UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

COHORTE 2021

Tema: "Los factores psicosociales y su incidencia en el absentismo laboral en las instituciones de educación superior"

Trabajo de titulación previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano

Autor: Psicólogo Industrial Kevin Ramiro Herrería Gallardo

Director: Ingeniero Edwin Javier Santamaria Freire, Magíster

Ambato – Ecuador

2023

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA* e integrado por los señores: *Ingeniero Oswaldo Santiago Verdezoto Velastegui, PhD., e Ingeniera Liliana Elizabeth González Garcés, Magíster*, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptar el informe de investigación con el tema: "*Los factores psicosociales y su incidencia en el absentismo laboral en las instituciones de educación superior*" elaborado y presentado por el *Psicólogo Industrial Kevin Ramiro Herrería Gallardo*, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del trabajo de titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Firmado electrónicamente por:
SANTIAGO XAVIER PENAHERRERA ZAMBRANO

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA

Presidente y Miembro del Tribunal

Firmado electrónicamente por:
OSWALDO SANTIAGO VERDESOTO VELASTEGUI

Ing. Oswaldo Santiago Verdezoto Velastegui, PhD.

Miembro del Tribunal

Firmado electrónicamente por:
LILIANA ELIZABETH GONZALEZ GARCES

Ing. Liliana Elizabeth González Garcés, Mg.

Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACION

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de titulación, presentado con el tema: “Los factores psicosociales y su incidencia en el absentismo laboral en las instituciones de educación superior”, le corresponde exclusivamente al Psicólogo Industrial Kevin Ramiro Herrería Gallardo, autor bajo la dirección del Ingeniero Edwin Javier Santamaria Freire, Magíster, director del trabajo de titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato

Firmado electrónicamente por:
KEVIN RAMIRO
HERRERIA
GALLARDO

Psc. Ind. Kevin Ramiro Herrería Gallardo

C.C. 0503141269

AUTOR

Firmado electrónicamente por:
EDWIN JAVIER
SANTAMARIA
FREIRE

Ing. Edwin Javier Santamaria Freire, Mg.

C.C. 1802931426

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el trabajo de titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y proceso de investigación, según las normas de la institución.

Cedo los derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Firmado electrónicamente por:
KEVIN RAMIRO HERRERIA GALLARDO

Psc. Ind. Kevin Ramiro Herrería Gallardo,
C.C. 0503141269

ÍNDICE GENERAL

PORTADA i

A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ii

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACION iii

DERECHOS DE AUTOR iv

ÍNDICE DE TABLAS viii

ÍNDICE DE FIGURAS ix

AGRADECIMIENTO x

DEDICATORIA xi

RESUMEN EJECUTIVO xii

EXECUTIVE SUMMARY xiv

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I 3

1.1 Justificación 3

1.2 Objetivos 5

1.2.1 General 5

1.2.2 Específicos 5

CAPÍTULO II 6

2.1 Antecedentes Investigativos 6

2.2 Factores psicosociales 9

2.2.1 Definiciones 9
2.2.2 Tipos de factores psicosociales 11
2.3 Absentismo laboral 23
2.3.1 Definición 24
2.3.2 Tipos de factores de absentismo 25
2.3.3 Índice de Absentismo. (IA) 30

CAPÍTULO III 32
3.1 Ubicación 32
3.2 Equipos y materiales 32
3.3 Enfoque de investigación 32
3.4 Tipo de investigación 32
3.4.1 Investigación Descriptiva 33
3.4.2 Investigación Correlacional 33
3.5 Prueba de Hipótesis 33
3.6 Población o muestra 33
3.7 Recolección de información 34
3.8 Procesamiento de la información y análisis estadístico 36
3.9 Variables respuesta o resultados alcanzados 36
3.9.1 Análisis de confiabilidad o fiabilidad 36
3.9.2 KMO y prueba de Bartlett 37

CAPÍTULO IV 38
4.1 Análisis descriptivo de la muestra 38
4.3 Análisis de resultados del instrumento 43

4.3.1 Análisis de los factores psicosociales 43

4.3.2 Absentismo laboral 62

4.4 Comprobación de hipótesis 66

4.5 Discusión 68

CAPÍTULO V 71

5.1 Conclusiones 71

5.2 Recomendaciones 72

BIBLIOGRAFÍA 74

5.4 ANEXOS 80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dimensiones de los factores psicosociales..... 11
Tabla 2. Definiciones según Salud, Regional de Marth..... 12
Tabla 3 Factores psicosociales del lugar de trabajo 14
Tabla 4 Factores psicosociales de la persona 15
Tabla 5 Factores psicosociales del trabajo 16
Tabla 6 Dimensiones de los factores psicosociales..... 17
Tabla 7 Subdimensiones de los factores psicosociales 20
Tabla 8 Niveles de riesgo según el ministerio de trabajo..... 22
Tabla 9 Factores de absentismo por enfermedad y accidentes de trabajo..... 26
Tabla 10 Definiciones de los factores de absentismo según el IASST 27
Tabla 11. Factores de absentismo por actividades legales o sindicales 28
Tabla 12 Factores de absentismo 29
Tabla 13 Definiciones de los factores otorgados por la UTC 29
Tabla 14 Estadísticos de fiabilidad..... 37
Tabla 15. KMO y prueba de Bartlett..... 37
Tabla 16 Resultados globales de la evaluación de riesgo psicosocial..... 60
Tabla 17 Interpretación de resultados 61
Tabla 18 Dimensiones más relevantes de factores psicosociales..... 62
Tabla 19 Absentismo Universidad Técnica de Cotopaxi 2021-2022..... 62
Tabla 20 Horas de absentismo más relevantes..... 66
Tabla 21 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra..... 67
Tabla 22 ANOVAa..... 67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Edad del colaborador o servidor 38
Figura 2 Nivel más alto de instrucción 39
Figura 3 Antigüedad, años de experiencia dentro de la institución 40
Figura 4 Auto identificación étnica 41
Figura 5 Género del colaborador o servidor 42
Figura 6 Carga y ritmo de trabajo 44
Figura 7 Desarrollo de competencias 45
Figura 8 Liderazgo 46
Figura 9 Margen de acción y control 47
Figura 10 Organización del trabajo 48
Figura 11 Recuperación 49
Figura 12 Soporte y apoyo 50
Figura 13 Otros puntos importantes 51
Figura 14 Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio 52
Figura 15 Otros puntos importantes: Acoso laboral 53
Figura 16 Otros puntos importantes Acoso sexual 54
Figura 17 Condiciones de trabajo 55
Figura 18 Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar) 56
Figura 19 Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional 57
Figura 20 Otros puntos importantes: Salud Auto percibida 58
Figura 21 Resultado Global de la Evaluación de riesgo psicosocial 58

AGRADECIMIENTO

A mis docentes, que a lo largo del camino me han ayudado con sus consejos y conocimientos demostrando ser unos grandes seres humanos. De manera especial al Ingeniero Edwin Javier Santamaria Freire Mg. Que me ha guiado en todo este proceso de titulación.

A mis compañeros de clase, que, con su humor, sencillez, solidaridad y experiencia, hemos compartido muchos momentos que serán recordados como los grandes profesionales y sobre todo como unos excelentes seres humanos.

DEDICATORIA

Todo este esfuerzo se lo dedico a mis padres, que con su infinita paciencia estuvieron apoyándome y guiándome en este largo proceso y me han permitido llegar a este punto de mi vida. De igual manera a mi hermana que es una parte muy importante en mi vida.

A mis queridos amigos, que siempre estuvieron al pendiente de mi avance personal y académico, con su infinito sentido del humor este proceso se logró llevar de una manera increíble.

A una persona que ya no se encuentra a mi lado, pero estuvo pendiente de mi proceso y brindándome su apoyo mientras se pudo.

Gracias totales

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE 2021

TEMA: LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL ABSENTISMO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

AUTOR: *Psicólogo Industrial Kevin Ramiro Herrería Gallardo*
DIRECTOR: *Ingeniero Edwin Javier Santamaria Freire, Magíster.*
FECHA: *16 de diciembre de 2022*

RESUMEN EJECUTIVO

El análisis de riesgo psicosocial laboral es uno de los factores primordiales que debe contar una institución ya que puede generar afecciones físicas, psicológicas y sociales en los colaboradores de la institución, a su vez tener una influencia en el absentismo laboral. El objetivo primordial es determinar la incidencia de los factores psicosociales y su relación con el absentismo laboral de los colaboradores de la universidad Técnica de Cotopaxi del área administrativa. Se empleó una metodología no experimental, con enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y correlacional, la técnica usada fue la encuesta y el instrumento mediante el cual se recopilaron las respuestas es el cuestionario. Se utilizó el cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador, el cual consta de 8 dimensiones las cuales son: Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo de competencias, Liderazgo, Margen de acción y control, Organización del trabajo, Recuperación, Soporte y apoyo, Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio, Acoso laboral, Acoso sexual, Adicción al trabajo, Condiciones del Trabajo, Doble presencia (laboral familiar), Estabilidad laboral y emocional, auto percibida , con ítems de respuesta con una escala tipo Likert de 4 niveles; para calcular el índice de absentismo se empleó el cálculo único para determinar el porcentaje de absentismo de los dos últimos años en el área administrativa, se determinó en riesgo alto o críticos las siguientes dimensiones: liderazgo, y en la dimensión de otros puntos

importantes: acoso laboral, acoso sexual, condiciones de trabajo, salud auto percibida existe una alta relación entre absentismo y factores psicosociales, una vez revisado los resultados obtenidos mediante el cuestionario aplicado y el cálculo de absentismo dentro de la institución. La prueba de hipótesis determinó que los resultados muestran p-value 0.018 es menor que nivel de significancia = 0.05, donde existe evidencia estadística significativa que los factores psicosociales influyen en el absentismo.

DESCRIPTORES: *ABSENTISMO LABORAL, ACOSO LABORAL, ACOSO DISCRIMINATORIO, CONDICIONES DE TRABAJO, ENFERMEDAD PROFESIONAL, ESTABILIDAD LABORAL, DESARROLLO DE COMPETENCIAS, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES, LIDERAZGO PERSONAL ADMINISTRATIVO.*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE 2021

THEME: LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL ABSENTISMO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

AUTHOR: *Psicólogo Industrial Kevin Ramiro Herrería Gallardo*
DIRECTED BY: *Ingeniero Edwin Javier Santamaria Freire, Magíster*
DATE: *16 de diciembre de 2022*

EXECUTIVE SUMMARY

The analysis of psychosocial risk at work is one of the most important factors that an institution should have, since it can generate physical, psychological and social affections among the collaborators of the different areas of the institution, which in turn can have an influence on absenteeism. The main objective of this research project is to determine the incidence of psychosocial factors and their relationship with the absenteeism of the administrative area employees of the Technical University of Cotopaxi. A non-experimental methodology was used, with a quantitative approach, descriptive and correlational scope, the technique used in this project was the survey and the instrument through which the answers were collected was the questionnaire. The Psychosocial Risks questionnaire of the Ministry of Labor of Ecuador was used, which consists of 8 dimensions which are: Workload and pace of work, Development of competencies, Leadership, Margin of action and control, Organization of work, Recovery, Support and support, Other important points: Discriminatory Harassment, Workplace Harassment, Sexual Harassment, Work Addiction, Working Conditions, Dual presence (family work), Work and the emotional stability, self-perceived , with response items with a 4-level Likert-type scale; to calculate the absenteeism index, the single calculation was used to determine the percentage of absenteeism in the last two years in the administrative area administrative, the following dimensions were

determined at high or critical risk: Leadership, and in the dimension of other important points: labor harassment, sexual harassment, working conditions, self-perceived health there is a high relationship between absenteeism and psychosocial factors, once the results obtained through the questionnaire applied and the single calculation to determine the absenteeism index within the institution were reviewed. Once the hypothesis test determined that the results show p-value 0.018 is less than significance level = 0.05, where there is significant statistical evidence that psychosocial factors influence absenteeism.

KEYWORDS: *ABSENTEEISM, WORKPLACE HARRASMENT, DISCRIMINATORY HARRASMENT, WORKING CONDITIONS, OCCUPATIONAL DISEASE, JOB ESTABILITY, COMPETENCY DEVELOPMENT, PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS, LEADERSHIP, MANAGEMENT PERSONNEL.*

INTRODUCCIÓN

Los factores psicosociales laborales son las condiciones o situaciones de cualquier naturaleza, que están presentes en el medio laboral y podrían afectar la salud física y psíquica del trabajador. Los factores psicosociales pueden ser extralaborales e intralaborales, a su vez negativos o positivos (Angélica et al., 2019)

Es probable que los factores psicosociales sean perjudiciales para la salud de los empleados, pero también pueden tener un efecto positivo en la satisfacción y, por lo tanto, en el rendimiento. Según el (OIT y la OMS, 2004) , los factores psicosociales "consisten en interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, las necesidades, la cultura y la situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Según (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013) las condiciones laborales han supuesto una amenaza para la salud que han ocasionado accidentes y enfermedades relacionados con la salud de todo tipo. Los tiempos han cambiado de forma muy importante, pero las condiciones laborales siguen siendo preocupantes. La preocupación por los riesgos laborales se ha centrado en base histórica en los riesgos físicos y ambientales, pero se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales.

En cuanto al concepto de ausentismo laboral la Organización Internacional de Trabajo, (Trabajo, 2020) lo define como "la no asistencia al trabajo por parte de un trabajador de que se pensaba que iba a asistir", de lo anterior se concluye que el fenómeno del ausentismo en el trabajo, se deriva una relación laboral insatisfecha.

Los trabajadores modernos tienen diversos factores que afectan el desempeño denominado absentismo laboral, la comprensión del fenómeno del absentismo relacionado con los problemas de salud. Resulta interesante observar que el 5,7% de los trabajadores manifiestan haber sufrido tres o más síntomas asociados al estrés laboral. Este dato y la experiencia en investigación sobre estrés laboral y riesgos psicosociales en el trabajo nos llevan a plantear la descripción de las condiciones

psicosociales y la relación con el absentismo, estas condiciones psicosociales se pueden clasificar en factores push y en factores pull. (Peiró, 2018)

Según (Angélica & Pazmiño, 2019), entre los factores psicosociales relacionados con el ausentismo, se encontraron altos niveles de estrés laboral crónico y manifestaciones psicosomáticas en la mitad de los empleados. Un tercio de la población encuestada también está bajo presión. En 56, los empleados universitarios no se sienten motivado, el sistema de motivación y promoción es en promedio bajo. Asimismo, la mitad de los empleados realizan actividades acordes al perfil profesional. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo identificar los riesgos psicosociales y la relación con el absentismo laboral entre los colaboradores de la Universidad Técnica de Cotopaxi, mediante la correcta aplicación de los procedimientos de gestión de la información encaminada a establecer medidas correctivas y orientadas a mejorar la calidad de vida de los colaboradores y así se obtuvo resultados, esta investigación consta de cinco capítulos desarrollados de acuerdo a las normas y lineamientos de la Universidad Técnica de Ambato.

El principal problema ocasionado por los factores psicosociales y absentismo laboral es la salud mental de los trabajadores, a no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedar excluidos los períodos vacacionales y las huelgas"; es decir, el trabajador no acude al puesto de trabajo, por cualquier motivo, enfermedad comprobada o no, insatisfacción, fatiga y cansancio (Maria Melchior, n.d.).

Por lo tanto, en esta investigación se analizaron libros, tesis, revistas científicas y normas técnicas, lo que permite tener conocimientos teóricos que ayudarán a sustentar de manera permanente mediante operaciones que se han realizado al ejecutar variables, en cada uno de los funcionarios Universidad Técnica de Cotopaxi, generar una nueva perspectiva de la relación entre las variables estudiadas, estabilizar al talento humano después de haber sufrido cambios por absentismo laboral. Además de esta forma los colaboradores serian sometidos a estudio de riesgos psicosociales.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Justificación

La relevancia científica de los factores psicosociales y el absentismo son tomados de los datos en (Empresarios., 2016) indican que de forma anual el ausentismo les cuesta a las empresas un 1.5 % del valor de la nómina; de igual forma, la razón de ausencias equivale a 1.5 días por año por cada trabajador, asociadas en la mayoría de ocasiones al ausentismo por enfermedad general y por permisos. En Japón, por ejemplo, (Shimabuku & Mendonça, 2018) abordaron a más de 2.500 trabajadores estatales para determinar el rol mediador el apoyo social entre demandas-control por un lado, y ausentismo-presentismo laboral, A partir de regresión logística y negativa binomial llegaron a la conclusión de que el modelo demandas-control-apoyo social se asocia más al presentismo, aunque el alto apoyo social implicó un efecto protector ante el ausentismo.

Según el Comité (OIT y la OMS, 2004), los factores psicosociales "consisten en las interacciones entre; por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, las necesidades, la cultura y la situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo".

Según (Martins, 2018) el absentismo se reconoce como un problema en todas las áreas del campo laboral dados los efectos negativos que conlleva al declive de la organización. La literatura reconoce dos tipos de ausentismo: el primero de ellos es aquel representado por la ausencia simple del trabajador al lugar de trabajo. El segundo tipo, conocido como "cuerpo presente" o "presentismo laboral", que sucede cuando el trabajador, aunque no falta al lugar de trabajo, no entrega el mejor desempeño en las actividades correspondientes, lo que conlleva a la disminución de la productividad.

Los beneficiarios para este estudio son el personal administrativo de la Universidad Técnica de Cotopaxi, es necesario realizar este tipo de investigaciones para conocer lo que ocasiona los factores psicosociales y absentismo en la institución, de tal manera se puede tomar medidas correctivas para evitar este tipo de situaciones dentro de las

áreas de trabajo ayudar a la estabilidad emocional de los colaboradores por motivo de salud y sustentarlo de manera científica con los diferentes cuestionarios, por ello, autores como (Pratikna et al., 2018) califican al ausentismo laboral como un efecto o consecuencia de la interacción entre los estresores laborales y el afrontamiento psicológico del individuo, que implican un nivel particular de estrés laboral.

