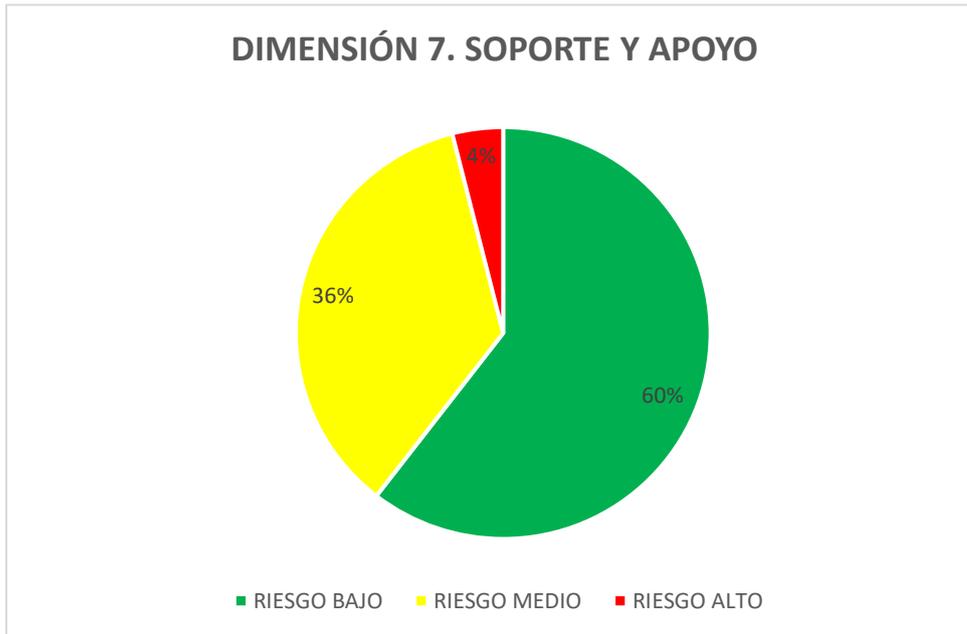
**FIGURA 40.** Organización del trabajo 2022

**La dimensión 6. Recuperación**, podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 60%, el riesgo medio tiene 38% y el riesgo alto un 2%. Podemos determinar que después del esfuerzo físico o mental, hay un periodo de tiempo destinado para el descanso y la recuperación de energía, así para la recreación, el tiempo en familia y otras actividades sociales. Estos son de un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y la salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



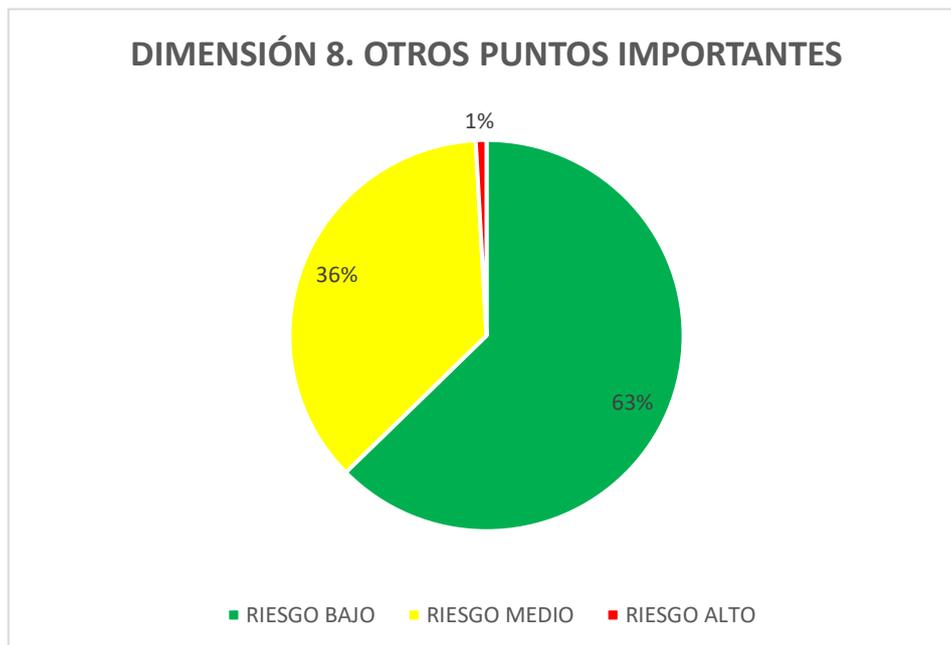
**FIGURA 41.** Recuperación 2022

**La dimensión 7. Soporte y apoyo,** podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 60%, el riesgo medio tiene 36% y el riesgo alto un 4%. Podemos determinar que, para ayudar con la resolución de problemas planteados en relación con el trabajo y los problemas extralaborales, los gerentes superiores y los compañeros de trabajo pueden utilizar acciones y recursos formales e informales, los cuales son de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



**FIGURA 42.** Soporte y apoyo 2022

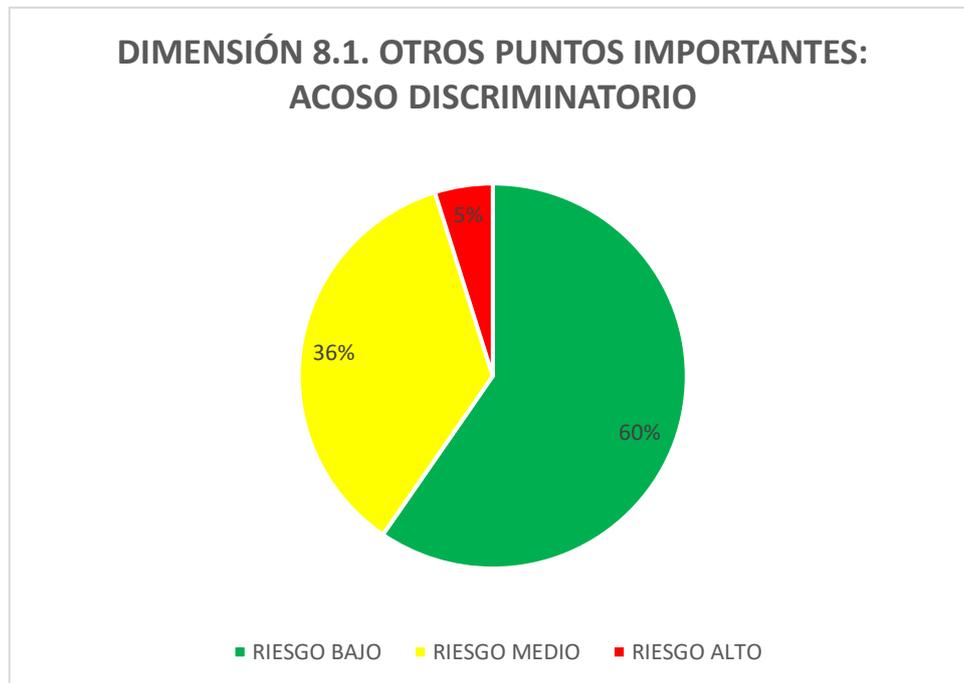
La **dimensión 8. Otros puntos importantes**, podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 63%, el riesgo medio tiene 36% y el riesgo alto 1%.



**FIGURA 43.** Otros puntos importantes 2022

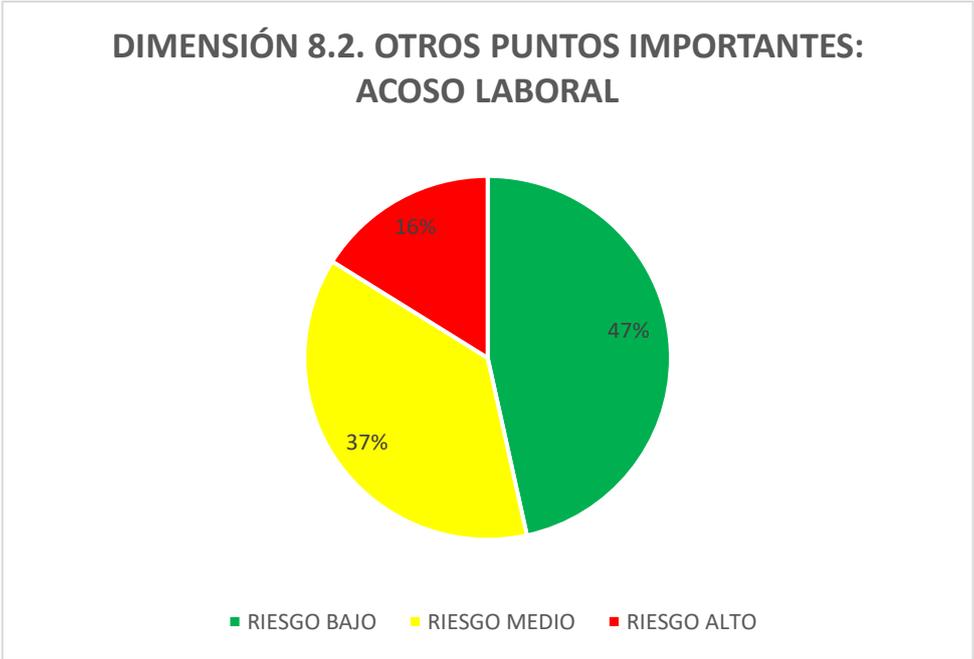
La **dimensión 8.1. Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio**, podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 60%, el riesgo medio tiene 36% y el riesgo alto un 5%. Podemos determinar que el trato injusto, exclusión o preferencia hacia

una persona debido a su identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad o cualquier otro factor que tenga por efecto negar, alterar o impedir el pleno ejercicio de sus derechos individuales y colectivos. durante el proceso de contratación, en este caso, es de un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