La investigación que examina la relación entre los factores psicosociales y el ausentismo es limitada según (Cuadrado, 2019) consideró a 70 trabajadores de la industria del alcohol en un estudio descriptivo que trató de comparar el riesgo psicosocial y el ausentismo por tipo de contrato; se demostró que los trabajadores temporales tienen un poco más de riesgos psicosociales y los trabajadores permanentes tienen más ausentismo. Sin embargo, el investigador no propone una relación entre los factores psicosociales y el ausentismo. Algo similar sucede en un estudio reciente de (Pulido Guerrero et al., 2021), donde se caracterizan ambas variables pero no se correlacionan y no se realiza un análisis explicativo.

Es importante analizar los factores psicosociales y la relación con el absentismo laboral puesto que no se han realizado estudios previos en instituciones de educación superior en la zona centro del país como es la provincia de Cotopaxi, Los factores psicosociales laborales según (Republica De Chile, 2017) nos dice que la evidencia científica coincide en que el mayor desarrollo de la tecnología para los puestos de trabajo, la globalización de los mercados, la necesidad de trabajadores multifuncionales, los cambios en la matriz productiva y en las condiciones de empleo, han modificado las exigencias psicosociales al que las y los trabajadores están expuestos.

La investigación es viable porque se contribuirá a mejorar las condiciones de trabajo del personal administrativo en la institución, considerar que existe poca información sobre la relación entre los factores psicosociales y absentismo en instituciones de educación superior del centro del país en la Provincia de Cotopaxi. Angélica et al., (2019) relaciona los factores psicosociales con las condiciones institucionales, con estilos de dirección, competencias y necesidades de los trabajadores; si constituyen un peligro para la seguridad y salud, el riesgo psicosocial es inminente.

El estudio es factible debido a los recursos necesarios como son la apertura a la institución, el personal administrativo que se tomará como muestra, los instrumentos

que ayudan a medir los niveles de riesgo psicosocial, los datos del absentismo considerados por la institución, los antecedentes de investigaciones relacionadas con las variables de estudio y las herramientas necesarias para llevar a cabo la presente investigación.

1.2 Objetivos

1.2.1 General

Determinar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial y la relación con el absentismo laboral de los colaboradores de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

1.2.2 Específicos

- Fundamentar la teoría de los factores psicosociales y el absentismo laboral.
- Analizar el nivel de riesgo psicosocial de los colaboradores de la Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Determinar la relación de los factores de riesgo psicosociales con el absentismo laboral.

CAPÍTULO II

2.1 Antecedentes Investigativos

Los autores Suárez-Guzmán & Gordillo-Jiménez, (2017) Jiménez con el tema "procedimiento de control del absentismo laboral y relación con las tablas de duración media del instituto nacional de la seguridad social, en España*"* nos menciona lo siguiente El absentismo laboral es un fenómeno de gran trascendencia en una sociedad, con unas tremendas repercusiones laborales y económicas, tanto para las empresas como para el Estado, sobre todo en la expresión de incapacidad temporal. A pesar de todos los esfuerzos realizados, la complejidad del fenómeno, y la variedad de factores que influyen en él, hacen difícil el encontrar una solución (Suárez-Guzmán & Gordillo-Jiménez, 2017).

Los autores Angélica et al., (2019) con el tema de "factores psicosociales y absentismo Laboral en el contexto de la enseñanza superior". Los factores psicosociales se relacionan con las condiciones institucionales, con estilos de dirección, competencias y necesidades de los trabajadores; si constituyen un peligro para la seguridad y salud, el riesgo psicosocial es inminente. El absentismo es común en el ámbito laboral, derivado de una incapacidad o imposibilidad de acudir al trabajo (Angélica et al., 2019) El objetivo es identificar los factores psicosociales asociados al absentismo laboral en una institución universitaria. La metodología tiene un enfoque cuantitativo, diseño analítico comparativo. Recolección de datos: reportes mensuales, durante tres años consecutivos; registros médicos y encuesta. (Angélica et al., 2019)

En el contexto de la enseñanza superior, que tiene como objetivo impartir una educación integral con calidad académica, formar profesionales idóneos para construir una sociedad proactiva y con un pensamiento crítico (García Chávez & Martínez Sánchez, 2016). Los empleados y trabajadores son una parte importante de la comunidad universitaria para el cumplimiento de los objetivos; por tanto, es necesario promover hábitos de comportamientos positivos y saludables en los trabajadores; brindarles un ambiente saludable en el trabajo; reforzados éstos por políticas dirigidas a promocionar la salud mental de los trabajadores (MORENO, 2018). Así también, para (Acosta, M., Aguilera, M. y Pozos, 2017) es importante

articular las determinantes psicosociales que inciden en el absentismo laboral, no sólo en el contexto académico, económico y político; sino también con el comportamiento organizacional y las repercusiones en el bienestar y salud de los trabajadores universitarios; para se sientan comprometidos con la misión institucional, se auto valoren con orgullo y sentido de pertinencia institucional.

Según Bueno et al., (2018) Nos dice que se ha sugerido que los programas de actividad física (AF) podrían reducir el absentismo laboral por motivos de enfermedad en trabajadores sedentarios. Esta revisión tuvo como objetivo examinar la evidencia científica disponible para estudiar los efectos de la AF sobre el absentismo laboral teniendo en consideración el diseño del programa de AF en el artículo "la actividad física como herramienta para reducir el absentismo laboral debido a enfermedad en trabajadores sedentarios: una revisión sistemática" con la metodología deductiva nos permite guiarnos en este tema.

El tema "evaluación de los riesgos psicosociales presentes en trabajadores de una industria de manufactura*"* escrito por de la autora Kenia Guadalupe Reyes Gutiérrez de la Unidad Académica de Enfermería número 2 de la U.A.Gro (Magdalena & Torres, 2019) Afirma lo siguiente: los riesgos psicosociales en el área laboral son un tema de importancia ya que desencadenan una serie de problemas sociales, ambientales, físicos y fisiológicos en el trabajador, siendo en conjunto los causantes de estrés. Objetivo. Evaluar los factores de riesgo psicosocial presentes en trabajadores de una industria manufacturera. Metodología. Estudio transversal descriptivo; se aplicó cuestionario CoPsoQ-istas21. Participaron 74 trabajadores entre operativos y administrativos de una industria de manufactura en el municipio de Querétaro, previa firma de consentimiento informado (Magdalena & Torres, 2019).

Los autores Sánchez & Barona, (2020) en el tema "prevalencia y niveles de exposición a factores y riesgos psicosociales a través del istas-21*"* manifiesta que El presente trabajo tiene como finalidad la evaluación y descripción de los riesgos psicosociales en una muestra de profesionales de Extremadura que prestan servicios de atención a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Para ello, se ha utilizado el cuestionario Istas-21 (ISTAS, 2010). La muestra está formada por 518 trabajadores y trabajadoras, 169 son hombres (30,11 %) y 349 son mujeres (67,37 %) de diferentes

entidades. Se han analizado tres constructos psicosociales: exigencias psicológicas, doble presencia y control del trabajo, en función de la edad, sexo, departamento, antigüedad, puesto de trabajo y tipo de contrato (Sánchez & Barona, 2020).

Así también, para Acosta, Aguilera y Pozos (2017) es importante articular las determinantes psicosociales que inciden en el absentismo laboral, no sólo en el contexto académico, económico y político; sino también con el comportamiento organizacional y las repercusiones en el bienestar y salud de los trabajadores universitarios; para se sientan comprometidos con la misión institucional, se auto valoren con orgullo y sentido de pertinencia institucional.

El estudio de "Diagnóstico de factores de riesgos psicosociales al personal de la empresa Tecnicentro del Austro S.A. Tedasa" en la ciudad de cuenca de los autores (Chérrez & Ochoa, 2017) el cual nos resume que "Los riesgos psicosociales han cobrado gran relevancia actual, ya que las leyes de cada Estado se tornan más exigentes con las organizaciones, a fin de garantizar el bienestar físico y mental de los trabajadores. Por este motivo, se aplicó el cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales a la empresa Tedasa, donde se descubrió que existe un alto índice en riesgo bajo, destacar el liderazgo y la organización del trabajo."

Según Tatamuez-Tarapues et al., (2018) con el tema "Revisión sistemática: factores asociados al ausentismo laboral en países de américa latina*",* nos dice que el ausentismo laboral ha sido entendido como la no asistencia al trabajo por un periodo de uno o más días laborales, considerado como una problemática de salud con un creciente interés por el impacto en la calidad de vida, salud mental del trabajador, economía y competitividad organizacional. Se identificó que los factores atribuibles al ausentismo laboral se pueden agrupan en tres grupos: factores individuales, relacionados con las condiciones propias del trabajador, factores sociodemográficos y por último los intralaborales, que están conexos con el contexto laboral. Conclusión: La presencia del ausentismo laboral se debe a la confluencia de factores individuales, sociodemográficos, intralaborales y extralaborales, que se relacionan entre sí, corroborándose con la literatura que la presencia de este fenómeno se debe a una etiología multifactorial con efectos negativos a nivel individual y organizacional. (Tatamuez-Tarapues et al., 2018)

Una vez revisada la literatura académica se encontraron vacíos donde se dice que se debería estudiar la relación de los factores psicosociales y el absentismo en las instituciones de educación superior, se realizo un estudio en la provincia de Pichincha y no en la provincia de Cotopaxi.

2.2 Factores psicosociales

2.2.1 Definiciones

Según Andalucía, (2010) define que los factores psicosociales son aquellas condiciones presentes en una situación laboral directa relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador/a.

La Enciclopedia Cooper, (2018) sobre seguridad y salud en el trabajo define los factores psicosociales de origen laboral como, las condiciones que comprenden aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, la variedad, significado, alcance y carácter repetitivo). El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, la doble presencia trabajo-hogar) y aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que puedan influir en la aparición del estrés en el trabajo

El Ministerio de la Protección Social Pontificia Universidad Javeriana & Profesionales., (2010) define los factores psicosociales como una condición o condiciones del individuo, del medio laboral o extra laboral que bajo determinadas condiciones de tiempo e intensidad de exposición generan efectos negativos en el trabajador (es), en la organización o en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional y cognitivo en el comportamiento laboral y social, y a nivel fisiológico

Los factores psicosociales/organizacionales del trabajo según OSALAN Laborales, (2014), son condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativa. La cultura, el liderazgo, el clima organizacional

pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de las personas trabajadoras. Por otro lado, el Instituto vasco de seguridad y salud laborales los clasifica de la siguiente manera

Según Plena Inclusión Madrid, (2019), Los factores psicosociales pueden afectar de forma importante: Al desarrollo y calidad del trabajo, a la salud del trabajador, una persona se encuentra bien cuando no está enferma y tiene una buena salud: física, mental, social; hay muchos factores psicosociales.

La dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos de los autores del Ministerio del Trabajo (MDT), (2018) define gracias a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a los factores de riesgo psicosocial como "Aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés" (OIT, 2016).

Por otro lado, los factores de riesgo psicosociales son definido por la (OIT y la OMS) como riesgo psicosocial dados en la interacción y proceso que se dan en las tareas laborales dentro de una organización, afectar en diferentes ambientes sociales como la familia y las practicas socioculturales del individuo. (Quitian & Garavito Ariza, 2015)

El autor Macip i Simó et al., (2001) dice que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo incluyen características de las condiciones laborales, condiciones no laborales y rasgos de personalidad; que pueden afectar la salud física y mental del trabajador y también el desarrollo del trabajo. El trasfondo de la aparición de riesgos psicosociales pueden ser diversos factores psicosociales relacionados tanto con la actividad organizativa como laboral de los empleados: abuso de poder, gestión insuficiente, dificultades de comunicación y falta de fluidez en las relaciones humanas, que conducen a un aumento del comportamiento nocivo para la organización y el bienestar psicológico de las personas.

En este sentido, parece que debería hacerse una distinción entre factores psicosociales y factores de riesgo psicosocial. Los primeros son descriptivos, se refieren a la estructura organizacional (Mintzberg, 1993), las condiciones psicosociales del trabajo, como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de gestión o el diseño del trabajo,

factores que en sí mismos pueden ser positivos o negativos (El-Batawi et al., 1988), los segundos son predictivos, se refieren a las condiciones organizacionales cuando es probable que tengan un efecto perjudicial sobre la salud de los empleados, si son (Isabel & Changuan, 2018) elementos que pueden tener un efecto negativo sobre la salud y el bienestar del empleado, si funcionan como tensión Factores desencadenantes y estrés laboral.

Una vez revisado las diversas definiciones de los autores en los diferentes trabajos de investigación podemos decir los factores psicosociales son los diferentes estímulos que tiene el colaborador en el puesto y en el ambiente de trabajo y que pueden afectar de una manera negativa a la salud tanto como al individuo, compañeros de trabajo y a la organización, los rasgos de personalidad también son un factor muy importante que debería ser considerado dentro de los estudios ya que nos ayuda a tener una visión y perspectiva más clara del colaborador dentro del ambiente organizacional.

2.2.2 Tipos de factores psicosociales

Dimensiones de los factores psicosociales según OSALAN Laborales, (2014) mostradas en la tabla 1 las cuales hará notar las principales dimensiones que se utilizaran para el instrumento aplicativo de la investigación.

Tabla 1

Dimensiones de los factores psicosociales

Dimensiones	Definiciones
Contenido del trabajo	- Monotonía, tareas sin sentido, fragmentación, falta de variedad, tareas desagradables, por las que se siente rechazo.
Carga y ritmo de trabajo:	- Carga de trabajo excesivo o insuficiente, presión de tiempo, plazos estrictos.
Tiempo de trabajo	- Horarios muy largos o impredecibles, trabajo a turnos, trabajo nocturno.

Participación y control	- Falta de participación en la toma de decisiones, falta de control (por ejemplo, sobre el método o el ritmo de trabajo, los horarios, el entorno, etc.)
Cultura organizacional:	- Comunicaciones pobres, apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo personal, falta de definición de objetivos.
Relaciones personales	- Aislamiento, relaciones insuficientes, malas relaciones, conflictos, conductas inadecuadas
Rol	- Ambigüedad de rol, conflicto de rol, responsabilidad sobre personas
Desarrollo personal	- Escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo, falta o exceso de promoción
Interacción casa-trabajo	- Problemas de la doble presencia, conflicto de exigencias.

Fuente: (OSALAN Laborales, 2014)

Tabla 2

Definiciones según Salud, Regional de Marth

Dimensiones	**Definiciones**
Adaptabilidad al cambio	Es la capacidad para adaptarse y avenirse a los cambios, modificar si fuese necesario la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nueva información o cambios del medio, ya sean del entorno exterior, de la propia organización, de la del cliente o de los requerimientos del trabajo en sí.
Carga y ritmo de trabajo:	Implica tener amplios conocimientos de los temas del área que esté bajo la responsabilidad. Poseer la capacidad de comprender la esencia de los aspectos complejos. Demostrar capacidad para trabajar con las funciones del mismo nivel y de niveles diferentes. Tener buena capacidad de discernimiento. Compartir con los demás el conocimiento profesional y expertise. Basarse en los hechos y en la

	razón (equilibrio). Demostrar constante interés en aprender.
Colaboración	Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de los demás y comprensión interpersonal.
Tolerancia a la presión	Se trata de la habilidad para seguir actuar con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.
Liderazgo	Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirar valores de acción y anticipar escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar feedback, integrar las opiniones de los otros. Establecer claras directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas.
Comunicación	Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.
Desarrollo de las personas	Implica un esfuerzo constante por mejorar la formación y el desarrollo, tanto los personales como los de los demás, a partir de un apropiado análisis previo de las necesidades y de la organización. No se trata sólo de enviar a las personas a cursos sino de un esfuerzo por desarrollar a los demás

Fuente: (Salud & Mart, 2011)

Según la (Plena Inclusión Madrid, 2019) definimos a los factores psicosociales de tres diferentes maneras:

- Factores psicosociales del lugar de trabajo demostrados en la tabla 3
- Factores psicosociales de la persona indicados en la tabla 4
- Factores psicosociales del trabajo definidos en la tabla 5

En función de Factores psicosociales del lugar de trabajo tenemos a los factores que afectan al personal como, por ejemplo, iluminación, ruido, temperatura, ambientes contaminados la definición de cada de una de ellas determinada en la siguiente tabla 3 (Plena Inclusión Madrid, 2019)

Tabla 3

Factores psicosociales del lugar de trabajo

Factores psicosociales del lugar de trabajo	
Iluminación	Influye en el rendimiento laboral, así como la salud y el bienestar del trabajador, dado que ante una iluminación inadecuada no logrará percibir de forma correcta los estímulos visuales, provocar afectaciones a la vista y dificultar la culminación de trabajos, que genera a la vez, frustración y tensión.
Ruido	En decibeles menos elevados que provoquen daños auditivos, puede interferir en la satisfacción laboral, productividad.
Temperatura	Interfiere en el bienestar y comodidad del trabajador, puesto que elevados niveles de calor pueden generar alteraciones de la consciencia como somnolencia, afectación del estado de vigilia. En el caso de encontrarse expuesto a temperaturas bajas, afecta a las destrezas manuales, generar accidentes y disminución en la calidad del trabajo.
Ambientes contaminados	Puede ocasionar ansiedad, bajo rendimiento laboral y afectar al bienestar psicológico, por encontrarse inmerso en ambientes nocivos

Fuente: (del Hoyo, 2016)

Diversos estudian han evidenciado que la exposición prolongada a factores de riesgo psicosocial a nivel laboral, ha generado efectos negativos en los trabajadores, de manera especial en el ámbito físico y mental se presenta en la tabla 5, los síntomas del estrés laboral (del Hoyo, 2016)

Tabla 4

Factores psicosociales de la persona

niveles	Descripción
Físico	• Presión arterial alta • Sudoración • Tensión muscular • Dolores de cabeza • Opresión en el pecho • Problemas respiratorios, gastrointestinales, cardiacos, dérmicos (psoriasis, urticaria), sueño, menstruales. • Disfunciones sexuales • Disminución del apetito • Indefensión
Emocionales	• Sentimientos de desesperanza, irritación, apatía, soledad, inferioridad • Nerviosismo, baja tolerancia a la frustración • Baja autoestima • Crisis de ansiedad, ataque de pánico, depresión.
Cognitivos	• Dificultad de concentración, atención, memoria, percepción. • Problemas en la toma de decisiones. • Pérdida de la creatividad • Errores cognitivos en la interpretación de las situaciones. • Aislamiento o evitación de conflictos.
Sociales	• Consumo de sustancias • Conducta impulsiva • Desorganización • Conflictos interpersonales
Organizacionales	• Baja productividad • Aumento de los cambios de puestos laborales y accidentes • Bajo rendimiento laboral • Absentismo laboral • Agresividad en el entorno laboral • Deterioro en el clima laboral • Presencia de quejas de clientes o usuarios

Fuente: (Joel Chuchuca, 2020)

Tabla 5

Factores psicosociales del trabajo

Factores psicosociales del lugar de trabajo	Definiciones
Tiempo de trabajo	Este factor se refiere a cómo está organizado el tiempo del trabajo a lo largo del día y también durante la semana. También tiene que ver con los períodos de descanso que permite el trabajo y cómo afecta el tiempo de trabajo a la vida social.
Autonomía	Este factor es la posibilidad del trabajador para decidir sobre temas como el tiempo de trabajo, la forma de hacer las tareas y la organización del trabajo**,** hay 2 tipos de autonomías en el trabajo.
Carga de trabajo	Este factor es la cantidad de recursos mentales que necesitamos utilizar para poder hacer la tarea de trabajo.
Demandas psicológicas	Las demandas psicológicas se refieren al tipo de capacidades propias que debemos utilizar en el trabajo, pueden ser capacidades cognitivas o capacidades emocionales.
Exigencias emocionales	Son las situaciones en el trabajo que suponen un esfuerzo que puede afectar a las emociones del trabajador.
Variedad y contenido del trabajo	Este factor se refiere a la opinión y la sensación del trabajador sobre el trabajo, se trata de saber si el trabajo es importante y útil para el trabajador, para la empresa y para la sociedad.
Participación y supervisión	Este factor recoge 2 formas de control sobre el trabajo: El control que tiene el trabajador a través de la participación en diferentes actividades del trabajo, el control que tiene la empresa sobre el trabajador a través de la supervisión de las tareas.
Relaciones y apoyo social	Este factor se refiere a las relaciones que hay entre las personas dentro del trabajo, el apoyo social es contar con ayudas para el buen desarrollo de un trabajo.

Fuente: (Plena Inclusión Madrid, 2019)

La dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos de los autores del donde existen diferentes dimensiones las cuales están indicadas en la tabla 6 según el autor (Ministerio del Trabajo (MDT), 2018)

Tabla 6

Dimensiones de los factores psicosociales

Dimensiones	**Definiciones**
Carga y ritmo de trabajo	Según Ministerio del Trabajo (MDT), (2018) es el Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en el trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable. la Carga de Trabajo según el Instituto Navarro de salud Laboral, (2017) es el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de la jornada laboral. El ritmo de trabajo según Observatorio de riesgos psicosociales UGT, (2012) es el tiempo necesario para realizar una determinada tarea.
Desarrollo de competencias	Según Ministerio del Trabajo (MDT), (2018) son oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral. Según EUSA centro universitario, (2017) una persona competente como aquella que tiene las habilidades, motivaciones y conocimientos adecuados para hacer un trabajo o desempeñar una función. Según Tejada Fernández & Navío Gámez, (2005) determina que una primera nota característica en el concepto de competencia es que comporta todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de saber hacer y saber estar para el ejercicio

	profesional.
	Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.
Liderazgo	Según Salud & Mart, (2011) Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirar valores de acción y anticipar escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar feedback, integrar las opiniones de los otros. Según Urbano et al., (2011) "relación de influencia que ocurre entre los líderes y los seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten" Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con el rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales.)
Margen de acción y control	Según Salud & Mart, (2011) es capacitar a individuos o a grupos, dándoles responsabilidad para que tengan un profundo sentido del compromiso y la autonomía personal, participen, hagan contribuciones importantes, sean creativos e innovadores, asuman riesgos, y quieran sentirse responsables y asumir posiciones ole liderazgo Un sistema de control según Lamminmaki, (2008) puede ser descrito simple como aquellas medidas o acciones organizacionales diseñadas para facilitar que los miembros alcancen un alto cumplimiento con las mínimas consecuencias indeseadas". Otras aproximaciones han buscado ofrecer una visión más amplia del control
Organización del trabajo	Según Ministerio del Trabajo (MDT), (2018)Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.

	Según Vargas, (2011) control de trabajo, se refiere a la naturaleza de la fuerza, la autoridad, la coordinación y el control administrativo en el nivel del proceso de trabajo o del punto de producción Según Sociolog, (2021) la organización del trabajo puede definirse como el conjunto de aspectos técnicos y sociales que intervienen en la producción de bienes y servicios. Se refiere a la división del trabajo entre las personas, y entre las personas y las máquinas.
Recuperación	Según Ministerio del Trabajo (MDT), (2018) el tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales. Según Morrison et al., (2019) la realización de un trabajo físico ocurre en el organismo una serie de cambios estructurales y funcionales cuya base es un fenómeno normal denominado fatiga y caracterizado por un empeoramiento temporal del metabolismo, de la regulación Estas diversas definiciones coinciden en que la recuperación del trabajo tiene lugar cuando las demandas o estresores no están presentes. Por medio de la recuperación, el sistema funcional de las personas, que ha sido expuesto a una experiencia estresante, retoma los niveles de pre-estrés en el que se encontraba (Meneghel et al., 2013)
Soporte y apoyo	Según Ministerio del Trabajo (MDT), (2018) Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales. Según frases o acciones percibidas, como preocupación, cuidado o expresiones de cariño, y atención a las relaciones con colegas. Este soporte puede restablecer la autoestima del individuo, permitiendo reducir el estrés psicológico (Borrero & Lucía, 2008) Según Caillier-Boisvert, (1983) lo define como el grado en el que las necesidades sociales básicas de las personas son satisfechas a través de la interacción con los otros, entendiendo como necesidades básicas la afiliación, el afecto, la pertenencia, la

identidad, la seguridad y la aprobación

Fuente: (Ministerio del Trabajo (MDT), 2018)

Existen otros tipos importantes determinados por el autor Ministerio del Trabajo (MDT), (2018) el cual determina que son importantes comprenderlos para analizar las dimensiones correspondientes al tema en la tabla 7.

Tabla 7

Subdimensiones de los factores psicosociales

Dimensiones	Definiciones
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	Según Ministerio del Trabajo (MDT), (2018) Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.
Otros puntos importantes: Acoso laboral	Según Ministerio del Trabajo (MDT), (2018) Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista. Según De Miguel Barrado et al., (2016) es un fenómeno conlleva unos comportamientos y conductas que afectan directo a la vida cotidiana de la víctima y la de familiares, mina la dignidad e incluso puede desembocar en desenlaces tan graves como es el suicidio del trabajador.

	Según Ministerio del Trabajo (MDT), (2018) Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.
Otros puntos importantes: Acoso sexual	El acoso Alcover de la Hera et al., (2012) sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Es un término relativo y reciente que describe un problema antiguo. Acoso sexual es considerada como "una forma de manifestar relaciones de poder, e implica todo tipo de comportamiento fundamentado en presionar una acción de naturaleza sexual que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe (Laboral, 2011)
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	Según Ministerio del Trabajo (MDT), (2018) es dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Según Alcover de la Hera et al., (2012) la adicción al trabajo se enmascara bajo la apariencia de responsabilidad, dedicación al trabajo, y sacrificio de la vida personal. El consenso sociofamiliar y el incentivo cultural y laboral que tiene trabajar mucho durante muchas horas no permite detectar y diagnosticarla de manera correcta
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	Según Ministerio del Trabajo (MDT), (2018) Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar de forma negativa a la salud de los trabajadores y servidores en la actividad laboral. Según Ministerio del Trabajo (MDT), (2018) Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	Según Aguinaga et al., (2009) La presencia social viene a incluir todas aquellas interacciones que fomentan la creación de una dinámica grupal, promuevan las relaciones sociales, expresen emociones, y en las que el grupo de estudiantes se

	afirme como tal
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	Según el Ministerio del Trabajo (MDT), 2018) Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo. La estabilidad según Zegarra Garnica, (1986) consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar el puesto indefinida de no incurrir en faltas previas, determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias. Según Digitais et al., (2022) nos dice que la Inteligencia Emocional, considerada como el conjunto de habilidades que contribuyen a un funcionamiento psicológico y social óptimo a través de la detección, el entendimiento y la gestión de los estados emocionales, y que facilitan la interacción adecuada con otras personas de nuestro entorno

Fuente: (Ministerio del Trabajo (MDT), 2018)

Existen niveles de riesgos en el instrumento utilizado los cuales determinados por el autor Ministerio del Trabajo (MDT), (2018) el cual determina que son importantes comprenderlos para analizar las dimensiones correspondientes al tema en la tabla 8.

Tabla 8

Niveles de riesgo según el ministerio de trabajo

Niveles de riesgo	**Definiciones**
RIESGO 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.
RIESGO MEDIO	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causar 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.
RIESGO 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.

Fuente: (Ministerio del Trabajo (MDT), 2018)

Los diferentes autores determinan las dimensiones de los factores psicosociales de manera similar, dependiendo del entorno a estudiar como por ejemplo (Ministerio del Trabajo (MDT), 2018) comparten dimensiones similares de estudio, por ese motivo las definiciones se asemejan entre sí, para describir las dimensiones con las del Instituto Vasco de Seguridad y Salud OSALAN Laborales, (2014) de tal manera las condiciones organizacionales de trabajo pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativa.

La cultura, el liderazgo, el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas Los autores describen que los factores psicosociales pueden afectar de forma importante, al desarrollo y calidad del trabajo, y a la vez a la salud del trabajador.

La transformación de los factores psicosociales en factores de riesgo depende de la duración o tiempo de exposición, la intensidad, la frecuencia y el potencial dañino de un factor de riesgo para producir efectos en el bienestar. (Fuentes Villalobos, 2011).

Dentro de la presente investigación se usó el cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosociales otorgado por el Ministerio del Trabajo (MDT) ya que el cuestionario permite evaluar situaciones que pueden producir daños a la salud del colaborador. A la vez el cuestionario esta desarrollado con un vocabulario sencillo y conciso lo que nos permite tener una mejor compresión de la parte evaluada.

2.3 Absentismo laboral

2.3.1 Definición

El Diccionario de la Lengua Española entiende que el absentismo es la “abstención deliberada de acudir al trabajo”; en cambio el Diccionario de la Lengua Catalana, lo define como “ausencia del puesto de trabajo”, sin más matiz. Según el autor Martínez & Jané, (2014) nos dice que en ambos casos entendemos que se alude a una ausencia que provoca disminución en el rendimiento. Obvia, la primera definición incorpora una intencionalidad que la segunda ignora, por lo que creemos que existe confusión entre acumulaciones de ausencias y el absentismo; fenómeno con entidad propia que añade a la ausencia intención de engaño.

Según La Organización Internacional del Trabajo OIT, (1991), el absentismo se define como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, sin tomar en cuenta los periodos vacacionales, las huelgas, ausentismo por temas médicos, o alguna una incapacidad del individuo, exceptuar el ausentismo generado de un embarazo normal o prisión.

La ausencia en el trabajo se refiere a la no presencia en el trabajo "de derecho", que está protegida por Ley y recobra en el convenio colectivo de la em- presa (accidentes de trabajo, enfermedades, permisos varios...) y que supone un acto involuntario del empleado porque en ninguno de los conceptos que engloba este término, salvo las vacaciones o permisos varios, se puede prever con claridad los factores que ocasionan las conductas de ausencia, (Díaz et al., 1999)

El ausentismo laboral, algunos no propia son por voluntad del trabajador, como el caso de los accidentes tanto de trabajo como fuera de él, en razón a que corresponde a un suceso eventual e inesperado, sin embargo, no significa que la ausencia no afecte a la organización y al mismo trabajador (Tavera, 2017).

Algunas de las causas del ausentismo laboral están justificadas con incapacidades médicas, “ello no significa que tales ausencias son exclusiva por causas médicas, el ausentismo laboral es equivalente al ausentismo de manera medica justificada por licencias médicas curativas” (Mesa M & Kaempffer R, 2004).

El ausentismo fue visto como un indicador de desempeño individual deficiente y una

violación del contrato implícito entre el empleado y el empleador, los autores García Chávez & Martínez Sánchez, (2016) nos indican las enfermedades de trabajo y accidentes de trabajo causan ausentismo por enfermedad es uno de los factores que inciden en el ausentismo y el impacto en el clima organizacional, causante de mayor ausentismo y pérdidas para las organizaciones

El absentismo o ausencias son un fenómeno típico e inevitable en la vida laboral Peiró, (2018). Sin embargo, cuando la ausencia de un empleado supera un cierto nivel considerado "normal", surge un problema para la organización porque dificulta alcanzar las metas. Además, según los motivos de las ausencias, también puede indicar a los trabajadores problemas particulares de salud que pueden verse perjudicados por el trabajo.

Una vez revisado las definiciones de los diferentes autores que aportan a la investigación sobre el tema, se puede decir que el absentismo laboral es la falta justificada e injustificada al puesto de trabajo por diferentes factores, tanto propios como involuntarios del individuo como puede ser un ejemplo los accidentes de trabajo a que a la vez traerá una consecuencia de absentismo para la organización

2.3.2 Tipos de factores de absentismo

Hay una serie de enfermedades comunes que causan ausencia, algunas de las cuales se desarrollan dependiendo de la actividad a la que se dedica la organización o las funciones del empleado. Las causas más comunes de ausentismo laboral son determinados según García Chávez & Martínez Sánchez, (2016)

Dado que el ausentismo por enfermedad es uno de los factores que inciden en el ausentismo y el impacto en el clima organizacional, causante de mayor ausentismo y pérdidas para las organizaciones, la empresa puede solicitar a través del médico de empresa un control del estado del empleado. que está autorizado a aprobar. (García Chávez & Martínez Sánchez, 2016)

Tabla 9

Factores de absentismo por enfermedad y accidentes de trabajo

Factor	Definiciones
Permiso	Día de ausencia en que el empleador otorga consentimiento al trabajador para no presentarse, sea que se pague (con goce de sueldo) o no (sin goce de sueldo) la jornada.
Enfermedades comunes	Enfermedades respiratorias, estrés psicológico, drogas, alcohol, ocio nocturno, aparato locomotor y aparato digestivo. En este grupo también encontrarás médicos, exámenes de salud, operaciones, embarazos, accidentes de trabajo.
Enfermedad	Día de ausencia a causa de enfermedad general, avalada por Certificado de Incapacidad Temporal del IMSS o por el médico del patrón
Accidente de trabajo	Día de ausencia a causa de accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directo del domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél, avalada por Certificado de Incapacidad Temporal del IMSS o por el médico del patrón.
Enfermedad de trabajo	Día de ausencia a causa de estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga el origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar los servicios, avalada por Certificado de Incapacidad Temporal del IMSS o por el médico del patrón
Otra causa justificada	excluida maternidad Día de ausencia a causa de prisión preventiva o arresto del trabajador, desempeño de servicios y cargos públicos u obligatorios mencionados en el artículo quinto de la constitución o cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio
Injustificada	Por exclusión, día de ausencia cuya causa no es clasificable en las categorías anteriores, ya que no tiene explicación legal o aceptada por el empleador.

Accidente de trayecto	Día de ausencia a causa de lesión orgánica o perturbación funcional, producida repentina en ejercicio, o con motivo del trabajo, avalada por Certificado de Incapacidad Temporal del IMSS o por el médico del patrón.

Fuente: (García Chávez & Martínez Sánchez, 2016)

El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene por objeto promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo a fin de disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador esto es un factor del absentismo de la tabla 10 (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2005)

Tabla 10

Definiciones de los factores de absentismo según el IASST

Factor	**Definiciones**
Accidentes de trabajo	Los accidentes de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo la autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Las legislaciones de cada país podrán definir lo que se considere accidente de trabajo respecto al que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde la residencia a los lugares de trabajo o viceversa
Enfermedad profesional	Una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral
Condiciones de salud	El conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora

Condiciones y medio ambiente de trabajo	Los elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Queda específica e incluidos en esta definición

Fuente:(Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2005)

Factores de absentismo por actividades legales o sindicales según Anita Chaudhari, Brinzel Rodrigues, (2016) Anita Chaudhari, Brinzel Rodrigues, (2016) El ausentismo pasa a ser anormal, cuando se presenta en grado excesivo, esto puede referirse a los días perdidos o a la frecuencia de ausencias, especial a los eventos de corta duración, ya que, si la duración es menor de cuatro días, se refleja más como una necesidad de ausentarse que una real incapacidad para trabajar, aunque hayan sido certificados por el médico. Características personales, ocupacionales y organizacionales son de particular interés para el control del ausentismo excesivo.

Tabla 11

Factores de absentismo por actividades legales o sindicales

Factor	Definiciones
Actividad Sindical:	La sindicalización en ecuador de actividad por rama de Ecuador como las leyes permiten en derecho de asociación y manifestación, por tal razón la actividad sindical goza de especial protección, por lo que se convierte en legal la ausencia laboral por la actividad sindical
Obligaciones legales	Las que disponga la ley. Diligencias judiciales.
Familiares	El conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y*:* En este grupo de causales de ausentismo encontramos las enfermedades graves de un familiar, enfermedad de un hijo menor de edad o persona dependiente del trabajador, eventos sociales y todas aquellas que no tienen un fundamento legal o reglamentado.
Licencias	Encontramos las licencias por maternidad, adopción, muerte de un familiar, sin embargo, para este último es la organización, la que determina el número de días de la licencia.

Fuente: (Otero Truijillo, 2021) y (Tavera, 2017)

El estudio del ausentismo debe partir de la premisa de que es un fenómeno complejo con múltiples causas y factores relacionados. De hecho, es un comportamiento que está integrado y relacionado con otros.(Peiró, 2018) trabajos y otras experiencias y comportamientos. Por tanto, el estudio del absentismo es una tarea que debe resolverse con diferentes enfoques.