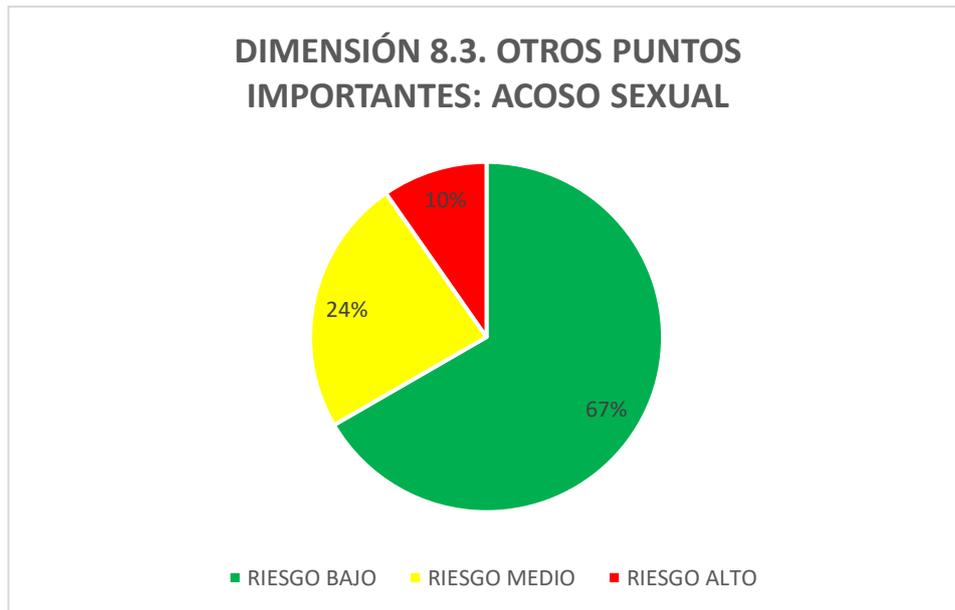
**FIGURA 44.** Acoso discriminatorio 2022

**La dimensión 8.2. Otros puntos importantes: Acoso laboral,** podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 47%, el riesgo medio tiene 37% y el riesgo alto un 16%. Podemos determinar que la forma de acoso psicológico la cual consiste en el hostigamiento intencional o repetitivo, dirigido hacia acciones crueles o maliciosas para humillar al trabajador o servidor es de un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



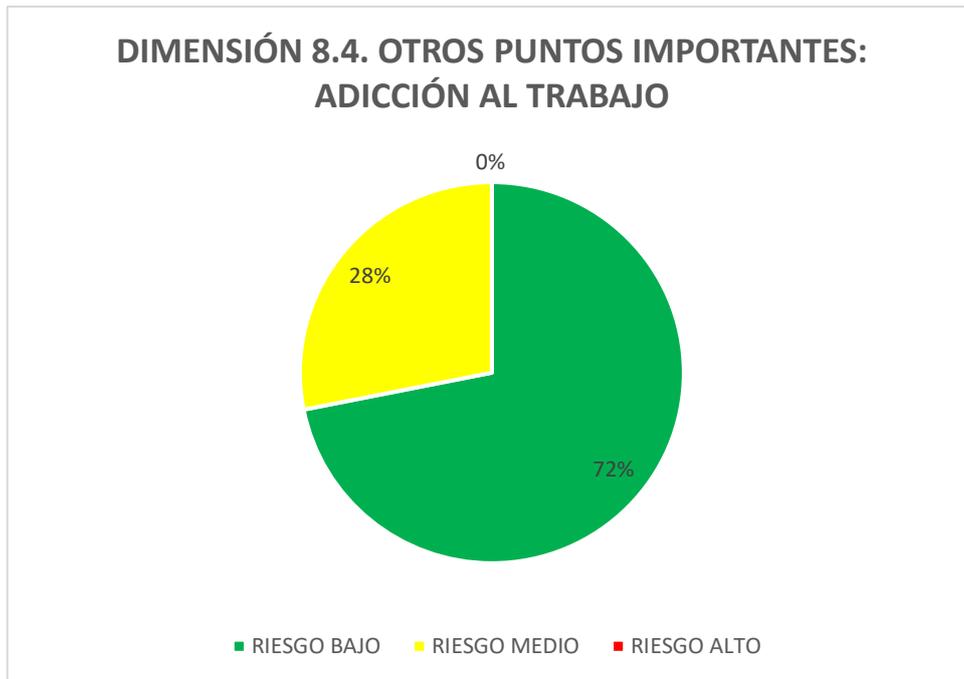
**FIGURA 45.** Acoso laboral 2022

**La dimensión 8.3. Otros puntos importantes: Acoso sexual,** podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 67%, el riesgo medio un 24% y el riesgo alto 10%. Podemos determinar que aquellas insinuaciones no solicitadas que afecten la integridad física y moral de los empleados son de un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



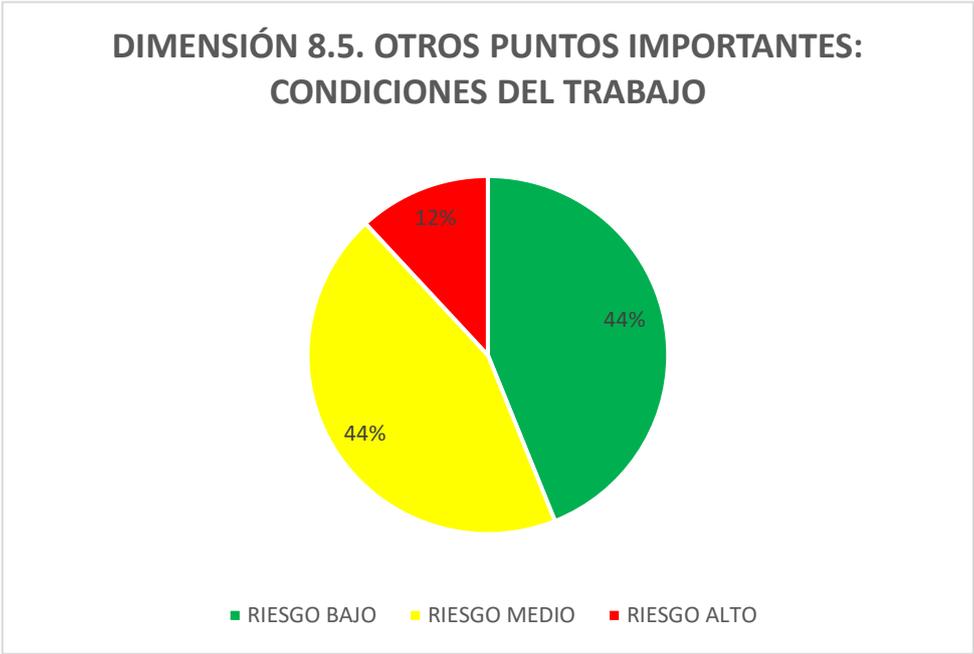
**FIGURA 46.** Acoso sexual 2022

**La dimensión 8.4. Otros puntos importantes: Adicción al trabajo,** podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 72%, el riesgo medio tiene 28% y el riesgo alto es 0%. Podemos determinar que las dificultades para separar a una persona del trabajo, que tiene que escalar cada vez más tareas, lo que puede dar lugar a un riesgo psicosocial, dado en este caso un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



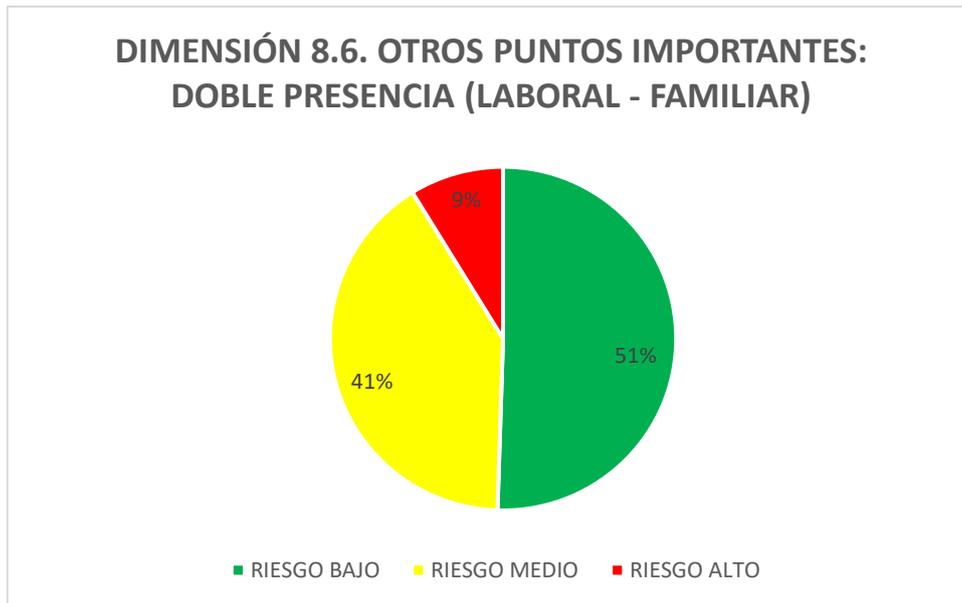
**FIGURA 47.** Adicción al trabajo 2022

**La dimensión 8.5. Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo,** podemos evaluar que el riesgo bajo tiene 44%, el riesgo medio un 44% y el riesgo alto 12%. Podemos determinar que son aquellos factores que pueden afectar de manera negativa a la salud de sus colaboradores en su actividad laboral. De acuerdo a los resultados estos son de un impacto potencial tanto mínimo como moderado sobre la seguridad y salud, el cual puede generar o no a corto o mediano plazo efectos nocivos.



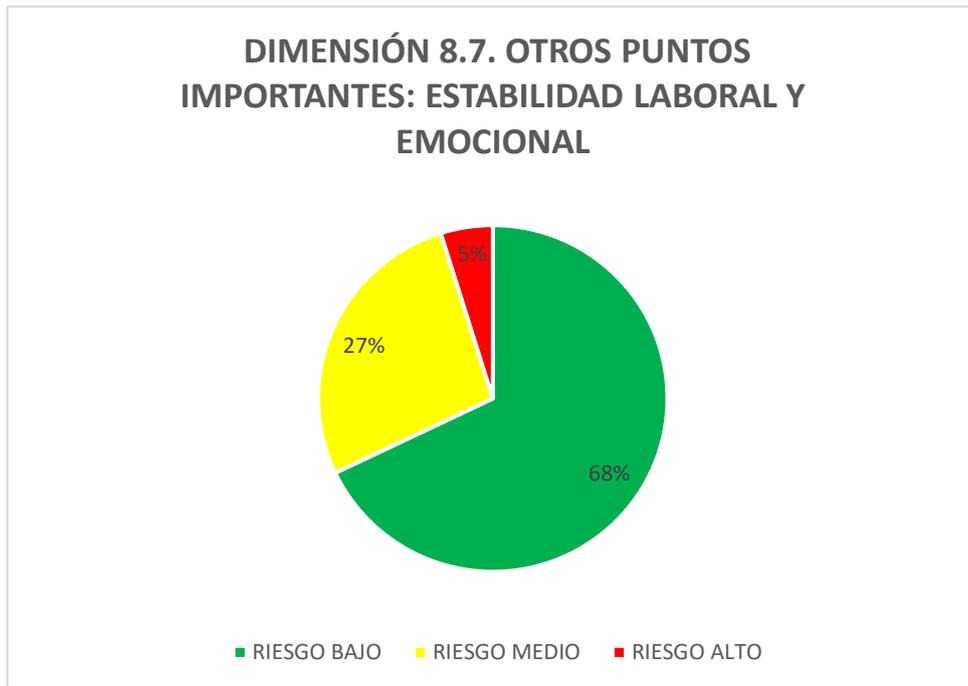
**FIGURA 48.** Condiciones del trabajo 2022

**La dimensión 8.6. Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar),** podemos evaluar que el riesgo bajo es de un 51%, el riesgo medio de un 41% y el riesgo alto de 9%. Podemos determinar que influye mucho aquellas demandas conflictivas entre el trabajo y la vida personal o familiar, en este caso son de un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



**FIGURA 49.** Doble presencia (laboral – familiar) 2022

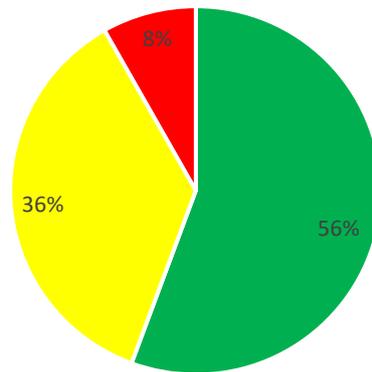
**La dimensión 8.7. Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional,** podemos evaluar que el riesgo bajo es de un 68%, el riesgo medio de un 27% y el riesgo alto de 5%. Podemos determinar que una falta de motivación o descontento en el trabajo puede afectar, en este caso son de un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.