Tabla 12

Factores de absentismo

Vacaciones y días festivos	Causas ocasionales
• Vacaciones anuales • Fiestas laborales • Puentes no recuperables	• Incapacidad temporal y maternidad • Permisos remunerados • Expediente de regulación de empleo • Conflictividad laboral • Actividades de representación sindical • Absentismo no justificado • Otros motivos

Fuente: (Peiró, 2018)

Tabla 13

Definiciones de los factores otorgados por la UTC

Factores	Definiciones
Licencia sin remuneración (art. 40)	Define a licencia sin remuneración como el previo informe favorable de la UATH, en el cual se determinen las circunstancias que lo ameriten, se podrá conceder licencia sin remuneración para asuntos particulares durante cada año de servicio, hasta por 15 días calendario durante cada año de servicio
Permiso oficial la (Constitucional &	la define como la autorización que otorga la autoridad nominadora o lo delegado o jefe inmediato a la o el

Republica, 2017)	servidor, para ausentarse legal del lugar habitual de trabajo, de conformidad con lo establecido en los artículos 33 y 34 de la LOSEP.
Permiso personal (art. 64) matriculación de hijos/as y otros relacionados	la define como el jefe inmediato concederá a la o el servidor permisos para matriculación de los hijos e hijas en planteles de educación básica y bachillerato, de hasta dos horas en un día por cada hija o hijo, mismos que serán solicitados con un día de anticipación al hecho.
Los Permiso personal atención/cita médica/reposo medico	define como la o el Jefe o responsable de la unidad podrá conceder permiso para atención médica debida programada, hasta por dos horas en un mismo día, siempre y cuando se haya solicitado con las menos 24 horas de anticipación, con excepción de los casos de emergencia.
Permiso personal cuidado de familiares con discapacidades o enfermedades	define como la autoridad nominadora, previo informe de la UATH, concederá a las y los servidores permisos para el cuidado de familiares con discapacidades severas o enfermedades catastróficas, que se encuentren dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad del cónyuge o conviviente en unión de hecho legal reconocida.
Permiso personal imputable a vacaciones	define como si fuera de los casos previstos con anterioridad, sería necesario otorgar permisos a las y los servidores públicos, el jefe inmediato podrá otorgar los mismos, los cuales serán imputables a vacaciones.

Fuente:(Constitucional & Republica, 2017)

2.3.3 Índice de Absentismo. (IA)

El Índice de Absentismo (IA) anual se calcula dividiendo las horas de trabajo perdidas entre las horas que debieron trabajarse (Trabajadores x jornada laboral x días de la semana x 4 semanas del mes) y este cociente se multiplica por cien (García Chávez & Martínez Sánchez, 2016).

$$\mathrm{IA} = \frac{(\text{Numero total de horas perdidas})}{(\text{Numero total de horas planificadas})} * 100 \qquad (1)$$

El autor Peiró, (2018) nos manifiesta que el problema absentismo de la organización dificulta alcanzar de forma adecuada las metas institucionales, los autores (García Chávez & Martínez Sánchez, 2016) también concuerdan ya que nos indican que las enfermedades de trabajo y accidentes de trabajo causan ausentismo por enfermedad es uno de los factores que inciden en el ausentismo y el impacto en el clima organizacional, causante de mayor ausentismo y pérdidas para las organizaciones.

Aunque Tavera, (2017) determina que los factores que producen el ausentismo laboral, algunos no propia son por voluntad del trabajador, como el caso de los accidentes tanto de trabajo como fuera de él, en razón a que corresponde a un suceso eventual e inesperado, sin embargo, no significa que la ausencia no afecte a la organización y al mismo trabajador.

Con la explicación de los diferentes autores se muestra que el absentismo es determinado en función de los diversos factores que existen en la empresa o institución, causar un mayor número de horas perdidas, como son los permisos por enfermedades, permisos oficiales, atención y reposo médico, calamidades domésticas, siendo estos los principales factores que determinan el absentismo dentro de una organización o institución por otra parte es considerado que los accidentes de trabajo, condiciones y medio ambiente de trabajo enfermedades profesionales, también afectan al absentismo laboral, pero esto depende en gran porcentaje del área de trabajo en el que se desempeña las labores diarias el colaborador.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Ubicación

El presente trabajo de investigación se la realizo en Ecuador, provincia de Cotopaxi, en la ciudad de Latacunga y está dirigido a al personal administrativo de la Universidad Técnica de Cotopaxi sede la matriz que está ubicada en el barrio El Ejido, en la parroquia Eloy Alfaro, perteneciente al cantón Latacunga los cuales son considerados para el desarrollo del estudio.

3.2 Equipos y materiales

- Laptop
- Resmas de papel
- Esferos
- Carpetas
- Cuestionario por aplicar
- Software de procesamiento de datos

3.3 Enfoque de investigación

Los autores Alan Neill & Cortez Suárez, (2017) indican: La investigación cuantitativa es una forma estructurada de recopilar y analizar datos obtenidos de distintas fuentes, lo que implica el uso de herramientas informáticas, estadísticas, y matemáticas para obtener resultados. Es concluyente en el propósito ya que trata de cuantificar el problema y entender qué tan generalizado está mediante la búsqueda de resultados proyectables a una población mayor, se pondrá en práctica una vez expuestos los resultados para tomar medidas preventivas para evitar los siguientes problemas como son: físicos, emocionales, cognitivos, sociales, organizacionales que están detallados en la tabla 4.

3.4 Tipo de investigación

3.4.1 Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice (Bazalar et al., 2004), este alcance se completó con la recopilación de datos de participantes, para conocer las características importantes y para identificar aspectos específicos relacionados con los factores psicosociales y absentismo laboral dentro la Universidad Técnica de Cotopaxi.

3.4.2 Investigación Correlacional

El autor García Sanz & García Meseguer, (2012) menciona el tipo de investigación informa en que a medida un cambio es una variable es debido a la modificación experimentada en otra u otras variables la intensidad y dirección de la relación se mide mediante el denominado coeficiente de correlación, cuyo estadístico depende de la naturaleza de las variables estudiadas.

3.5 Prueba de Hipótesis

Los factores psicosociales influyen en el absentismo laboral dentro de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

3.6 Población o muestra

El autor Arias-Gómez et al., (2016) la población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados. Es necesario aclarar que cuando se habla de población de estudio, el término no se refiere exclusiva a seres humanos, sino que también puede corresponder a animales, muestras biológicas, expedientes, hospitales, objetos, familias, organizaciones, etc.

Se tomará como población al personal administrativo de la Universidad Técnica de Cotopaxi, 134 colaboradores entre funcionarios regidos por la Ley Orgánica de Servicio Civil (Losca) y servidores bajo el Código de Trabajo.

La muestra según Ardila et al., (2004) Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener

la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros que se verá más adelante. La muestra es una parte representativa de la población

A continuación, se presenta el cálculo del tamaño de la muestra:

$$n = \frac{z^2 pq N^2}{(N-1)E^2 + z^2\, pq}$$

N= Tamaño de la población

n = Tamaño de la muestra

z = Para el nivel de confianza del 99%, se considera 2.58

p = Frecuencias esperada del factor a estudiar = 0.50

q =1- p= 0.50

E = Precisión o error admitido = 5%

Para el estudio se utiliza como muestra 112 personas que son parte de la población de estudio.

3.7 Recolección de información

La técnica de encuesta definida por Casas Anguita et al., (2003) es amplia utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz, de tal manera se elaboró una encuesta en línea, con mediante correo electrónico.

Para la variable de riesgos psicosociales se utilizó la herramienta de evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales empleada y reestructurada por El Ministerio del Trabajo, herramienta que está validada para el Ecuador a través de la colaboración de universidades, empresas e instituciones públicas y privadas que conformaron mesas técnicas de trabajo para el diseño conceptual y construcción del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

En este contexto las preguntas del cuestionario se formularon en un vocabulario sencillo y conciso; las opciones de respuesta se formularon en una escala Likert que

va desde completa de acuerdo, parcial de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4. (Ministerio del Trabajo (MDT), 2018)

El cuestionario quedó formado por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones: Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo de competencias, Liderazgo, Margen de acción y control, Organización del trabajo, Recuperación, Soporte y apoyo, "Otros puntos importantes". (Ministerio del Trabajo (MDT), 2018).

La validación de los contenidos de la encuesta se realizó 58 ítems, mediante análisis factorial emplear el índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), en donde se comprueba pertinencia y sentido de cada uno de los ítems del instrumento en medición, posterior a ello, se efectuó el análisis de consistencia interna, mediante el Alpha de Cronbach donde se obtiene 0.971 que es superior al estándar aceptado de 0.7.

Para la recolección de información se envió un oficio dirigido a la máxima autoridad de la Universidad Técnica de Cotopaxi, el Ing. Mg. Fabrico Tinajero rector de la institución donde se solicitó la apertura de la institución para obtener datos y encuestas de la población a estudiar, una vez autorizado el oficio el departamento de talento humano de la institución envió dos correos masivos al personal administrativo de la institución, cada correo con fecha límite de 5 días para que la encuesta sea resuelta, en el primer correo se obtuvo una respuesta de más del 50% de la muestra y en el segundo correo se alcanzó el 100%.

Cabe mencionar que no todos los colaboradores que recibieron el enlace lo contestaron, ocasionando que de una muestra calculada de 134 personas se pudo recolectar la información de 112 personas, valor con el que se realizó el proceso de análisis y discusión de resultados.

De la misma manera el departamento de talento humano nos facilitó la información del absentismo laboral del año 2021 y 2022 hasta la fecha primero de septiembre del año en curso, siendo esta fecha en la que se obtuvo la información solicitada mediante correo electrónico.

3.8 Procesamiento de la información y análisis estadístico

Los datos obtenidos fueron codificados y procesados con el programa de análisis estadístico SPSS 21.0, software que permitió analizar los datos de cada variable y determinar la relación entre ellos y la validez del parámetro confiabilidad de los objetos, validez del instrumento, normalidad de los datos para posterior aplicar la prueba de hipótesis planteada.

3.9 Variables respuesta o resultados alcanzados

En la investigación se realizó:

1) El primer proceso es una revisión de la literatura para encontrar vacíos de investigación, con teorías y herramientas aplicada.

2) previo a la recolección de datos se validó el instrumento por la prueba estadística KMO y se aplicó la prueba piloto, posterior a ello se recolecto los datos, se tabulo generar así la base de datos.

3) Se realizó un análisis correlacional, el cual determino la relación entre los factores psicosociales y el absentismo laboral.

4) El análisis del ANOVA posibilitó aceptar las hipótesis del estudio establecidos H1.

5) Cabe mencionar que previo a la aplicación de la prueba estadística se comprobó los supuestos de ANOVA.

3.9.1 Análisis de confiabilidad o fiabilidad

Para el análisis de confiabilidad se usó el Alfa de Cronbach, que evalúa la consistencia interna de los ítems, evidenciar la fiabilidad del instrumento, puesto que analiza las cargas factoriales de las variables observables sobre los constructos. Es decir, identifica la magnitud de los ítems que hacen parte del instrumento. Conforme al estándar aceptado de 0.7 según Millan C., Chacón P., (2009) se obtuvo un valor de 0.9, como lo muestra la tabla 1. Para dar mayor robustez de la fiabilidad y confianza del instrumento se calculó Alpha de Cronbach por constructo dando todas las dimensiones mayores a 0.7 como lo muestra la tabla 7; Por lo que puede considerarse escalas fiables.

Tabla 14

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	56

Fuente: Kevin Herreria

3.9.2 KMO y prueba de Bartlett

Una vez analizado la fiabilidad y confiabilidad del instrumento es necesario identificar si los ítems del instrumento son únicos o se relacionan entre sí.

Tabla 15

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,862
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	5419,927
	gl	1653
	Sig.	,000

Fuente: Kevin Herreria

Mediante los resultados analizados en la prueba KMO y Bartlett el de significancia es ,000, por cuanto es válida, puesto que cumple el indicador (IBM, 2015)

CAPÍTULO IV

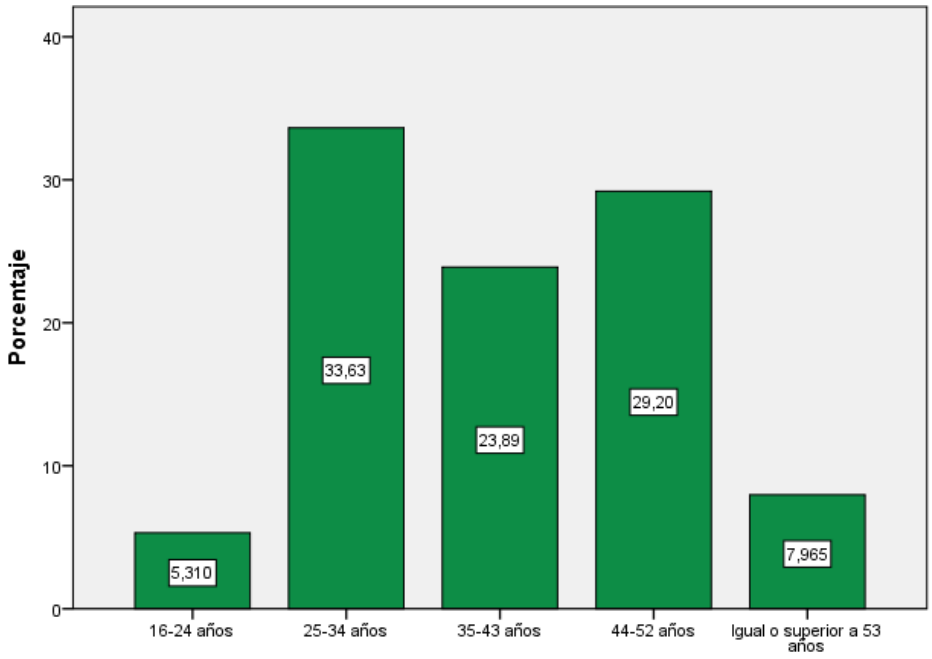
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis descriptivo de la muestra

El presente estudio se realiza en la Universidad Técnica de Cotopaxi a los empleados en el área administrativa con un total de 112 encuestas con diversos resultados que se presentarán a continuación:

Figura 1

Edad del colaborador o servidor



Fuente: Encuesta aplicada

Autor: Kevin Herrería

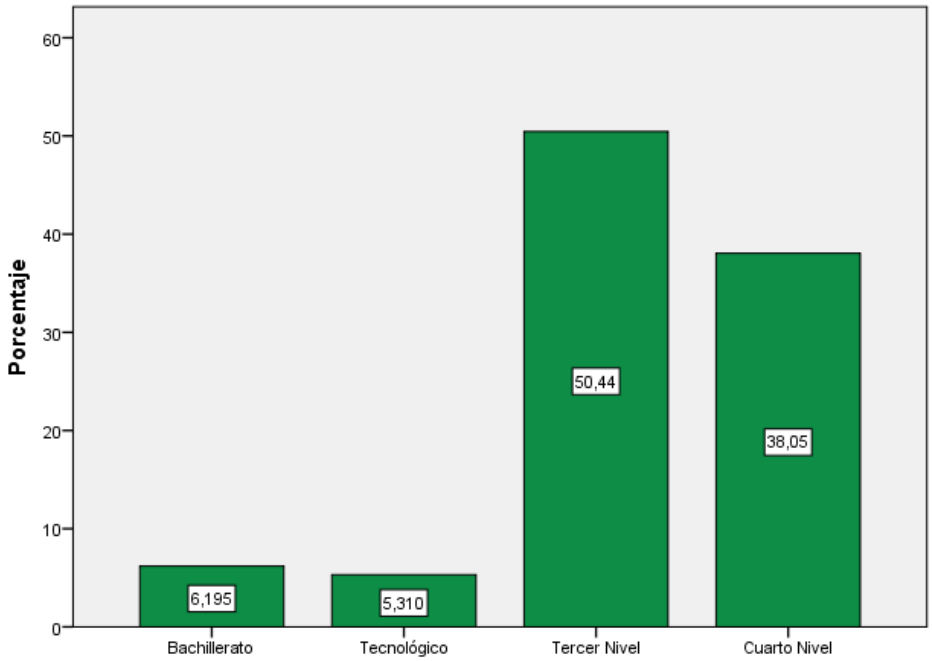
Análisis e interpretación: Con respecto a la edad del colaborador, se observa que existe una predominancia en el rango de 25-34 años dan un valor de 37 personas que representa el 33,6%, seguido de 44-52 años dan un valor de 33 personas que representa el 29,2%, seguido de 35-43 años dan un valor de 27 personas que representa el 23,9%,luego de esto tenemos a igual o superior a 53 años dan un valor de 9 personas que representa el 8%, y en menor porcentaje 16-24 años dan un valor de 6 personas que representa el 5.3 %.

En la gráfica se puede apreciar que la mayor cantidad de colaboradores dentro de esta

área es de edad joven, lo que es indicativo que la institución da apertura a talentos jóvenes que han culminado los estudios universitarios y con corta experiencia laboral.

Figura 2

Nivel más alto de instrucción



Fuente: Encuesta aplicada

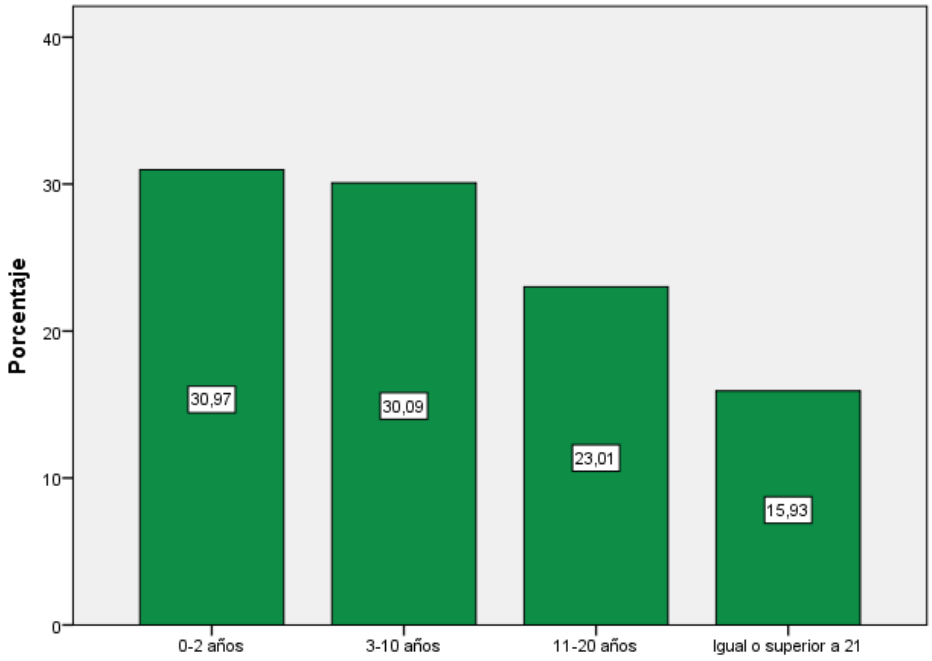
Autor: Kevin Herrería

Análisis e interpretación: Con mayor porcentaje se observa el tercer nivel dan un valor de 56 personas que representa el 49,6%, seguido de cuarto nivel dan un valor de 43 personas que representa el 37,4%, a continuación, tenemos bachillerato dan un valor de 7 personas que representa el 6.1 % y con el menor porcentaje tecnológico dan un valor de 6 personas que representa el 5,2%.

Esto muestra que las universidades requieren profesionales para las actividades administrativas para que cumplan con los requisitos del cargo. Además, los estudiantes de posgrado tienen la oportunidad de trabajar en puestos directivos por valor académico.

Figura 3

Antigüedad, años de experiencia dentro de la institución



Fuente: Encuesta aplicada

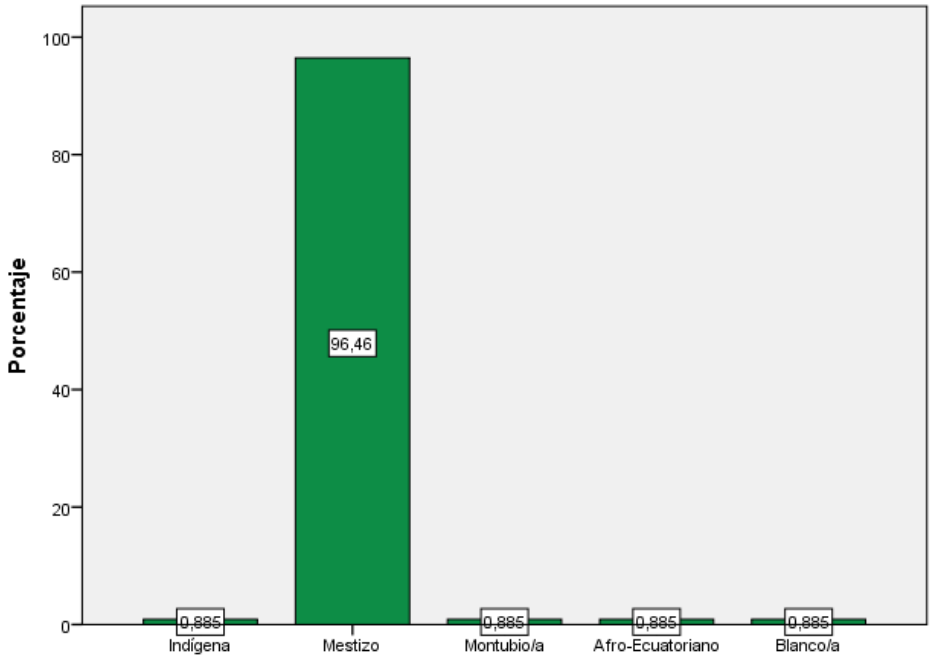
Autor: Kevin Herrería

Análisis e interpretación: Observamos que con el mayor porcentaje tenemos a la experiencia de 0-2 años dan un valor de 34 personas que representa el 30,4 %, seguido de 3-10 años dan un valor de 34 personas que representa el 29,6%, a continuación, se observa el rango de 11-20 años dan un valor de 26 personas que representa el 22,6% y de Igual o superior a 21 personas dan un valor de 18 personas correspondiente al 15.7%.

Esto indica que dentro de la institución se ha hecho una renovación de personal debido a que en la gran mayoría existe personas con rangos inferiores a 2 años en la institución esto se debe a algunos factores como puede ser la reducción de nombramientos o contratos provisionales.

Figura 4

Auto identificación étnica



Fuente: Encuesta aplicada

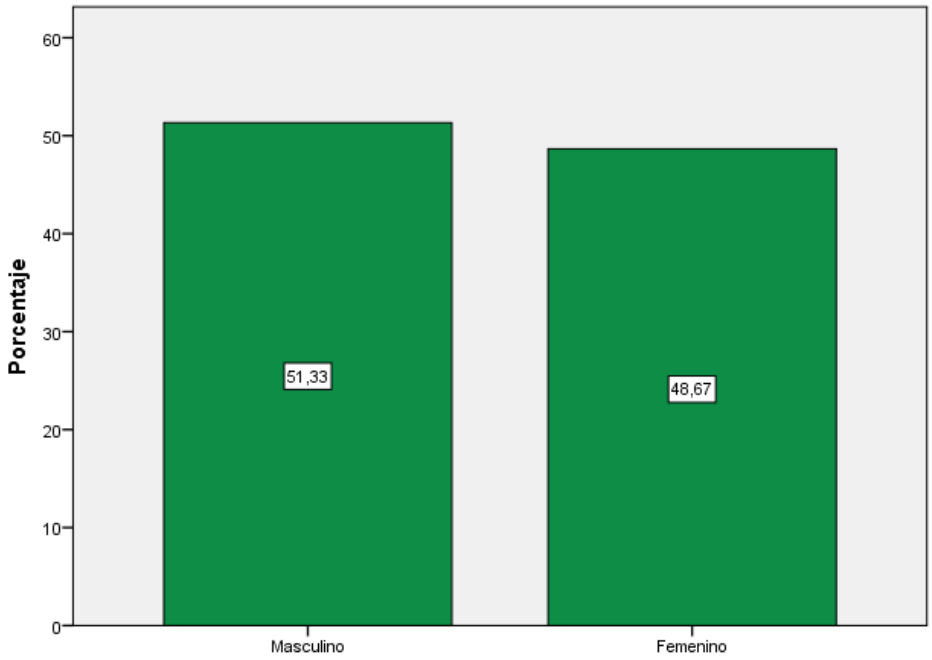
Autor: Kevin Herrería

Análisis e interpretación: En mayor porcentaje se observa a la etnia mestizo dan un valor de 108 personas que representa el 96,5%, y en menor porcentaje tenemos a etnia indígena, montubio, afro- ecuatoriano y blanco cada con un valor de 1 persona y cada una representa el 0,9 %.

Se puede apreciar que el área administrativa está conformada por personas de raza mestiza en casi en la totalidad.

Figura 5

Género del colaborador o servidor



Fuente: Encuesta aplicada

Autor: Kevin Herrería

Análisis e interpretación: En mayor porcentaje tenemos al género masculino dan un valor de 57 personas que representa el 50,4%, seguido y en menor porcentaje al género femenino dan un valor de 55 personas que representa al 47,8%.

La grafica demuestra que existe una población mayor de género masculino a comparación del femenino, no se trata de una diferencia considerable en cuanto al número de personas.

Participaron en la investigación 112 colaboradores del área administrativa, de los cuales referente a la edad existe una predominancia en el rango de 25-34 años que representa el 33,6%, seguido de 44-52 años que representa el 29,2%, lo que indica que existe una gran cantidad de personal joven referente a la edad; respecto al nivel de instrucción formal existe el tercer nivel que representa el 49,6%, seguido de cuarto nivel que representa el 37,4%, se observa que la institución requiere de profesionales para poder cumplir las exigencias del cargo. Con respecto a los años de antigüedad en la institución existe la experiencia de 0-2 años que representa el 30,4 %, seguido de 3-

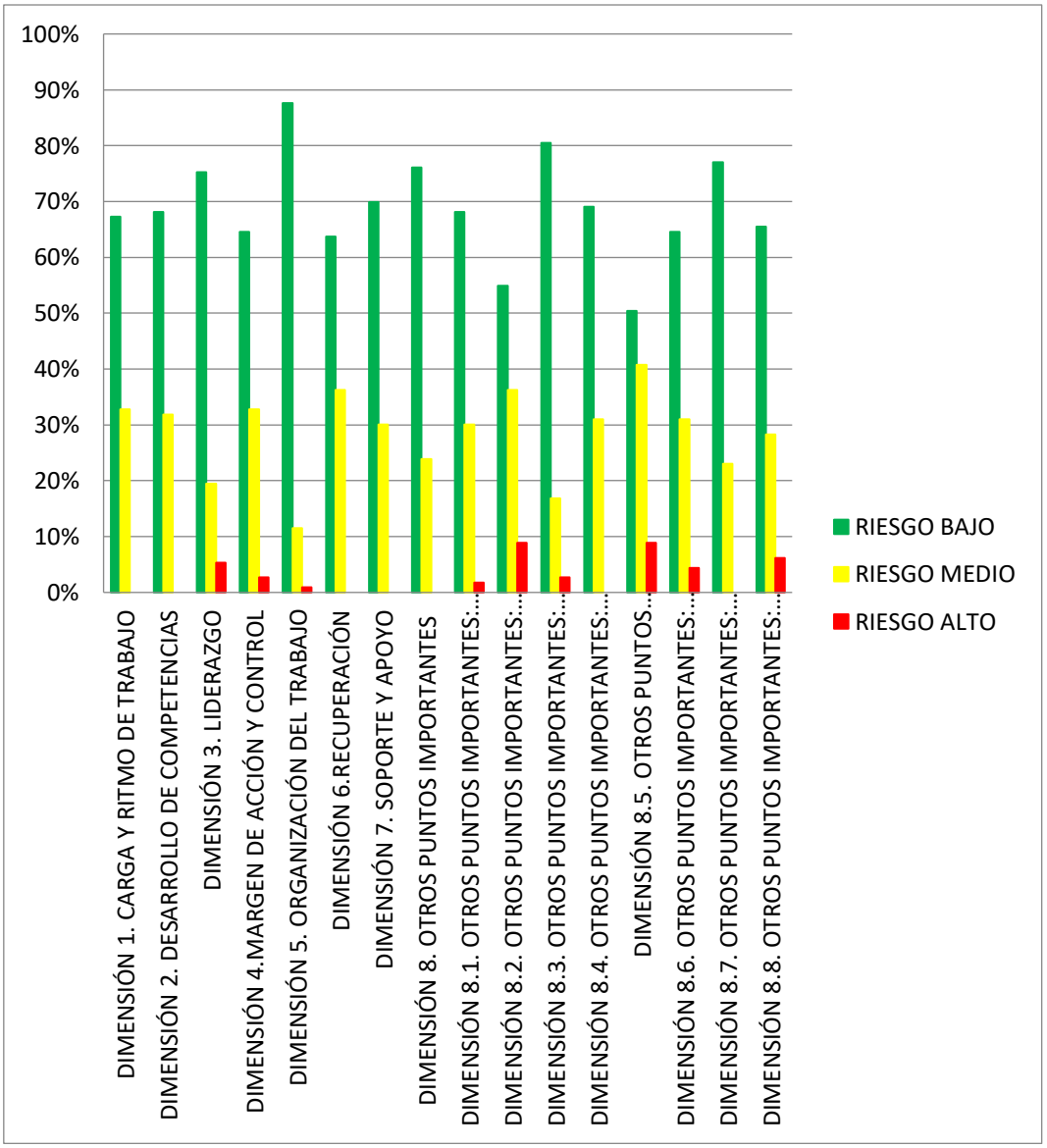
10 años que representa el 29,6%, se puede apreciar que existe una renovación de personal en los últimos años; referente a la auto identificación étnica son mestizos con valor del 96,5%, existe una predominancia del etnia mestiza en casi la totalidad por último el género masculino representa el 51,3% y el género femenino el 48.7%, lo que indica que existe una paridad de género.

4.3 Análisis de resultados del instrumento

4.3.1 Análisis de los factores psicosociales

Figura 6

Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión

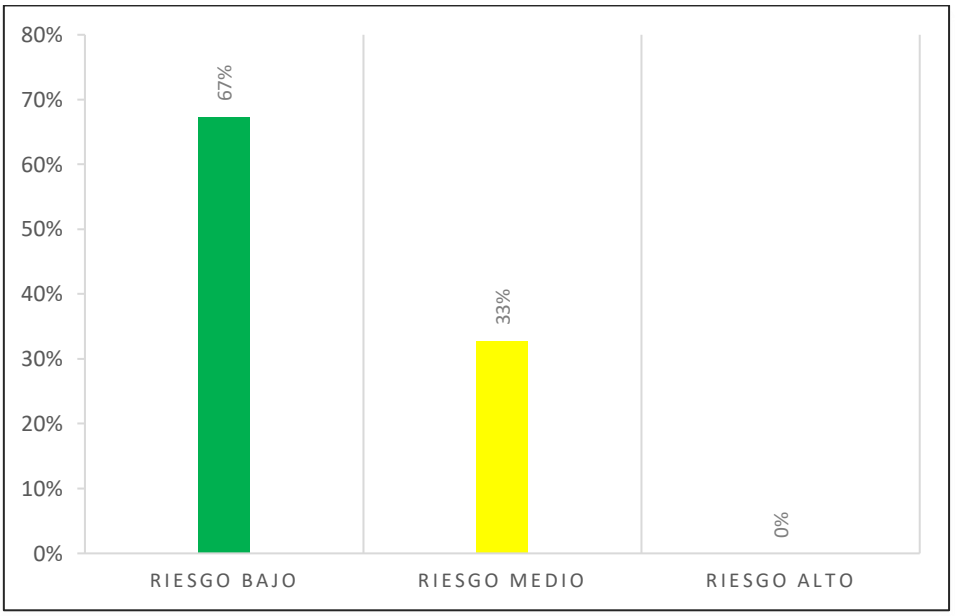


Fuente: Encuesta aplicada

Autor: Kevin Herrería

Figura 6

Carga y ritmo de trabajo



Fuente: Encuesta aplicada

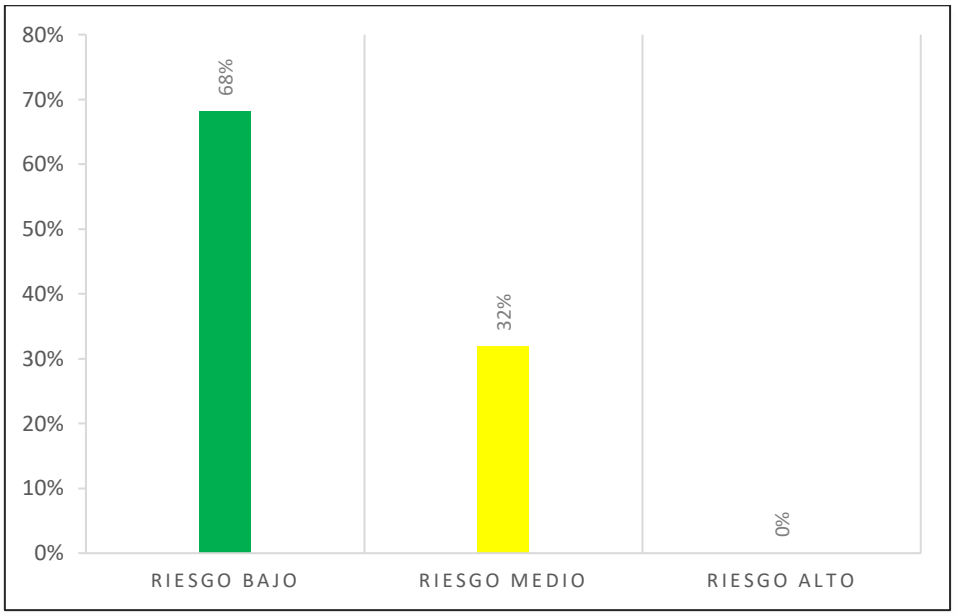
Autor: Kevin Herrería

Carga y ritmo de trabajo: Dentro de esta dimensión se muestra que en mayor porcentaje se encuentra en riesgo bajo tenemos un valor de 67%, seguido de riesgo medio se obtuvo un 33%, y en riesgo alto un porcentaje de 0%, que no es un factor relevante en los riesgos psicosociales dentro de la institución.

Se observa que la mayoría de participantes manifiesta que el ritmo de trabajo está acorde a las capacidades y no representa una sobre exigencia dentro de las labores diarias y esto no genera a corto plazo efectos nocivos para los colaboradores. Por otra parte, tenemos a otra parte de la población en riesgo medio lo cual nos indica que esto podría causar efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y el desarrollo de enfermedades ocupacionales.

Figura 7

Desarrollo de competencias



Fuente: Encuesta aplicada

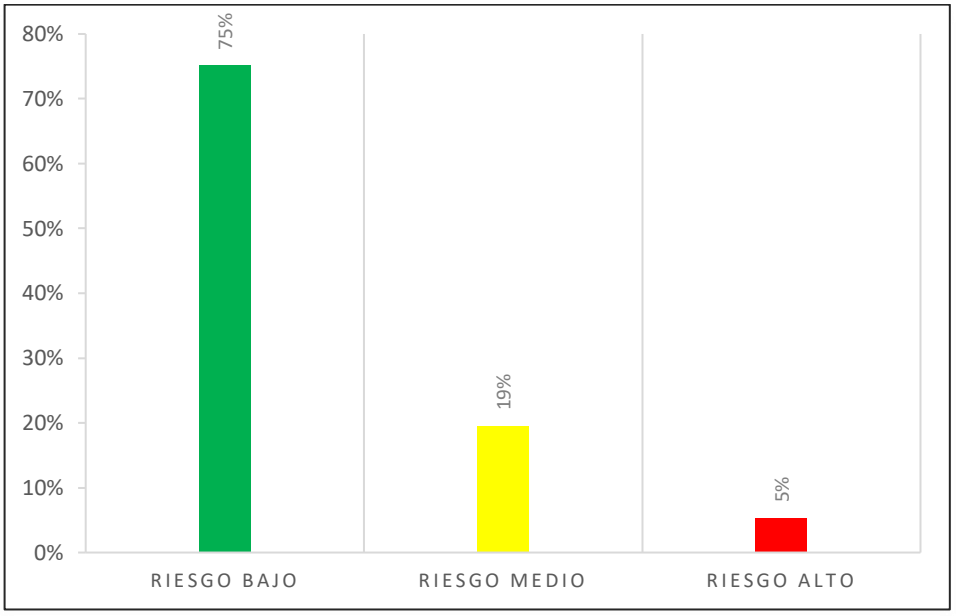
Autor: Kevin Herrería

Desarrollo de competencias: Dentro de esta dimensión se observa que en mayor porcentaje esta la población en riesgo bajo con un valor de 68%, seguido de riesgo medio se obtuvo un 32%, esto indica que puede causar efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales y en riesgo alto 0%, determinado que no es un factor relevante en los riesgos psicosociales dentro de la institución

Se aprecia que la mayoría de la población no manifiesta un riesgo considerable dentro de esta dimensión y a la vez esto no genera a corto plazo efectos nocivos para los colaboradores, pero existe un porcentaje de la población que demuestra que existe un riesgo medio lo cual es indicador que esto podría causar efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y el desarrollo de enfermedades ocupacionales.