**FIGURA 50.** Estabilidad laboral y emocional 2022

**La dimensión 8.8. Otros puntos importantes: Salud auto percibida,** podemos evaluar que el riesgo bajo es de un 56%, el riesgo medio de un 36% y el riesgo alto de 8%. Podemos determinar una visualización respecto a la salud física y mental del empleador de acuerdo con la actividad que realiza, en este caso son de un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.

**DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:  
SALUD AUTO PERCIBIDA**



■ RIESGO BAJO ■ RIESGO MEDIO ■ RIESGO ALTO

**FIGURA 51.** Salud auto percibida 2022

**TABLA 8. COMPARATIVA RIESGO PSICOSOCIAL 2018, 2020 Y**

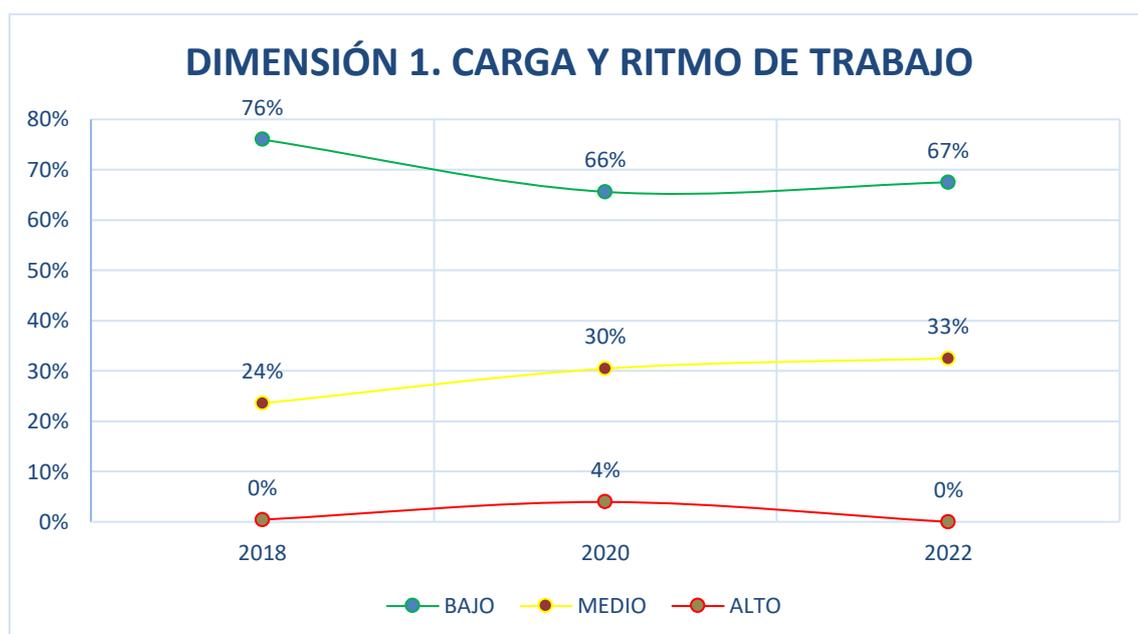
**2022**

<b>RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL 2018 - 2020 - 2022</b>									
<b>DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO</b>	<b>RIESGO BAJO</b>			<b>RIESGO MEDIO</b>			<b>RIESGO ALTO</b>		
	<b>2018</b>	<b>2020</b>	<b>2022</b>	<b>2018</b>	<b>2020</b>	<b>2022</b>	<b>2018</b>	<b>2020</b>	<b>2022</b>
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	76%	66%	67%	24%	30%	33%	0%	4%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	79%	81%	57%	20%	18%	39%	2%	1%	4%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	71%	78%	80%	23%	15%	12%	7%	6%	8%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	66%	70%	56%	28%	26%	35%	6%	4%	9%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	84%	88%	83%	14%	10%	16%	2%	2%	1%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	72%	65%	60%	25%	30%	38%	3%	5%	2%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	73%	72%	60%	24%	24%	36%	3%	4%	4%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	87%	88%	63%	12%	11%	36%	0%	2%	1%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	75%	82%	60%	23%	16%	36%	2%	2%	5%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	57%	61%	47%	34%	28%	37%	9%	10%	16%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	86%	90%	67%	12%	7%	24%	3%	3%	10%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	84%	82%	72%	16%	17%	28%	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	52%	64%	44%	36%	26%	44%	12%	9%	12%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	70%	80%	51%	27%	16%	41%	3%	4%	9%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	83%	82%	68%	16%	15%	27%	1%	3%	5%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	74%	68%	56%	23%	26%	36%	2%	6%	8%

<b>RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>RIESGO BAJO</b>			<b>RIESGO MEDIO</b>			<b>RIESGO ALTO</b>		
	<b>2018</b>	<b>2020</b>	<b>2022</b>	<b>2018</b>	<b>2020</b>	<b>2022</b>	<b>2018</b>	<b>2020</b>	<b>2022</b>
	74%	76%	62%	22%	20%	32%	3%	4%	6%

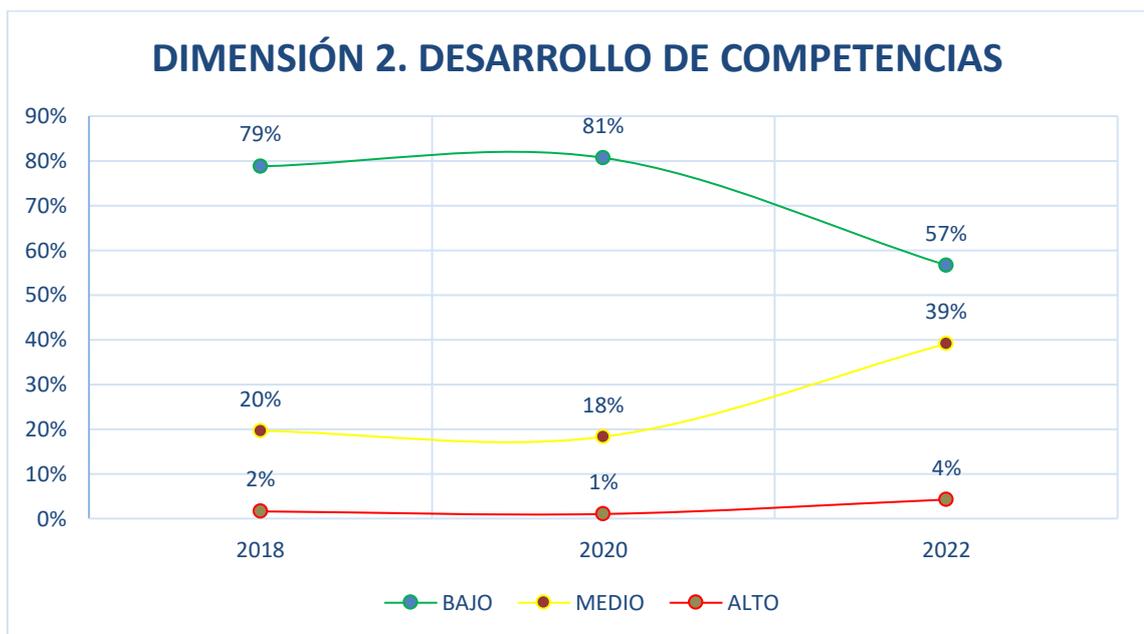
### Análisis:

La dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo, en el riesgo bajo disminuyó del 76% en el año 2018 a un 66% en el año 2020 y tuvo un aumento mínimo del 67% en el año 2022. Dentro del riesgo medio pasó del 24% del año 2018 al 30% en el año 2020, así mismo tuvo un pequeño aumento del 33% en el año 2022. Sin embargo, en el riesgo bajo se obtuvo un 0% dentro del año 2018, ya para el año 2020 tuvo un aumento del 4%, culminando con el año 2022 con un 0%.