Figura 8

Liderazgo



Fuente: Encuesta aplicada

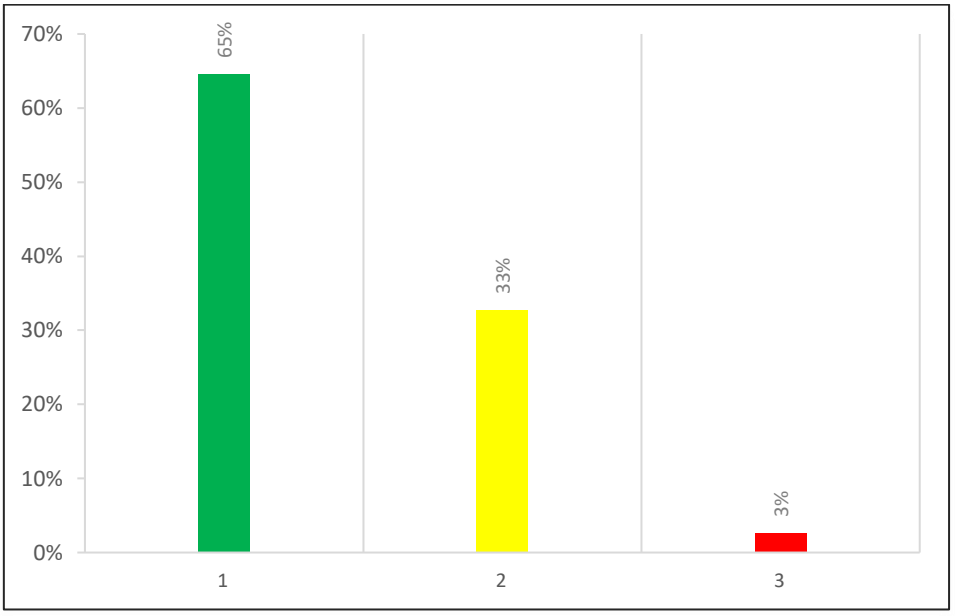
Autor: Kevin Herrería

Liderazgo: Dentro de esta dimensión hemos obtenido en mayor porcentaje de la población en riesgo bajo tenemos un valor de 75%, seguido de riesgo medio se obtuvo un 19%, lo cual nos indica que puede causar efectos nocivos para la salud y en menor porcentaje en riesgo alto 5%.

Dentro de esta dimensión se puede apreciar que existe un porcentaje de colaboradores en riesgo alto lo que es un indicador alarmante dentro de la institución lo que manifiesta que no existe un liderazgo acorde a las exigencias y esto a la vez deriva en que los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata.

Figura 9

Margen de acción y control



Fuente: Encuesta aplicada

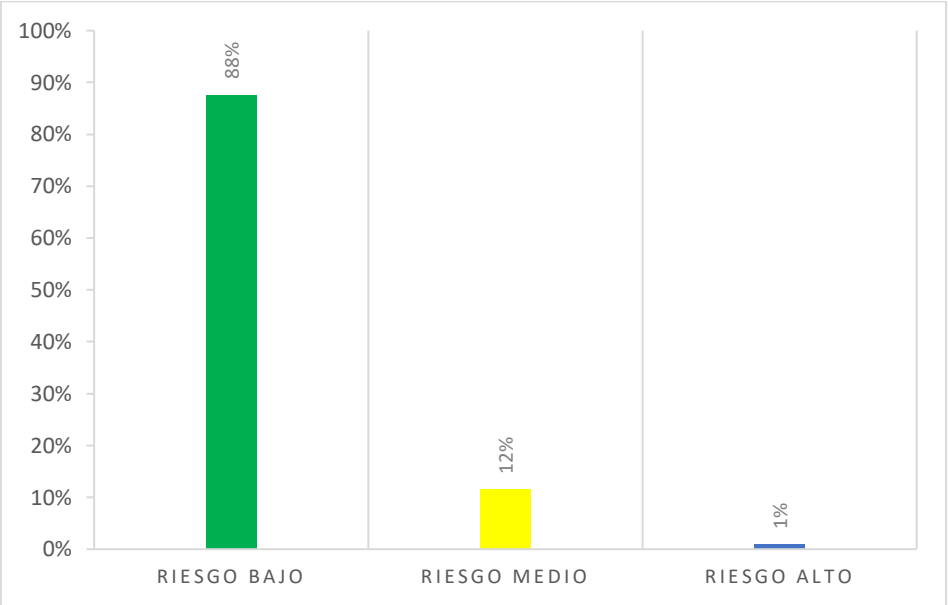
Autor: Kevin Herrería

Margen de acción y control: Dentro de esta dimensión se puede observar que en mayor porcentaje se encuentra el riesgo bajo con un valor de 65%, seguido del riesgo medio donde se obtuvo un 33% y en menor porcentaje en riesgo alto 2%.

Existe un porcentaje de la población un nivel de riesgo alto lo que es un indicador que dentro de esta dimensión las personas no tienen participación dentro de la toma de decisiones en relación con el rol en el trabajo esto a la vez deriva en que los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata, por otra parte existe un porcentaje mayoritario que expresa que existe una participación ideal dentro de la toma de decisiones como son métodos, ritmo de trabajo, horarios y esto no genera a corto plazo efectos nocivos para los colaboradores.

Figura 10

Organización del trabajo



Fuente: Encuesta aplicada

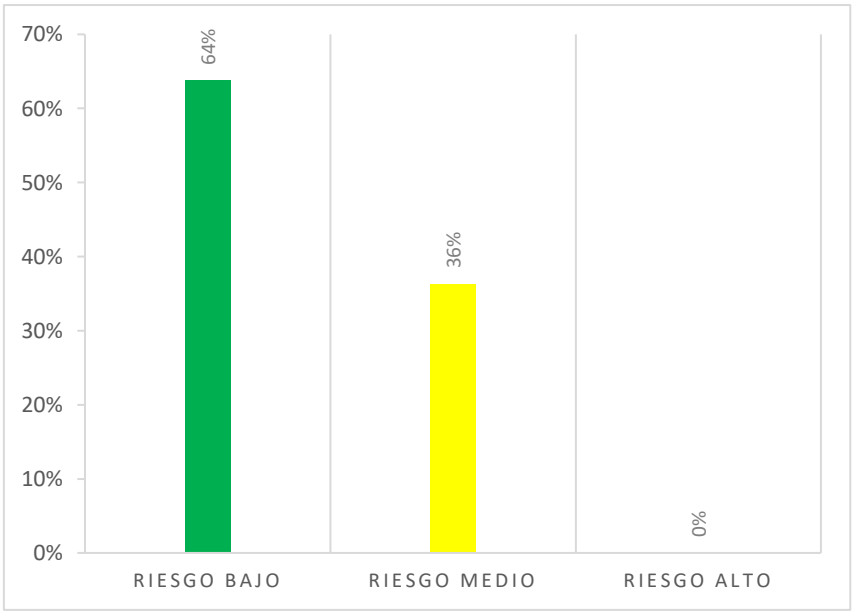
Autor: Kevin Herrería

Organización del trabajo: Dentro de esta dimensión se observa con mayor porcentaje al riesgo bajo con un valor de 87%, seguido del riesgo medio donde se obtuvo un 12%, y en menor porcentaje al riesgo alto 1%.

Dentro de esta dimensión el gran porcentaje de colaboradores manifiesta que existe una correcta organización del trabajo, como son las maneras de comunicación, distribución y designación del trabajo lo que nos manifiesta que el riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.

Figura 11

Recuperación



Fuente: Encuesta aplicada

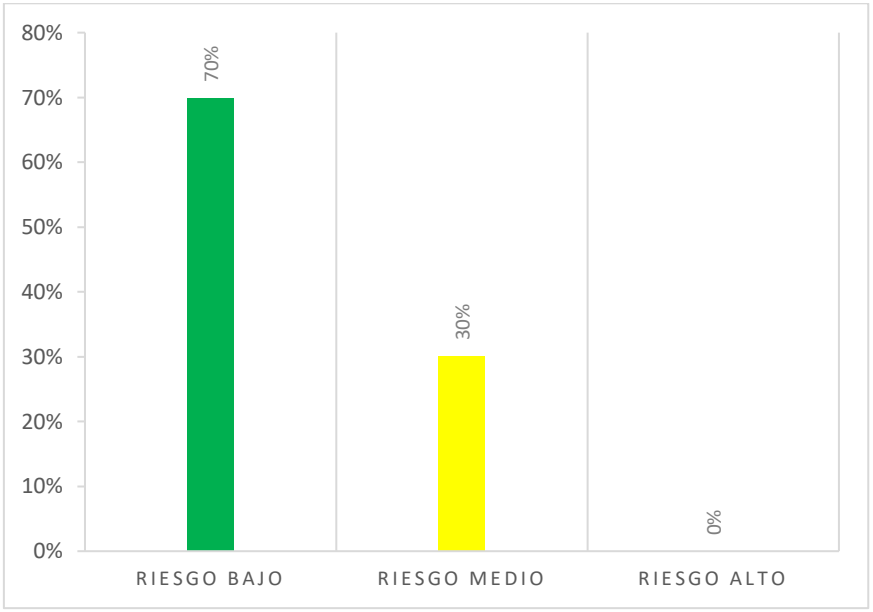
Autor: Kevin Herrería

Recuperación: Dentro de esta dimensión se obtuvo en mayor porcentaje en riesgo bajo con un valor de 64%, seguido de riesgo medio se obtuvo un 36%, y en menor porcentaje se encuentra el riesgo alto 0%. determinar que no es un factor relevante en los riesgos psicosociales dentro de la institución.

Se observa dentro de la figura de esta dimensión que la mayoría de personas de estudio manifiestan que tienen el tiempo necesario para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo esto nos indica que el riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. A diferencia del otro porcentaje que manifiesta que no se cumplen estos requerimientos y esto podría causar efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y el desarrollo de enfermedades ocupacionales.

Figura 12

Soporte y apoyo



Fuente: Encuesta aplicada

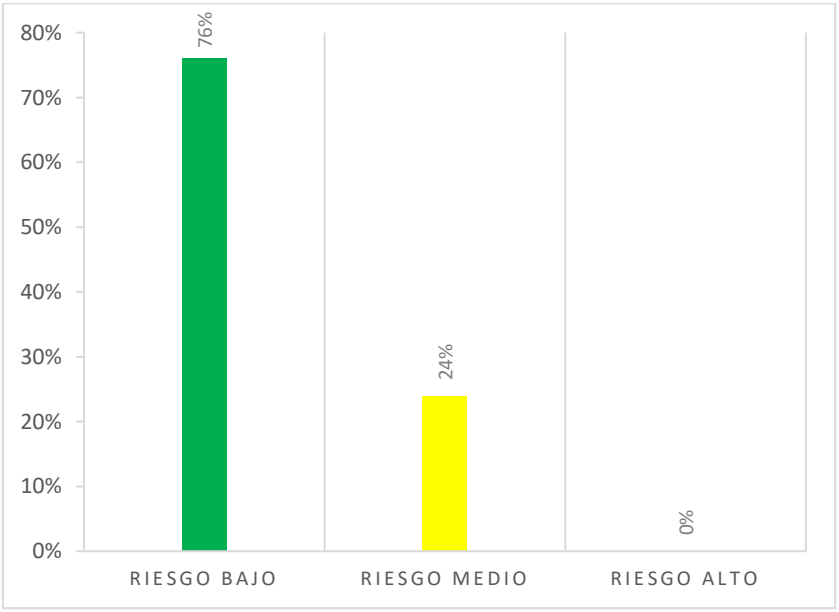
Autor: Kevin Herrería

Soporte y apoyo: En esta dimensión se observa con el mayor porcentaje en riesgo bajo un valor de 70%, seguido del riesgo medio se obtuvo un 30%, y con el menor porcentaje en riesgo alto 0%.

La mayoría de encuestados indica que si existen acciones y recursos aplicados por las superiores y compañeros de trabajo para la resolución de problemas laborales y extralaborales, esto es indicador que el riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Por otro lado, el porcentaje siguiente de la población manifiesta que esto no se cumple de manera correcta o en totalidad y esto podría causar efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y el desarrollo de enfermedades ocupacionales

Figura 13

Otros puntos importantes



Fuente: Encuesta aplicada

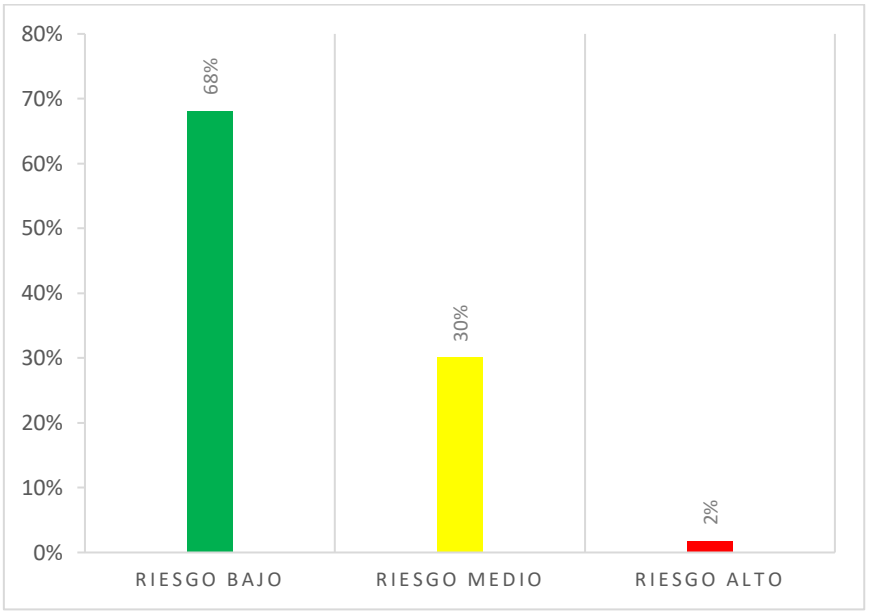
Autor: Kevin Herrería

Otros puntos importantes: Dentro de esta dimensión tenemos con mayor porcentaje en riesgo bajo con un valor de 76%, seguido del riesgo medio se obtuvo un porcentaje de 24%, y con el menor porcentaje en riesgo alto un valor de 0%.

Dentro de esta dimensión también se tiene subdivisiones que se presentan a continuación, esta resultado es global y se observa que la mayoría de encuestados manifiesta que existe un riesgo bajo lo que es un indicador que el riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos y a la vez el otro porcentaje minoritario manifiesta que existe un riesgo medio que a la vez indica que podría causar efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y el desarrollo de enfermedades ocupacionales.

Figura 14

Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio



Fuente: Encuesta aplicada

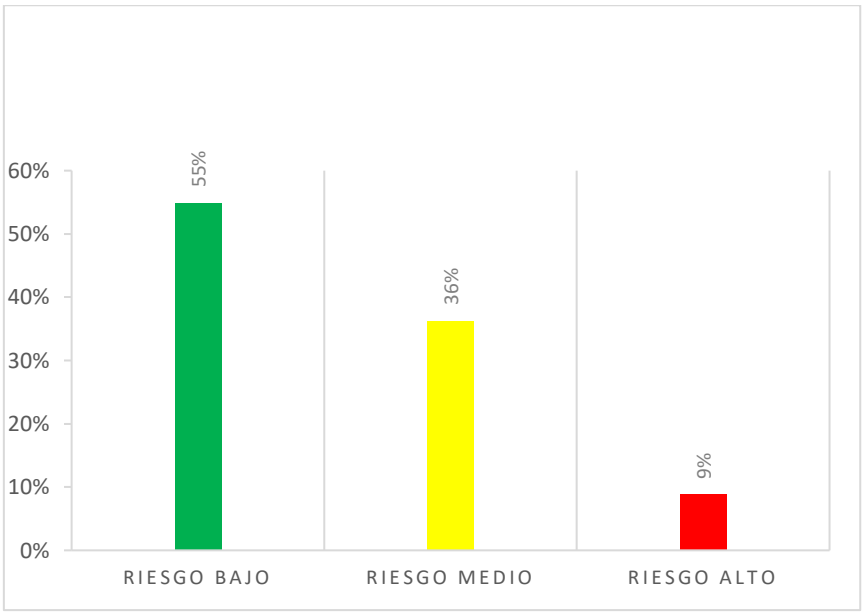
Autor: Kevin Herrería

Acoso discriminatorio: Se obtuvo con un porcentaje mayoritario en riesgo bajo un valor de 68%, seguido del riesgo medio donde se obtuvo un 30%, y con el menor porcentaje en riesgo alto un valor de 2%.

La figura nos indica que a pesar de ser minoritaria existe personal que manifiesta que existe un acoso discriminatorio como trato desigual, exclusión o preferencias, basados en la etnia, genero, orientación sexual, edad, discapacidad, etc. Y esto es nos quiere decir que dentro de esta dimensión 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, por otro lado, como lado positivo tenemos a la gran mayoría de encuestados que manifiestan que existe un riesgo bajo.

Figura 15

Otros puntos importantes: Acoso laboral



Fuente: Encuesta aplicada

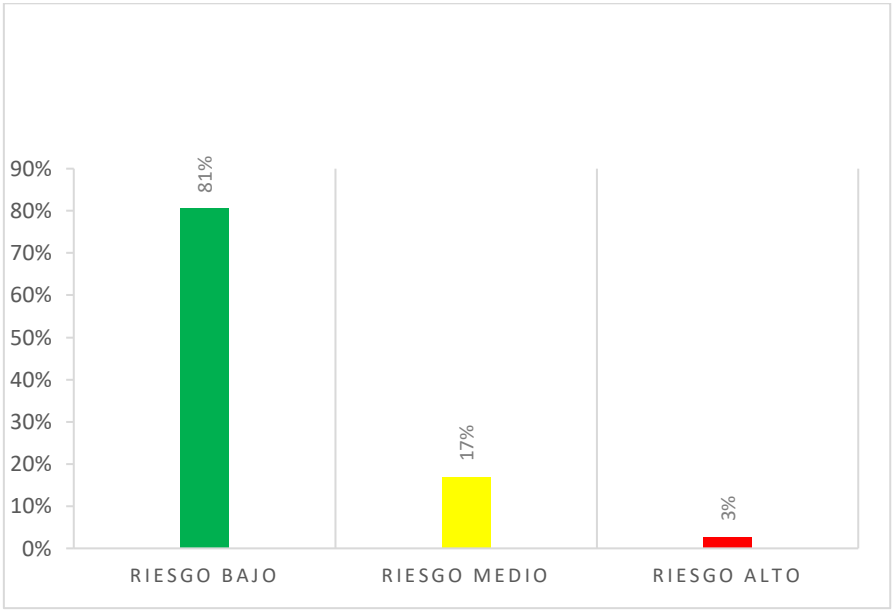
Autor: Kevin Herrería

Acoso laboral: Se observa que en el mayor porcentaje tenemos al riesgo bajo con un valor de 55%, seguido del riesgo medio donde se obtuvo un porcentaje de 36% y en riesgo alto se obtuvo un porcentaje de 9%.

Existe un porcentaje considerable de colaboradores en riesgo alto que nos indican que dentro del puesto de trabajo existe hostigamiento intencional, repetitivo y focalizado mediante acciones maliciosas para humillar a una persona o grupo de personas, a la vez este es un claro indicador que 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, por otro lado, existe un porcentaje mayoritario de colaboradores que manifiesta que dentro de esta dimensión existe un riesgo bajo.

Figura 16

Otros puntos importantes Acoso sexual



Fuente: Encuesta aplicada

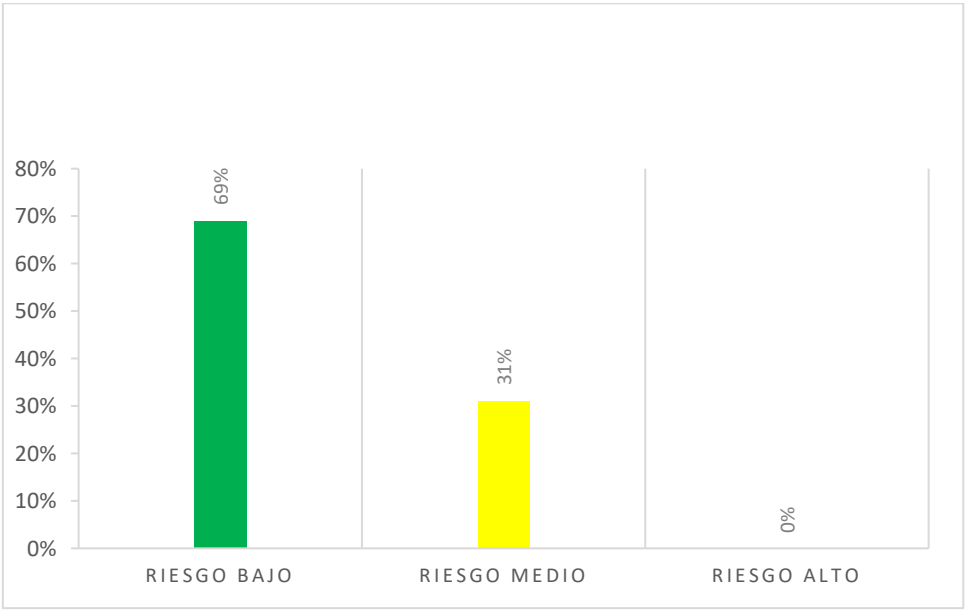
Autor: Kevin Herrería

Acoso sexual: Dentro de esta dimensión se puede observar que con mayor porcentaje en riesgo bajo tenemos un valor de 80%, seguido del riesgo medio donde se obtuvo un 17%, y con el menor porcentaje el riesgo alto donde se observa un valor de 3%.

La grafica demuestra que la mayoría de encuestados señalan que existe un riesgo bajo lo que indica que el riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos, a la vez, tenemos a una minoría de los encuestados que manifiestan que existe un riesgo alto, con insinuaciones sexuales no deseadas que afectan tanto física, psicológica y moral a los colaboradores y esto deriva a que los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata

Figura 17

Adicción al trabajo



Fuente: Encuesta aplicada

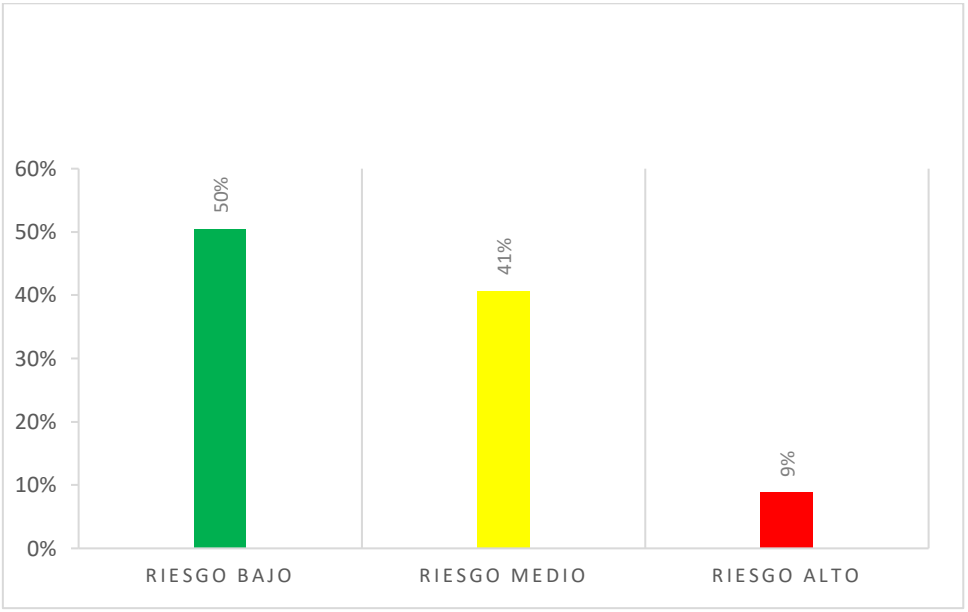
Autor: Kevin Herrería

Adicción al trabajo: Se obtuvo con un porcentaje mayoritario al riesgo bajo donde tenemos un valor de 50%, seguido del riesgo medio donde se obtuvo un valor de 41%, y en riesgo alto se observa un valor 9%.

La grafica demuestra un porcentaje minoritario de encuestados que demuestran que tienen dificultad de desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea y cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros, como lado positivo tenemos a la otra parte de encuestados en la mayoría que manifiesta que existe un riesgo bajo lo que no genera a corto plazo efectos nocivos.

Figura 18

Condiciones de trabajo



Fuente: Encuesta aplicada

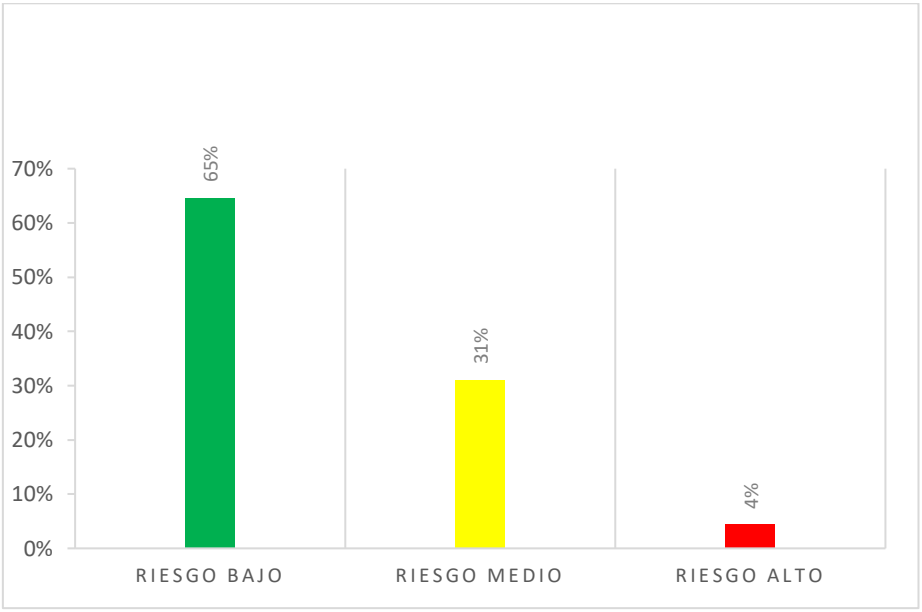
Autor: Kevin Herrería

Condiciones del Trabajo: Se obtuvo un porcentaje mayoritario al riesgo bajo con un valor de 50%, seguido del riesgo medio donde se obtuvo un 41% y en riesgo alto se muestra un valor del 9%,

La grafica manifiesta que la gran mayoría de encuestados respondió que las condiciones de trabajo son aceptables, como son: ergonómicas, higiénicas, psicosocial y estas afectan a la actividad laboral, por otro lado, la minoría de los encuestados manifiesta que estas condiciones de trabajo no se cumplen de manera ergonómica y/o higiénica lo que es un indicador de que esta parte de encuestados tiene un riesgo alto y los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata.

Figura 19

Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)



Fuente: Encuesta aplicada

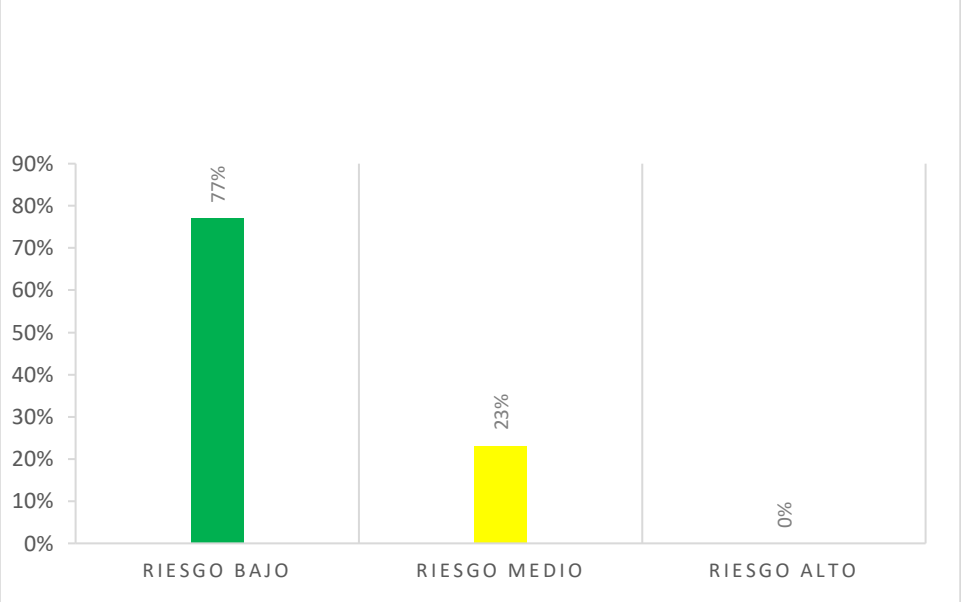
Autor: Kevin Herrería

Doble presencia: Se observa que en el mayor porcentaje se encuentra el riesgo bajo con un valor de 65%, seguido del riesgo medio donde se obtuvo un valor de 31%, y en riesgo alto se muestra un valor de 4%.

Podemos apreciar que existe un porcentaje mayor en riesgo bajo en la dimensión de doble presencia donde existen demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar lo que no genera a corto plazo efectos nocivos. A la vez también existe un porcentaje minoritario en riesgo alto donde nos indican que no se cumple una correcta gestión de problemas dentro del hogar y dentro de la institución.

Figura 20

Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional



Fuente: Encuesta aplicada

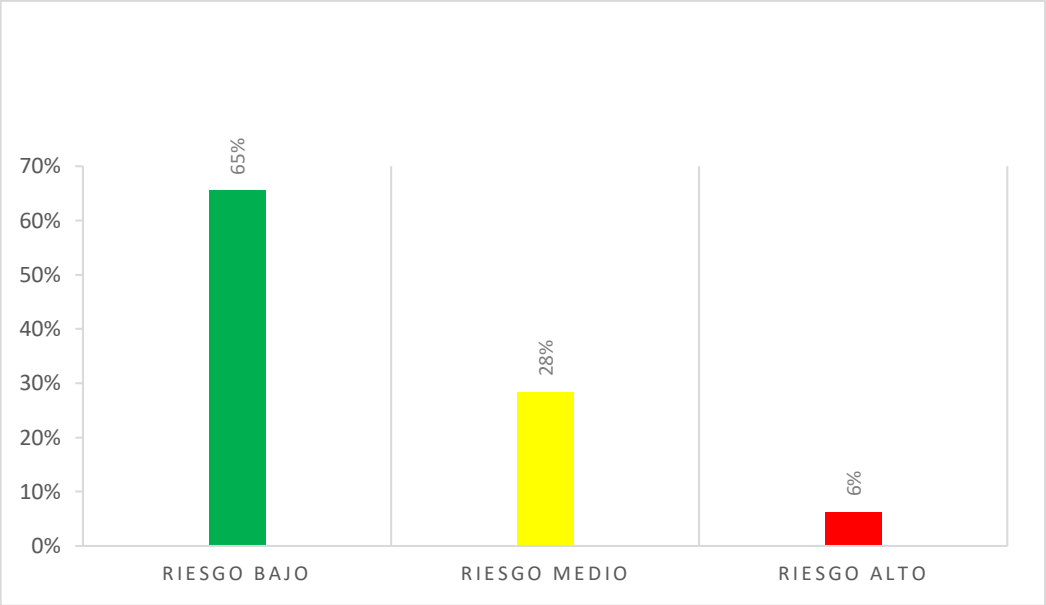
Autor: Kevin Herrería

Estabilidad laboral y emocional: Se obtuvo un porcentaje mayoritario en riesgo bajo donde tenemos un valor de 77%, seguido del riesgo medio donde se obtuvo un valor 23%, y en riesgo alto se muestra un valor de 0%.

La grafica demuestra que la mayoría de los encuestados manifiesta que tiene una estabilidad laboral y emocional en riesgo bajo, donde no existe incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo, por otro lado, existe otro grupo de encuestados que se observa en riesgo medio lo que manifiesta que tienen cierto grado de falta de motivación o poco descontento con el trabajo.

Figura 21

Otros puntos importantes: Salud Auto percibida



Fuente: Encuesta aplicada

Autor: Kevin Herrería

Salud auto percibida: Se observa que con el mayor porcentaje se encuentra el riesgo bajo donde tenemos un valor de 66%, seguido del riesgo medio donde se obtuvo un valor de 28%, y con el menor porcentaje se encuentra el riesgo alto donde se obtuvo un valor de 6%.

Se puede apreciar que el mayor porcentaje de encuestados tiene un riesgo bajo dentro de la percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza y esto no genera a corto plazo efectos nocivos, por otra parte tenemos a la minoría de los encuestados que manifiesta que no se encuentra a gusto con respecto a la percepción de la salud física y mental asociada al trabajo puede generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata.

Riesgo psicosocial del grupo de estudio

Los resultados obtenidos de manera general de todo instrumento aplicado, la tabla 18 describe los niveles de riesgo psicosociales de la población encuestada. Este resultado se obtuvo al tener la totalidad de datos requeridos para el posterior ingreso en la herramienta de tabulación otorgada por El Ministerio de Trabajo, donde se ingresó por cuestionario cada una de las respuestas de los participantes conforme a los ítems evaluados. Una vez ingresados todos los cuestionarios a la herramienta se visualizan

los resultados de la aplicación del cuestionario.

Tabla 16.

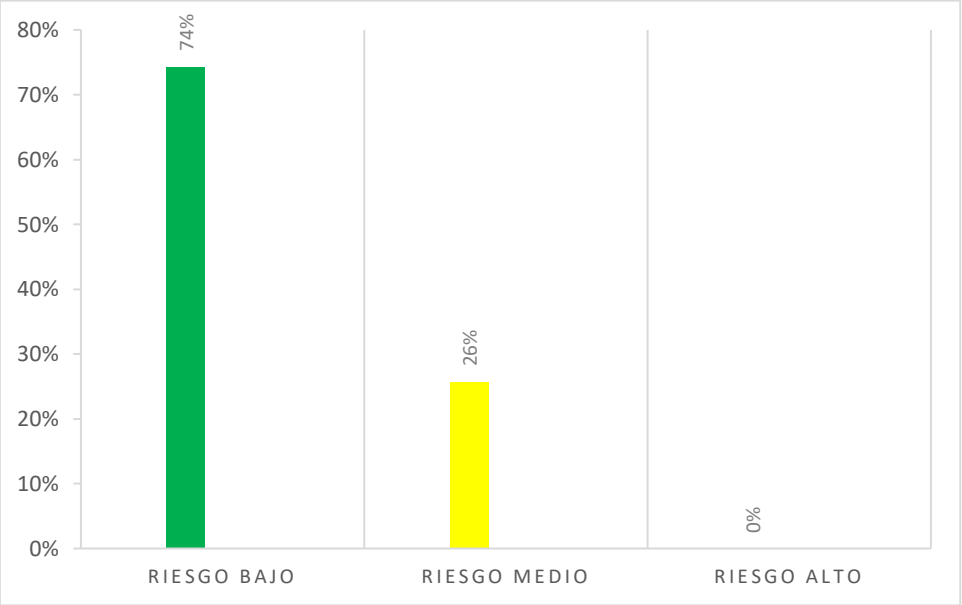
Resultados globales de la evaluación de riesgo psicosocial

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	74%	26%	0%

Fuente: Kevin Herreria

Figura 22

Resultado Global de la Evaluación de riesgo psicosocial



Fuente: Encuesta aplicada

Autor: Kevin Herrería

RIESGO BAJO: La población encuestada presenta en mayor porcentaje un riesgo bajo del 74%, indicar que el 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.

RIESGO MEDIO La población encuestada tiene un riesgo del 26% indicar que el impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas

en el mediano plazo, causar 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.