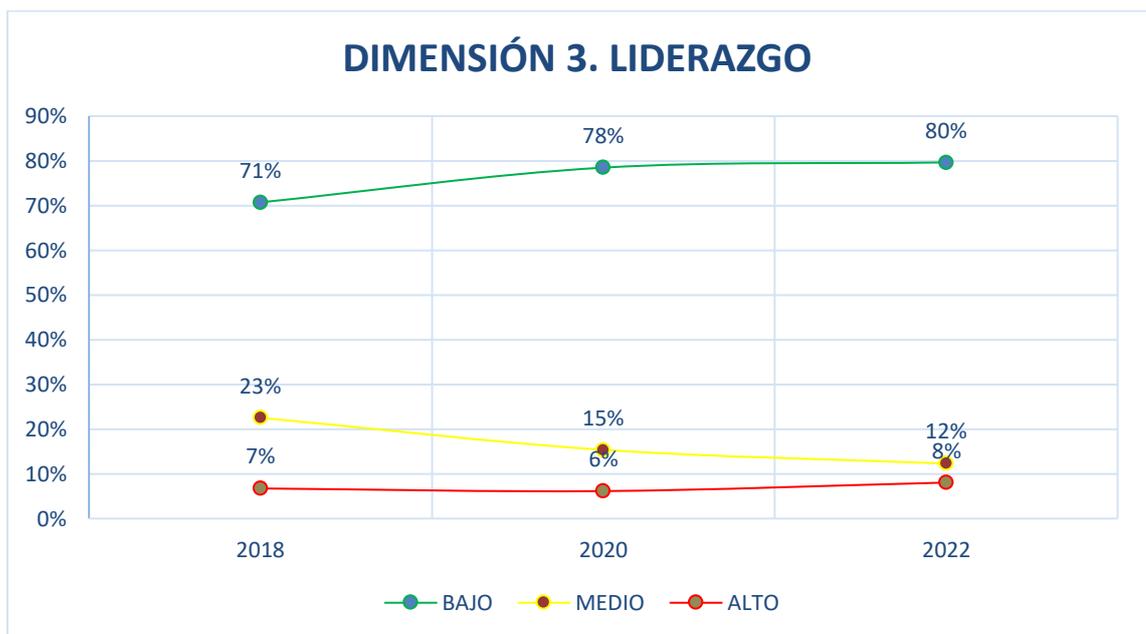
**FIGURA 52.** Carga y ritmo de trabajo (comparativa 2018, 2020 Y 2022)

La dimensión 2. Desarrollo de competencias, en el riesgo bajo aumentó un porcentaje mínimo del 79% en el año 2018 a 81% en el año 2020, sin embargo, tuvo una disminución notoria de un 57% en el año 2022. Dentro del riesgo medio se obtuvo un 20% en el año 2018 y un 18% en el año 2020, ya para el año 2022 se obtuvo un notable porcentaje del 39%. En el riesgo alto dio como resultado un 2% en el año 2018, para el año 2020 se obtuvo un 1%; y asciende un 4% para el año 2022.



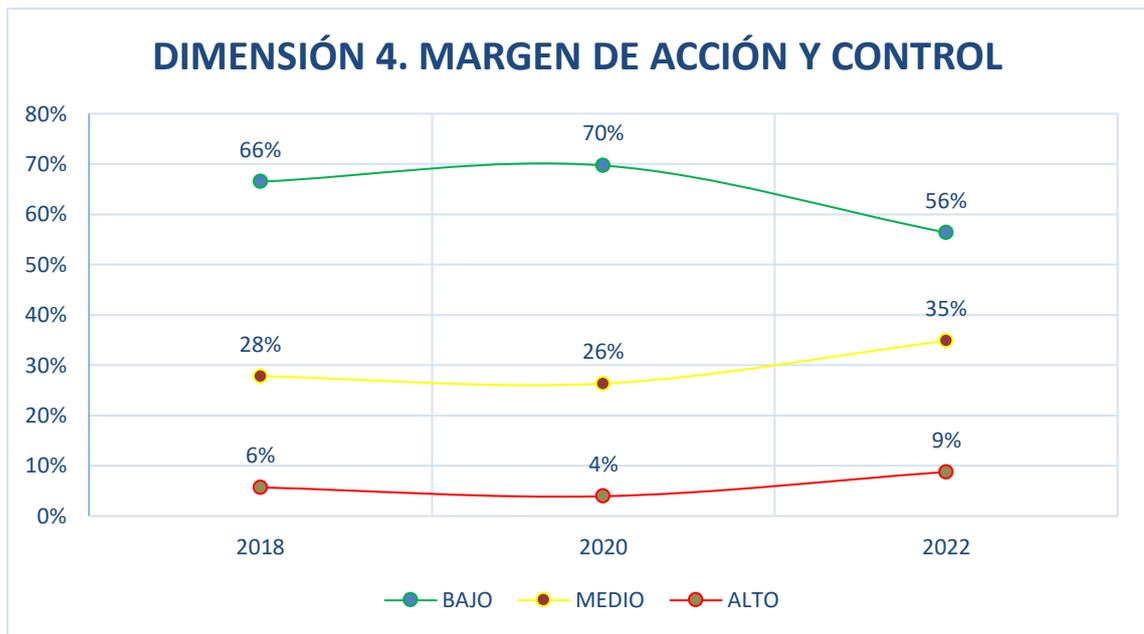
**FIGURA 53.** Desarrollo de competencias (comparativa 2018, 2020 Y 2022)

La dimensión 3. Liderazgo, dentro del riesgo bajo en los tres años a evaluar se obtuvo un pequeño aumento, empezando con un 71% en el año 2018, para el año 2020 con un 78% y con un 80% el año 2022. Sin embargo, en el riesgo medio dentro de los tres años evaluados hubo una mínima disminución, en el año 2018 se empezó con un 23%, en el año 2020 con un 15% y para el año 2022 con un 12%. Dentro del riesgo alto se obtuvo un 7% en el año 2018, un 6% en el año 2020 y en el año 2022 se obtuvo un 8%.



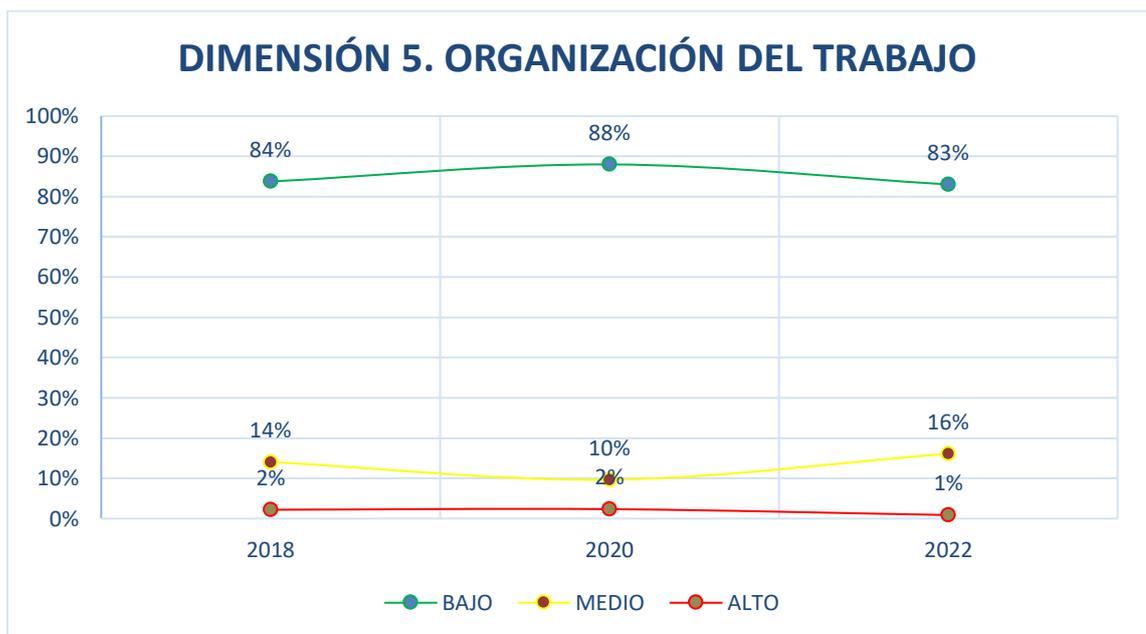
**FIGURA 54.** Liderazgo (comparativa 2018, 2020 Y 2022)

La dimensión 4. Margen de acción y control, en el riesgo bajo aumentó de un 66% en el año 2018 a un 70% en el año 2020, y para el año 2022 disminuyó de manera notable a un 56%. Dentro del riesgo medio se obtuvo un 28% en el año 2018, un 26% en el año 2020, y por último aumentamos a un 35% en el año 2022. Para el riesgo alto se dio como resultado un 6% para el año 2018, un 4% para el año 2020 y con un 9% culminamos en el año 2022.



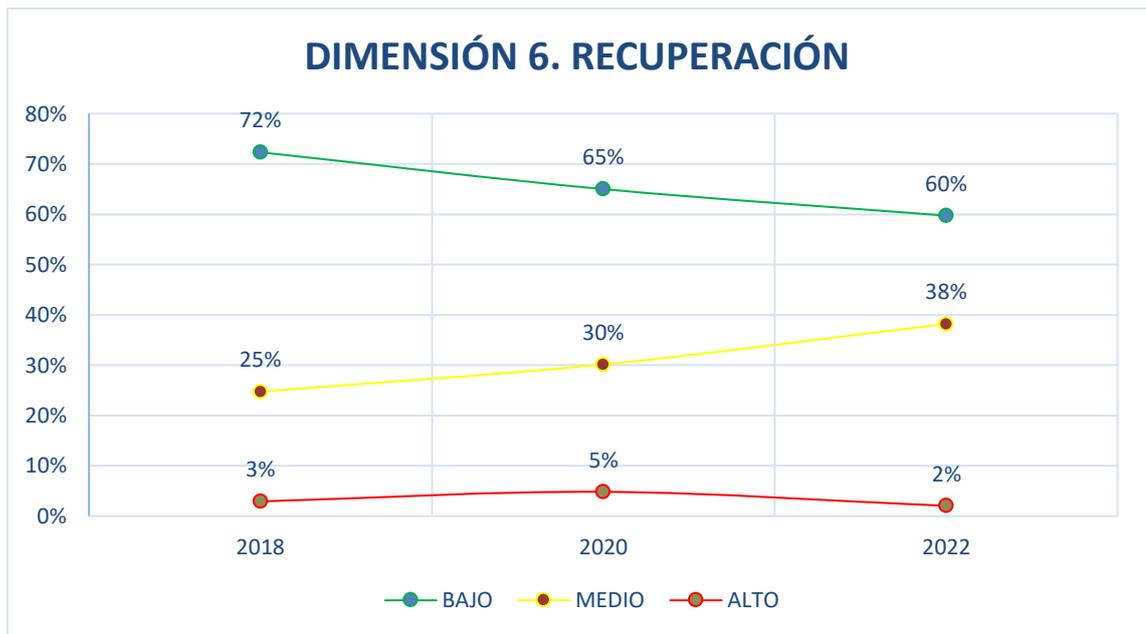
**FIGURA 55.** Margen de acción y control (comparativa 2018, 2020 Y 2022)

La dimensión 5. Organización del trabajo, dentro del riesgo bajo se obtuvo como resultado parcial los siguientes porcentajes para los años evaluados, para el año 2018 obtuvimos un 84%, en el año 2020 un 88% y con un 83% en el año 2022. En el riesgo medio se produjo un 14% en el año 2018, para el año 2020 un 10% y por último un 16% en el año 2022. Dentro del riesgo alto se obtuvo una parcialidad en los tres años, en año 2018 a igual que el año 2020 obtuvieron un 2% mientras que el año 2022 se obtuvo un 1%.



**FIGURA 56.** Organización del trabajo (comparativa 2018, 2020 Y 2022)

La dimensión 6. Recuperación, en el riesgo bajo se obtuvo un 72% dentro del año 2018, para el año 2020 se obtuvo un 65% y con un 60% el año 2022. En el riesgo medio se obtuvo un aumento acorde fueron pasando los años, en el año 2018 un 25%, con un 30% en el año 2020 y con un 38% en el año 2022. Dentro del riesgo alto se obtuvo un 3% en el año 2018, un 5% en el año 2020 y culminamos con el año 2022 con un 2%.



**FIGURA 57.** Recuperación (comparativa 2018, 2020 Y 2022)

La dimensión 7. Soporte y apoyo, dentro del riesgo bajo el año 2018 dio como resultado un 73%, el año 2020 obtuvo un resultado casi a similitud con un 72% y con un 60 el año 2022. En el riesgo medio tanto el año 2018 como el año 2020 obtuvieron un 24%, sin embargo, el año 2022 obtuvo un porcentaje del 36%. En el riesgo alto, el año 2018 obtuvo un 3%, mientras que el año 2020 al igual que el año 2022 obtuvieron un 4%.

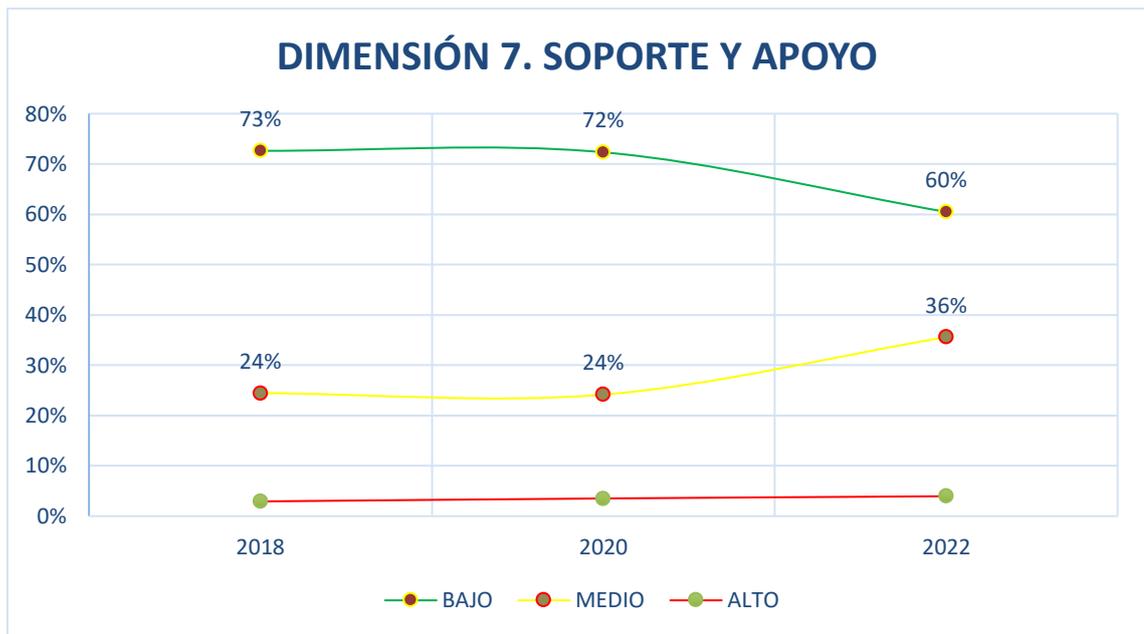
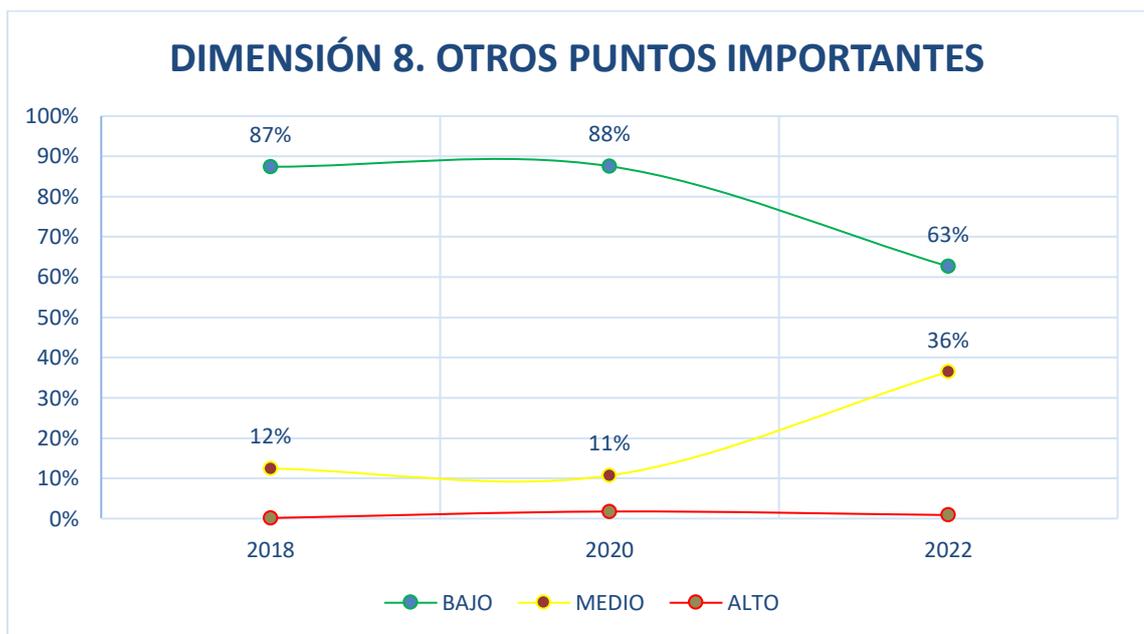


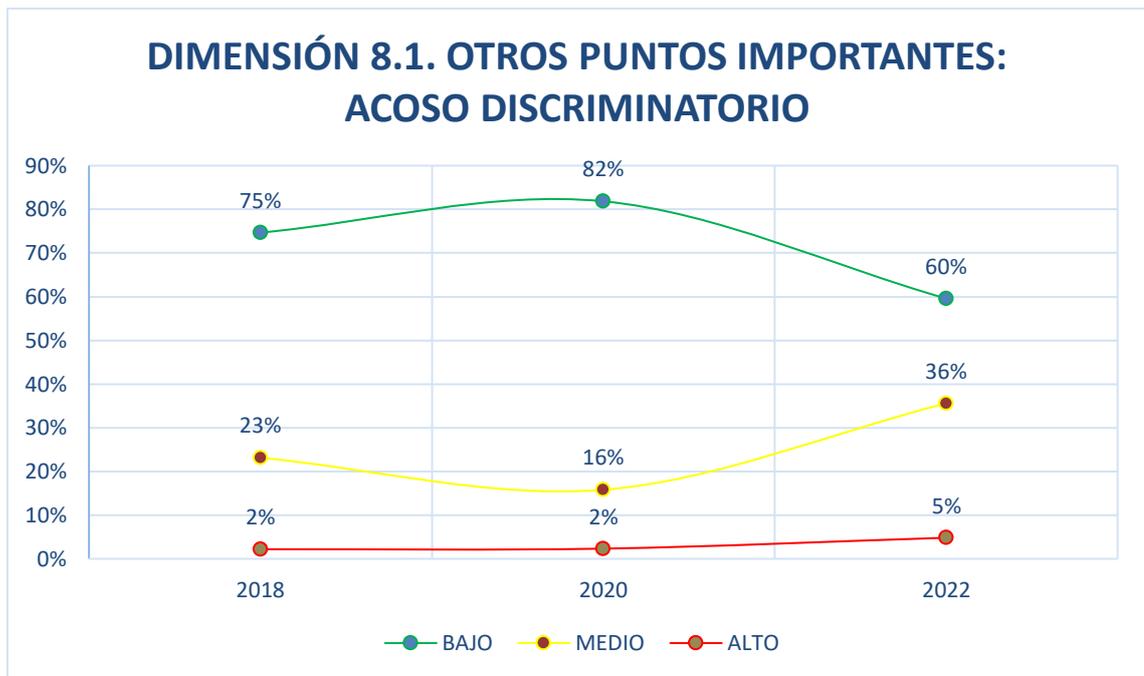
FIGURA 58. Soporte y apoyo (comparativa 2018, 2020 Y 2022)

La dimensión 8. Otros puntos importantes, en el riesgo bajo el resultado del año 2018 fue de un 87%, y en el año 2020 se obtuvo un porcentaje parecido al anterior el cual es de un 88%, sin embargo, en el año 2022 disminuyó a un 60%. Dentro del riesgo medio en el año 2018 se obtuvo un 12%, y en el año 2020 un 11%, a comparación del año 2022 que se obtuvo un resultado notable del 36%. En el riesgo alto, dio como resultado un 0% en el año 2018, un 2% en el año 2020 y con un 1% en el año 2022.



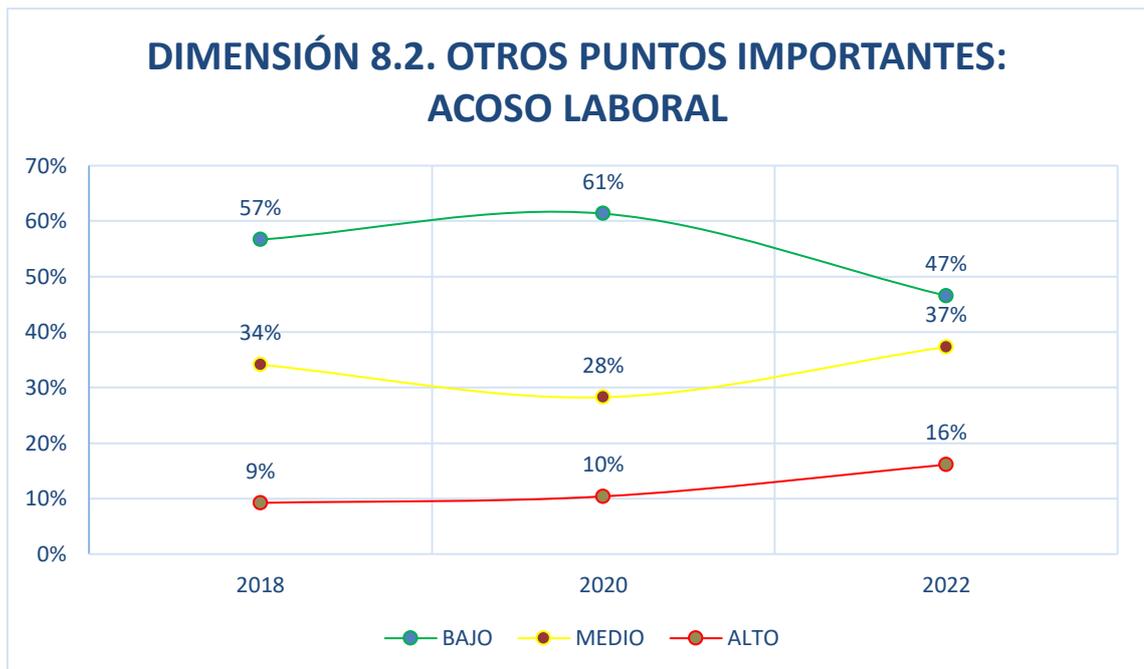
**FIGURA 59.** Otros puntos importantes (comparativa 2018, 2020 Y 2022)

La dimensión 8.1. Otros puntos importantes: Acoso Discriminatorio, en riesgo bajo se obtuvieron los siguientes porcentajes como parte del año de evaluación, obtuvimos 75% en 2018, 82% en 2020 y 60% en 2022. Entre los riesgos medios hay un 26% en 2018, un 16% en 2020 y finalmente un 36% en 2022. Dentro del riesgo alto estos tres años ganaron preferencia, en 2018 y 2020 ganaron 2%, y en 2022 ganaron 1%.