RIESGO ALTO: No existe población que determine los valores en riesgo alto determinado que no es un factor relevante en los riesgos psicosociales dentro de la institución, donde el software no determino una muestra de colaboradores significativa para que pueda ser tomada como riesgo alto, de ser el caso que exista un porcentaje de población de riesgo alto tendría un impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro serian intolerables y podrían generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deberían aplicar medidas de seguridad prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Tabla 17

Interpretación de resultados

RIESGO 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.
RIESGO MEDIO El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causar 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.
RIESGO 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.

Tabla 18

Dimensiones más relevantes de factores psicosociales

Dimensiones del cuestionario	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	67%	33%	0%
Dimensión 6. Recuperación	64%	36%	0%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	55%	36%	9%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	50%	41%	9%

Fuente: Kevin Herreria

4.3.2 Absentismo laboral

Tabla 19

Absentismo Universidad Técnica de Cotopaxi 2021-2022

Razones de absentismo de la Universidad Técnica de Cotopaxi	Horas/minutos/segundos
Licencia sin remuneración (art. 40) para asuntos particulares	48:00:00
Permiso (art. 62) para representación en una asociación laboral/permiso sindical	1:00:00
Permiso oficial	526:50:00
Permiso personal (art. 64) matriculación de hijos/as y otros relacionados	35:40:00
Permiso personal atención/cita médica/reposo medico	346:55:00
Permiso personal cuidado de familiares con discapacidades o enfermedades catastróficas	45:15:00
Permiso personal imputable a vacaciones	723:40:00
Permisos por calamidad doméstica (a1) fallecimiento familiar muy cercano	1:30:00
Permisos por calamidad doméstica (a2) fallecimiento familiar cercano	0:30:00
Permisos por calamidad doméstica (a3) accidente grave de familiar muy cercano	3:00:00
Permisos por calamidad doméstica (a4) accidente grave de familiar cercano	7:00:00
Permisos por calamidad doméstica (a5) siniestro	2:30:00

Permisos por calamidad doméstica (b1) fallecimiento familiar 2do grado	2:30:00
TOTAL, DE HORAS DE ABSENTISMO	1786:20:00
NUMERO TOTAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO	**112**

Fuente: Universidad Técnica de Cotopaxi

La tabla 19 demuestra el total de número horas de absentismo considerados en la Universidad Técnica de Cotopaxi, los valores están demostrados en horas y según el tipo de permiso que se obtenga al momento de realizar la petición, las horas corresponden al año 2021 hasta la fecha corte primero de septiembre del 2022.

Para obtener el cálculo total del índice de Absentismo (IA), utilizamos la ecuación (1) donde se calculó al dividir las horas de trabajo perdidas entre las horas que debieron trabajarse (Trabajadores x jornada laboral x días de la semana x 4 semanas del mes) y este cociente se multiplicó por cien.

$$IA = \left(\frac{1786.20}{(112 * 8 * 417)} \right) * 100$$

$$IA = \left(\frac{1786.20}{373632} \right) = 0.0047 * 100 = 0.47$$

$$IA = 0.47$$

Estos valores se obtuvieron del personal administrativo de la institución, como resultado se obtuvo un valor del (I.A) del **0.47%** que representa el porcentaje de absentismo que existe en los años 2021-2022 hasta el primero de septiembre del 2022

- **Licencia sin remuneración (art. 40) para asuntos particulares**: Donde se observa que de 112 colaboradores del personal administrativo se obtuvo un total de 48 horas dados en los años 2021- 2022.

  Se aprecia en la tabla que este factor no tiene un número de horas considerables que se soliciten para asuntos particulares del colaborador, a comparación de los otros tipos de permisos mostrados en la tabla que suman un número de horas mucho más elevadas.

- **Permiso (art. 62) para representación en una asociación laboral/permiso sindical:** Donde se observa que de 112 colaboradores del personal administrativo se obtuvo un total de 1 hora dados en los años 2021- 2022.

  Este tipo de permiso es muy poco usado por lo colaboradores donde se muestra que se suma 1 hora durante los 2 años que se tomó en cuenta para el estudio.

- **Permiso oficial:** Se puede observar que de 112 colaboradores del personal administrativo se obtuvo un total de 526 horas con 50 minutos dados en los años 2021- 2022.

  Se puede apreciar que este factor para el absentismo tiene un número de horas considerables y es el segundo permiso con mayor número de horas de uso dentro de la institución.

- **Permiso personal (art. 64) matriculación de hijos/as y otros relacionados**: Se observa que de 112 colaboradores del personal administrativo se obtuvo un total de 35 horas con 40 minutos dados los años 2021-2022.

  Se observa que existe un número de horas sumadas reducidas usadas con este tipo de permiso, debido a que muchos de los casos las matrículas de los hijos son de manera virtual o por otros medios.

- **Los Permiso personal atención/cita médica/reposo medico**: Se observa que de 112 colaboradores del personal administrativo se obtuvo un total de 346 horas con 55 minutos dados los años 2021-2022.

  Se puede apreciar que en este tipo de permiso es muy usado por los colaboradores debido a que se trata a un factor de tipo médico, como es la salud del colaborador se obtuvo un numero considerables de horas usadas por parte de los colaboradores.

- **Permiso personal cuidado de familiares con discapacidades o enfermedades catastróficas:** Se observa que de 112 colaboradores del personal administrativo se obtuvo un total de 45 horas con 15 minutos dados los años 2021-2022.

Se observa en los datos obtenidos que este tipo de permisos no es un factor clave que pueda afectar al absentismo dentro de la institución, dado que se tiene muy pocas horas sumadas por parte del personal.

- **Permiso personal imputable a vacaciones:** Se observa que de 112 colaboradores del personal administrativo se obtuvo un total de 723 horas con 40 minutos dados los años 2021-2022.

  Se muestra en los datos que este tipo de permiso por vacaciones tiene el número más alto de horas dentro del absentismo de la institución y es un factor que es el más usado por los colaboradores.

- **Permisos por calamidad doméstica (**a1) **fallecimiento familiar muy cercano:** Se observa que de 112 colaboradores del personal administrativo se obtuvo un total de 1 hora con 30 minutos dados los años 2021-2022.

  Se puede observar que este tipo de permiso no ha sido usado por los colaboradores dado que solo muestra 1 hora sumada entre los 2 años de estudio.

- **Permisos por calamidad doméstica (a2) fallecimiento familiar cercano:** Se observa que de 112 colaboradores del personal administrativo se obtuvo un total de 30 minutos dados los años 2021-2022.

  Este tipo de permiso es similar a otro, pero de la misma manera manifiesta que no es un permiso que los colaboradores lo usen, debido a que solo tiene una suma de 30 minutos.

- **Permisos por calamidad doméstica (a3) accidente grave de familiar muy cercano:** Se observa que de 112 colaboradores del personal administrativo se obtuvo un total de 3 horas dados los años 2021-2022.

  Se puede apreciar que dentro de este tipo de permiso no existe un número considerable de horas usadas por parte de lo colaboradores de la institución.

- **Permisos por calamidad doméstica (a4) accidente grave de familiar cercano:** Se observa que de 112 colaboradores del personal administrativo se obtuvo un total de 7 horas con dados los años 2021-2022.

  Se aprecia en los datos obtenidos que este tipo de permisos tampoco suma una cantidad de horas considerables, al contrario de otros tipos de permiso que suman muchas más horas usadas por parte de los colaboradores.

- **Permisos por calamidad doméstica (a5) siniestro:** Se observa que de 112 colaboradores del personal administrativo se obtuvo un total de 2 horas con 30 minutos dados los años 2021-2022.
  Se puede apreciar que dentro de este tipo de permiso no existe un número considerable de horas usadas por parte de lo colaboradores de la institución.

- **Permisos por calamidad doméstica (b1) fallecimiento familiar 2do grado:** Se observa que de 112 colaboradores del personal administrativo se obtuvo un total de 2 horas con 30 minutos dados los años 2021-2022.

  Se puede observar que dentro de este tipo de permiso no existe un número considerable de horas usadas por parte de lo colaboradores de la institución.

Tabla 20

Horas de absentismo más relevantes

Horas de absentismo laboral más relevantes	
Permiso oficial	526:50:00
Permiso personal atención/cita médica/reposo medico	346:55:00
Permiso personal imputable a vacaciones	723:40:00

Fuente: Kevin Herreria

4.4 Comprobación de hipótesis

La comprobación de hipótesis se realiza a través de tabla ANOVA multifactorial, para ello, se inicia con la validación de la variable respecto al supuesto de normalidad, cuyo resultado se muestra en la tabla siguiente, donde observa el valor p de 0.20 que es superior al valor de significancia de 0.05. Es decir, que hay evidencia estadística que

la variable absentismo tienen un comportamiento aproximado normal, por lo tanto, se puede aplicar la prueba seleccionada.

Tabla 21

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		RETRASO
N		113
Parámetros normales[a,b]	Media	2,1083
	Desv. Desviación	,80965
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,050
	Positivo	,045
	Negativo	-,050
Estadístico de prueba		,050
Sig. asintótica(bilateral)		,200[c,d]

a. La distribución de prueba es normal.
b. Se calcula a partir de datos.
c. Corrección de significación de Lilliefors.
d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Fuente: Kevin Herreria

El ANOVA multifactorial se plantea sobre una variable numérica continua que posea normalidad, llamada variable de respuesta (Y) y varias variables categóricas llamados factores (X), cuyo propósito es determinar si hay relación o no. Es decir, en la aplicación del trabajo se utiliza como variable de respuesta el absentismo y como variables categóricas los factores psicosociales.

Tabla 22

ANOVA[a]

Modelo		**Suma de cuadrados**	**gl**	**Media cuadrática**	**F**	**Sig.**
1	Regresión	11,662	8	1,458	2,455	,018[b]
	Residuo	61,757	104	,594		
	Total	73,420	112			

a. Variable dependiente: ABSENTISMO
b. Predictores: (Constante), OPI, CRT, DDC, RPC, LDR, SYA, MAC, ODT

Fuente: Kevin Herreria

Los resultados muestran p-value 0.018 que es menor que nivel de significancia (alfa)

= 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que, existe evidencia estadística significativa que los factores psicosociales influyen en el absentismo laboral dentro de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

4.5 Discusión

Dentro los resultados obtenidos en el cuestionario de factores psicosociales se presentan con más porcentaje de riesgo y valores más relevantes las siguientes dimensiones:

Carga y ritmo de trabajo: Con un riesgo medio del 33% de la población encuestada lo que nos quiere decir que estos porcentajes observados tiene un conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ven sometidos a la persona en el trabajo, al exceder de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, a diferencia del documento de (Chérrez & Ochoa, 2017) el 4% de la población presenta un riesgo alto y 38% muestra un riego medio donde la dimensión de carga y ritmo de trabajo, resultó ser más elevada en el área administrativa, se puede concluir que los puestos exigen muchos requerimientos mentales y físicos, por lo que se debe extender la jornada más de 8 horas diarias.

Recuperación: con un riesgo medio del 36% de la población manifiesta que no tiene el tiempo necesario para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales, concuerda con el estudio de (Chérrez & Ochoa, 2017) se obtiene un 4% de riego alto y el 27% de la población en riego medio que en la dimensión de recuperación, se dan resultados similares en el área administrativa, lo que indica que el tiempo que dan para el descanso y recuperación de energía, luego de realizar un esfuerzo mental por la tarea que conlleva el puesto de trabajo, es insuficiente, a pesar que se le otorga al área administrativa un descanso en la mañana y otro en la tarde, de 15 minutos cada uno.

Acoso laboral: Con un riesgo medio del 36% de la población y con un riesgo alto del 9% que nos indica que este porcentaje de población sufre de acoso psicológico ya sea

por hostigamiento intencional, repetitivo, acciones crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo y a grupos. El 12% de la población del estudio de (Chérrez & Ochoa, 2017) manifiesta un riesgo alto, esto es un indicador de que hay que intervenir con medidas precautelares para evitar este tipo de situación, lo cual genera preocupación y malestar en el área de trabajo.

Condiciones del trabajo: con un riesgo medio del 41% de la población y con un riesgo alto del 9% que nos indica que este porcentaje de población manifiesta que existen factores de riesgo como son: condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial; lo que puedan afectar negativa a la salud del colaborador en la actividad laboral, lo expresa de igual manera (Chérrez & Ochoa, 2017) el estudio resultó ser similar con un porcentaje del 42% en riego medio en el área administrativa; lo que indica que la percepción sobre las condiciones de seguridad y ergonómicas de la empresa representan un riesgo para la salud y bienestar.

Los diferentes autores determinan las dimensiones de los factores de riesgo psicosociales de diferente modo, el instrumento que se ha utilizado es otorgado por (Ministerio del Trabajo (MDT), 2018) el cual nos permite evaluar diversos factores de riesgo psicosocial, el autor (Macip i Simó et al., 2001) indica que los rasgos de personalidad del colaborador es un indicador clave para determinar los factores de riesgos psicosociales y en esta investigación se añade esta dimensión a ser evaluada, esta dimensión no está considerada dentro de nuestro instrumento, pero a la vez es una dimensión importante donde se podría observar y analizar los diversos comportamientos que tiene el colaborador frente a los diferentes estímulos que se pueda presentar dentro de la institución en el ambiente laboral y el puesto de trabajo.

El autor (Juárez et al., 2009) sugiere que es necesaria la percepción de apoyo del jefe tanto como, la supervisión y controlar las condiciones asociadas a la administración que estas dimensiones si están consideradas en varios de los ítems dados por el instrumento del ministerio del trabajo que se usó en esta investigación.

Dentro de la investigación realizada por la autora (Angélica et al., 2019) en la investigación con el tema de “factores psicosociales y absentismo Laboral en el contexto de la enseñanza superior”. demuestra que los factores psicosociales si están relacionados con el ausentismo y donde se encontraron altos niveles de estrés laboral

crónico y manifestaciones psicosomáticas en la mitad de los empleados. Un tercio de la población encuestada también está bajo presión. En 56%, los empleados universitarios carecen de entusiasmo y motivación.

A diferencia del presente trabajo de investigación realizado los resultados obtenidos dentro de la encuesta de factores de riesgo psicosociales arrojaron resultados generales de la muestra estudiada, que no son de riego alto o de un nivel considerable a comparación del estudio realizado en la institución en la provincia de Pichincha, donde los resultados mostraban niveles críticos de riesgo psicosocial en la población estudiada.

En la presente investigación hemos obtenido un (IA) del **0.47%** del personal administrativo en los años 2021- 2022, lo cual nos indica que es un porcentaje muy bajo dentro de la institución estudiada a diferencia del trabajo de investigación tema de "factores psicosociales y absentismo Laboral en el contexto de la enseñanza superior.*"* Del autor (Angélica et al., 2019) que señala que el nivel de absentismo (IA) en la institución de educación superior en el Ecuador, durante tres años consecutivos, está en el rango 5% a 7%. El punto de corte se establece en 6%, esto nos da una clara idea que el (IA) en estas dos investigaciones tienen una brecha de porcentaje considerable entre instituciones de las provincias como Pichincha y Cotopaxi, esto es un indicador hacia una idea que el absentismo laboral no depende de un solo factor como podrían ser los factores de riesgo psicosocial sino también de otros factores y circunstancias que están presente en el día a día en el ambiente laboral y el puesto de trabajo pero que debería ser observado e investigado con más profundidad.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- La incidencia de los factores psicosociales en el absentismo laboral del personal administrativo fue determinada por la prueba de hipótesis determinó que los resultados muestran p-value 0.018 que es menor que nivel de significancia = 0.05, por lo tanto, acepta la hipótesis alternativa, a mayores niveles de riesgos psicosocial, mayor índice de absentismo laboral.

- La revisión bibliográfica demuestra que las variables de investigación incluyen amplias teorías de autores, de la misma manera existen vacíos de investigación sobre la incidencia de los factores psicosociales en el absentismo laboral, especial con énfasis en las universidades, Por tanto, los factores psicosociales afectan a las labores diarias, relaciones interpersonales y salud mental de los colaboradores de las instituciones universitarias. A su vez el absentismo laboral es una problemática latente en el día a día en instituciones y organizaciones.

- Con respecto a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, se determinó en riesgo alto o críticos las siguientes dimensiones: liderazgo, y en la dimensión de otros puntos importantes: acoso laboral, acoso sexual, condiciones de trabajo, salud auto percibida.

- Se determinó un alto grado de relación entre las variables los factores psicosociales y el absentismo laboral, una vez revisado los resultados obtenidos mediante el cuestionario aplicado y el cálculo de absentismo dentro de la institución.

- La prueba de hipótesis ANOVA determinó que los resultados muestran p-value 0.018 que es menor que nivel de significancia = 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que, existe evidencia estadística significativa que los factores psicosociales influyen en el absentismo

laboral dentro de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

- Se determinó que un factor adicional importante que se debería estudiar es la personalidad de cada uno de los colaboradores, esto ayudaría de una manera significativa a identificar los tipos de factores psicosociales que podrían afectar en un grado mayor a cada uno de ellos.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda realizar de manera anual la encuesta de riesgo psicosocial y de la misma manera elaborar el cálculo del índice de absentismo a las demás áreas de la institución con el fin de realizar planes de acción y seguimiento al personal.

- Se recomienda seguir fundamentando como son los factores psicosociales y el absentismo desde otros puntos teóricos con referentes actuales para mantener teorías innovadoras y actualizadas sobre la investigación de estas dos variables para ampliar el conocimiento.

- Se sugiere tomar medidas preventivas como en la dimensión de liderazgo: incorporar un modelo de comunicación horizontal entre los superiores y subordinados, para el acoso laboral y sexual se recomienda realizar charlas sobre mobbing dentro de la organización, dejar de promover una cultura machista, además de implementar un canal de denuncias cuando el acoso ocurra; para las condiciones de trabajo se aconseja realizar charlas y talleres sobre identificación y prevención de riesgos laborales dentro del área y puesto de trabajo.

- Se propone establecer relaciones con otras variables de estudio como: rotación de personal, clima organizacional, satisfacción laboral para determinar más factores que son de importancia y que inciden con respecto al origen del absentismo laboral.

- Se recomienda implementar un programa de seguimiento a la ausencias y programa de bienestar, donde se deberá dar seguimiento e identificación de cuáles son los motivos más comunes de inasistencia y como afecta a la productividad de

la institución, de la misma manera se deben elaborar charlas informativas de