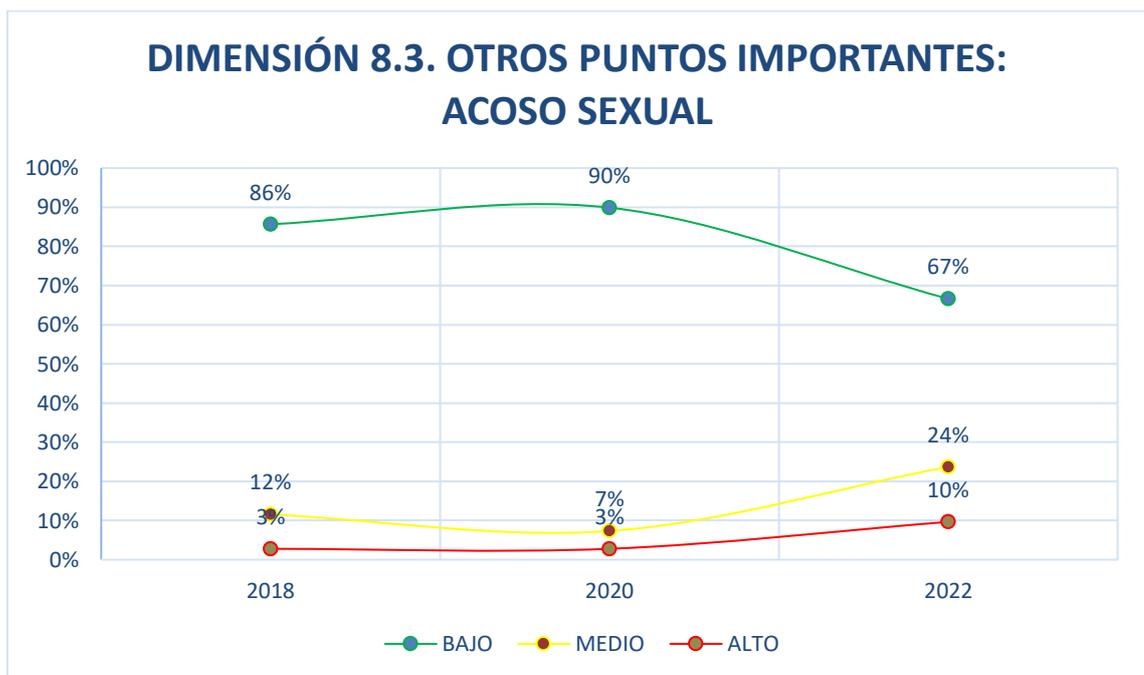
**FIGURA 60.** Acoso Discriminatorio (comparativa 2018, 2020 Y 2022)

La dimensión 8.2. Otros puntos importantes: Acoso Laboral, dentro del riesgo bajo se obtuvo como resultado parcial los siguientes porcentajes para los años evaluados, para el año 2018 obtuvimos un 57%, en el año 2020 un 61% y con un 47% en el año 2022. En el riesgo medio se produjo un 34% en el año 2018, para el año 2020 un 28% y por último un 37% en el año 2022. Dentro del riesgo alto se obtuvo en el año 2018 un 9%, en el año 2020 un 10% mientras que el 2022 un 16%.



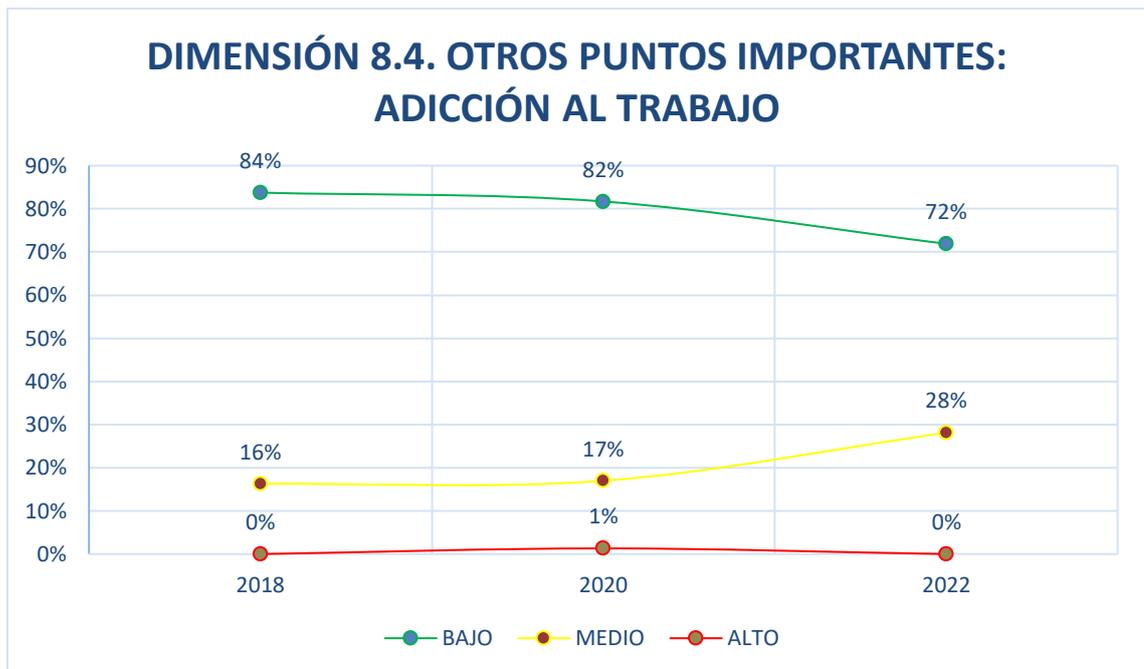
**FIGURA 61.** Acoso Laboral (comparativa 2018, 2020 Y 2022)

La dimensión 8.3. Otros puntos importantes: Acoso sexual, dentro del riesgo bajo en los tres años a evaluar se obtuvo un pequeño aumento, empezando con un 86% en el año 2018, para el año 2020 con un 90% y con un 67% el año 2022. Sin embargo, en el riesgo medio dentro de los tres años evaluados hubo una mínima disminución, en el año 2018 se empezó con un 12%, en el año 2020 con un 7% y para el año 2022 con un 24%. Dentro del riesgo alto se obtuvo un 3% en el año 2018, un 3% en el año 2020 y en el año 2022 se obtuvo un 10%.



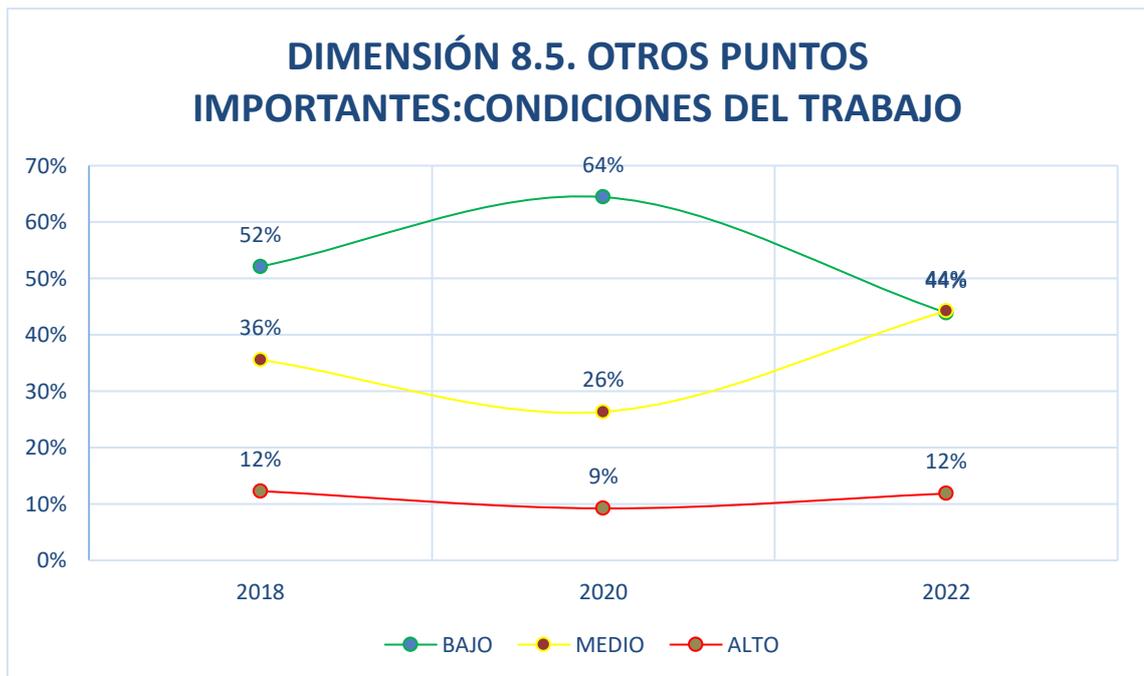
**FIGURA 62.** Acoso sexual (comparativa 2018, 2020 Y 2022)

La dimensión 8.4. Otros puntos importantes: Adicción al trabajo, dentro del riesgo bajo se obtuvo como resultado parcial los siguientes porcentajes para los años evaluados, para el año 2018 obtuvimos un 84%, en el año 2020 un 82% y con un 72% en el año 2022. En el riesgo medio se produjo un 16% en el año 2018, para el año 2020 un 17% y por último un 28% en el año 2022. Dentro del riesgo alto se obtuvo en el año 2018 un 0%, en el año 2020 un 1% mientras que el 2022 un 0%.



**FIGURA 63.** Adicción al trabajo (comparativa 2018, 2020 Y 2022)

La dimensión 8.5. Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo, en el riesgo bajo se obtuvo un 52% dentro del año 2018, para el año 2020 se obtuvo un 64% y con un 44% el año 2022. En el riesgo medio se obtuvo en el año 2018 un 36%, con un 26% en el año 2020 y con un 44% en el año 2022. Dentro del riesgo alto se obtuvo un 12% en el año 2018, un 9% en el año 2020 y culminamos con el año 2022 con un 12%.



**FIGURA 64.** Condiciones del trabajo (comparativa 2018, 2020 Y 2022)

La dimensión 8.6. Otros puntos importantes: Doble presencia (Laboral – Familiar), en el riesgo bajo aumentó de un 70% en el año 2018 a un 80% en el año 2020, y para el año 2022 disminuyó de manera notable a un 51%. Dentro del riesgo medio se obtuvo un 27% en el año 2018, un 16% en el año 2020, y por último aumentamos a un 41% en el año 2022. Para el riesgo alto se dio como resultado un 3% para el año 2018, un 4% para el año 2020 y con un 9% culminamos en el año 2022.

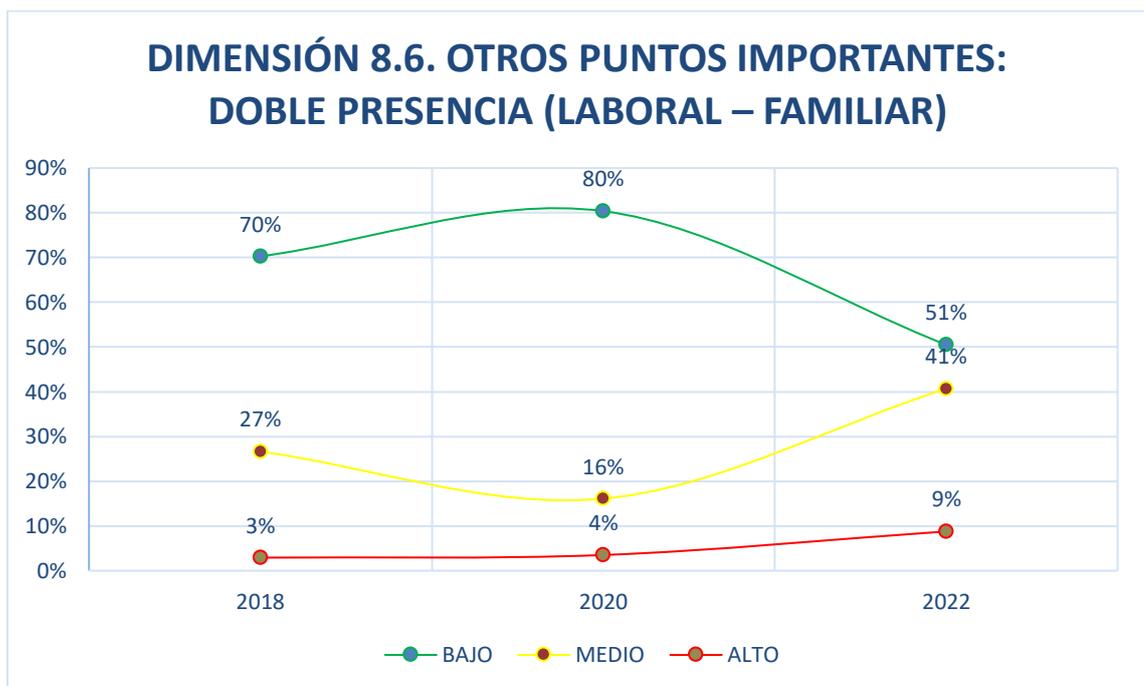
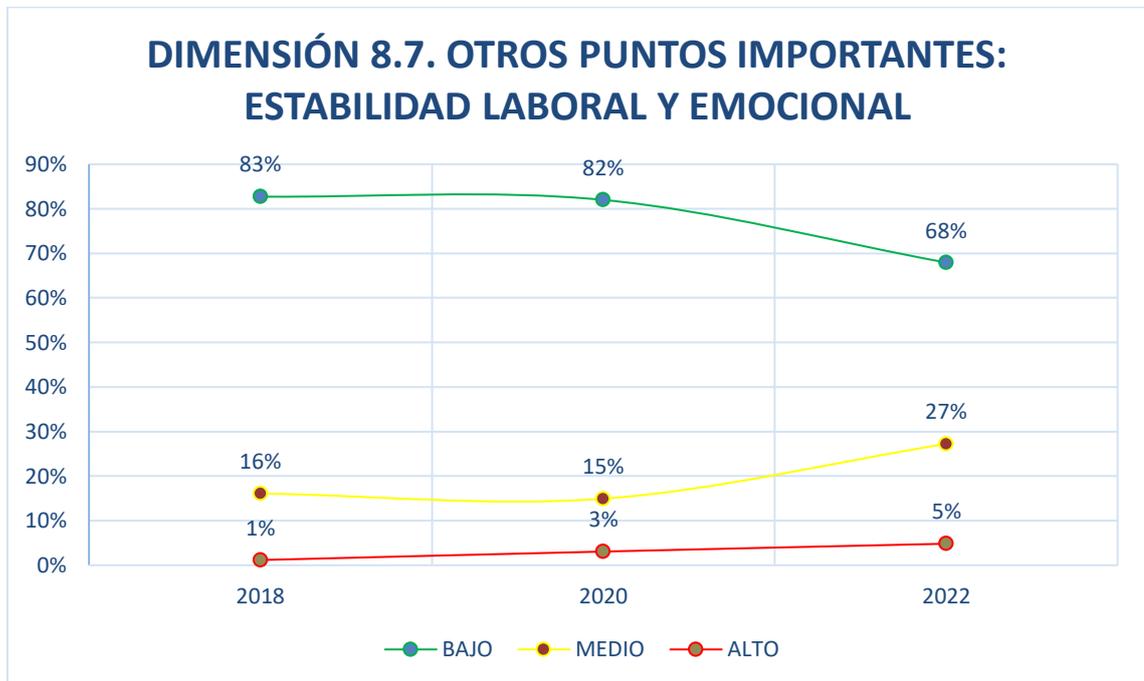


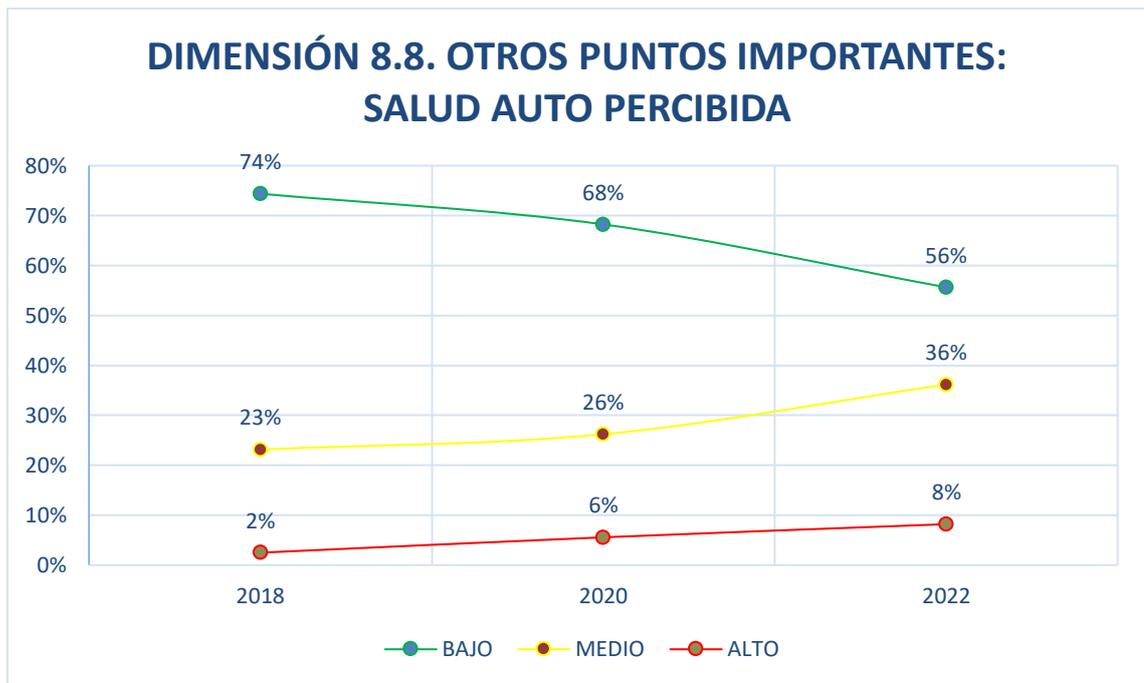
FIGURA 65. Doble presencia (Laboral – Familiar) (comparativa 2018, 2020 Y 2022)

La dimensión 8.7. Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional, dentro del riesgo bajo estos tres años ganaron preferencia, en 2018 con un 83% y 2020 con un 82%, y en 2022 obtuvieron 68%. Dado esto, dentro del riesgo medio se obtuvo como resultado en el año 2018 un 16%, a similitud con el año 2020 con un 15%, mientras que en el año 2022 se obtuvo un 27%



**FIGURA 66.** Estabilidad laboral y emocional (comparativa 2018, 2020 Y 2022)

La dimensión 8.8. Otros puntos importantes: Salud auto percibida, en el riesgo bajo se obtuvo un 74% dentro del año 2018, para el año 2020 se obtuvo un 68% y con un 56% el año 2022. En el riesgo medio se obtuvo un aumento acorde fueron pasando los años, en el año 2018 un 23%, con un 26% en el año 2020 y con un 36% en el año 2022. Dentro del riesgo alto se obtuvo un 2% en el año 2018, un 6% en el año 2020 y culminamos con el año 2022 con un 8%.



**FIGURA 67.** Salud auto percibida (comparativa 2018, 2020 Y 2022)

## Capítulo 3

### 3.1 Propuesta de Mejora

#### PLAN DE ACCIÓN: Parte 1: “Descripción General y Contextualización”

<b>Nombre del Plan de Acción</b>	Desarrollo y prevención frente a los riesgos psicosociales en los colaboradores Administrativo y Operativos de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
<b>Duración estimada de la fase de implementación</b>	6 meses
<b>Contextualización del plan de acción</b>	El objetivo principal de este plan de acción es reducir los factores de riesgo emergentes en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Esto nos permitirá minimizar el riesgo y mejorar el estado actual de la organización y las capacidades del trabajador.
<b>Descripción institucional</b>	Formar profesionales competentes de grado y posgrado, en diversos campos del conocimiento para aportar al desarrollo socioeconómico y cultural de los manabitas y ecuatorianos.
<b>Objetivo General del plan</b>	Efectuar un plan de acción para minimizar los riesgos psicosociales y mejorar las condiciones de trabajo y salud de los colaboradores.

**Objetivos  
específicos**

**OE1.** Llevar a cabo actividades para asegurar el equilibrio de oportunidades, tomando en cuenta sus condiciones privativas de salud, y otras causas que afectan su desarrollo funcional cotidiano.

**OE2.** Ejecutar un programa de prevención de riesgos fomentando cultura institucional, identificando, evaluando y controlando los riesgos psicosociales y promoviendo el bienestar físico, social e intelectual los trabajadores en los espacios laborales garantizando la estabilidad.

**OE3.** Crear lineamientos que promuevan la igualdad de oportunidades y medidas que prevengan la discriminación en los espacios de trabajo.

Objetivos Específicos	Medidas de Prevención	Tareas	Duración		
			N° de sesiones	Horas	Responsable
OE 1. OE 2. OE 3.	A.	A.1. Realizar evaluación de habilidades y destrezas de los líderes.	2	h	Talento Humano
		A.2. Charlas para impulsar el desarrollo de habilidades y destrezas de los líderes.	4	h	Talento Humano
		A.3. Talleres para poner en prácticas habilidades y destrezas de los líderes.	2	h	Talento Humano
	B.	B.1. Socialización de control y orden en los espacios laborales.	2	h	Talento Humano
		B.2. Adecuar la planificación de actividades a las necesidades.	1	h	Talento Humano

	B.3. Comunicar el objetivo y propósito de las actividades.	4	h	Talento Humano
<b>C.</b>	C.1 Realizar evaluación de riesgos.	4	h	Talento Humano
	C.2. Mejorar la formación y el número de profesionales de la prevención de las ramas de actividades laborales.	4	h	Talento Humano
	C.3. Efectuar plan de minimización de riesgos.	8	h	Talento Humano
<b>D.</b>	D.1 Realizar modelo de planificación de actividades mensuales.	1	h	Talento Humano
	D.2. Planificación de actividades que se ajusten a la jornada diaria.	1	h	Talento Humano
<b>E.</b>	E.1. Formar e informar sobre cómo	1	h	Talento Humano

	prevenir el riesgo psicosocial			
	E.2. Conocer los problemas de salud derivados de entornos de trabajo en los que se infiere acoso laboral.	8	h	Talento Humano
	E.3. Establecimiento de medidas preventivas.	4	h	Talento Humano
	E.4. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral.	8	h	Talento Humano
<b>F.</b>	F.1. Prevención de acoso sexual mediante formación, sensibilización.	1	h	Talento Humano
	F.2. Investigación de posibles casos de acoso sexual	8	h	Talento Humano
	F.3. Representación legal de	4	h	Talento Humano

	víctimas de acoso sexual.			
	F.4. Atención médica y psicosocial.	8	h	Talento Humano

## 3.2 Conclusiones

Una vez culminada la presente investigación se llega a las siguientes conclusiones:

Mediante las investigaciones, los instrumentos de evaluación y observación directa, se determinaron los riesgos psicosociales a los que están expuestos a diario el personal administrativo y operativo de la Uleam, y estos van desde riesgos bajos a altos. En el caso de que se les diera poca importancia a las medidas preventivas definidas como parte de este trabajo, la exposición crecerá y tendrá un impacto negativo hacia la salud de los trabajadores.

Se evaluaron los riesgos comparativos de los años 2018, 2020 y 2022 a través del cuestionario propuesto por el Ministerio de Trabajo donde se obtuvo como resultado que las dimensiones con riesgos altos se encuentran en las dimensiones de Liderazgo 7%, 6%, 8%; Acción y control 6%, 4%, 9%; en la dimensión de otros puntos importantes prevalecen riesgos altos en Acoso laboral 9%, 10%, 16%; Acoso sexual 3%, 3%, 10%; Condiciones del trabajo 12%, 9%, 12%; Doble presencia (Laboral – Familiar) 3%, 4%, 9%.

El plan de acción desarrollado para la prevención de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los colaboradores puede ser cumplido en el mediano y largo plazo.

### **3.3 Recomendaciones**

De acuerdo con las conclusiones presentadas se recomienda:

Aplicar el cuestionario de evaluación a todas las áreas de la organización sería lo más recomendable para prevenir, mitigar, minimizar o eliminar los riesgos psicosociales que puedan afectar la salud de los colaboradores, desarrollar planes de acción, fomentar estilos de gestión adecuados, estilos de comunicación claros y planificación de la carga de trabajo.

Capacitar a los colaboradores sobre los riesgos psicosociales y temas relacionados para que puedan comprender las afecciones que estos podrían causar y reflejarse en su salud tanto física como mental y a su vez que estos trasciendan a toda la organización.

Promover una cultura de prevención para que todas las personas en la organización tengan un grado alto de participación que ayudaría a la medición de los factores en estudio y poder guiar al personal nuevo que ingrese a la empresa.

### 3.4 Bibliografía

- Campo-Arias, C.-D. &. (2020). Problemas de salud mental en la sociedad: un acercamiento desde el impacto del COVID 19 y de la cuarentena.
- CEPAL. (2020). *Educación, juventud y trabajo Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. Santiago. [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46066/S2000522\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46066/S2000522_es.pdf): Publicación de las Naciones Unidas Copyright.
- Comité de Operaciones Emergentes. (2020). *Manual de Operaciones de Emergencia*.
- Consejo de Educación Superior. (2020). *INSTRUCTIVO PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DE BECAS Y AYUDAS ECONÓMICAS*.
- Cueva, D. (2020). La tecnología educativa en tiempos de crisis. *Scielo- Revista Conrado*, 16(74): 341-348. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000300341](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000300341).
- Finkekstein, R. G. (2020). *Riesgos psicosociales y teletrabajo Estudio exploratorio de riesgos psicosociales en el teletrabajo en contexto covid 19*.
- Garces, M. (2020). Riesgos psicosociales y teletrabajo estudio exploratorio de riesgos psicosociales en el teletrabajo en contexto Covid 19. *Researchgate*, 1-23.
- Garrito, B., & Molino, D. (2018). *Teletrabajo: Una Revisión Teórica sobre sus Ventajas y Desventajas*.
- Giannini, S. (2020). *COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después*.
- Grupo de Referencia del IASC. (2020). *Consideraciones operacionales para programas multisectoriales de salud mental y apoyo psicosocial durante la pandemia de la COVID-19*. Obtenido de <https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2020->

08/IASC%20Guidance%20on%20Operational%20considerations%20for%20Multisectoral%20MHPSS%20Programmes%20during%20the%20COVID-19%20Pandemic%20%28Spanish%29.pdf

Mingote, J., Pino, P., Sánchez, R., & Gutiérrez, M. G. (2018). *El trabajador con problemas de salud mental. Pautas generales de detección, intervención y prevención.*

Ministerio del Trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de.* Quito. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051:CodigoPostal170403>.

Montero et al. (2020). Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. *Revista de Comunicación y Salud*, Vol. 10, nº 2, pp. 109-125. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7697392>.

Montero, B. (2020). *Riesgos psicosociales y estrés laboral.*

Muñoz, S., Molina, D., Ochoa, R., & Esquivel, O. S. (2020). *Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19.*

Ochoa, E., García, R., & Mercado, C. A. (2020). *El impacto de la crisis sanitaria del COVID-19 en los mercados laborales latinoamericanos.*

OMS. (28 de Mayo de 2020). *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19).* Obtenido de Centro de Prensa: [https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?adgroupsurvey={adgroupsurvey}&gclid=Cj0KCQjwwLKFBhDPARIsAPzPi-L3Vi9d2fmXndZOAEGf5FbSZ\\_AwlNipDKJXZ3AybB\\_4otLeTx3l2cMaAiy0EALw\\_wcB](https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?adgroupsurvey={adgroupsurvey}&gclid=Cj0KCQjwwLKFBhDPARIsAPzPi-L3Vi9d2fmXndZOAEGf5FbSZ_AwlNipDKJXZ3AybB_4otLeTx3l2cMaAiy0EALw_wcB)

Organización de las Naciones Unidas. (2021). *Teletrabajo en América Latina: 23 millones de personas trabajaron desde casa durante la pandemia de COVID-19.* Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2021/07/1494012>

Organización Panamericana de la Salud. (2020). *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19)*.

Ruíz, P. (2021). Covid 19: Teletrabajo en tiempos de pandemia . *Edicione Complutenses. Historia y Comunicación Social*, 26(1): 11-18.

Villacreses, G. (2022). *RIESGOS LABORALES EN SALUD MENTAL EN EL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ, POR LA PANDEMIA DE COVID-19*.

## **Anexos**

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES**



**Instrucciones para completar el cuestionario:**

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, 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.
5. 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 error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

**Muchas gracias por su colaboración**

DATOS GENERALES					
ID	Item				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:	Operativa:		
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno	Técnico / Tecnológico		
		Educación básica	Tercer nivel		
		Educación media	Cuarto nivel		
		Bachillerato	Otro		
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años	11-20 años		
		3-10 años	Igual o superior a 21		
		16-24 años	44-52 años		
G	Edad del trabajador o servidor:	25-34 años	Igual o superior a 53		
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena	Afro - ecuatoriano:		
		Mestizo/a:	Blanco/a:		
		Montubio/a:	Otro:		
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:	Femenino:		
CARGA Y RITMO DE TRABAJO					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos
DESARROLLO DE COMPETENCIAS					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado.				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo.				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas.				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo.				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

<b>LIDERAZGO</b>					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo.				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades.				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar.				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo.				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

<b>MARGEN DE ACCION Y CONTROL</b>					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión.				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas.				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando existe cambio en mis funciones.				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo.				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión.				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores.				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas.				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos.				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables.				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo.				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

<b>RECUPERACION</b>					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades.				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo.				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales.				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo.				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

<b>SOPORTE Y APOYO</b>					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas.				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas.				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad.				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero.				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación.				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales.				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc. mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos
<b>OBSERVACIONES Y COMENTARIOS</b>					
59					

	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
<b>RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)</b>	<b>0</b>	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

##### Interpretación de Resultados:

**Bajo:** 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.

**Medio:** 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 aplicaran 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.

**Alto:** 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.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, estas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.

Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios.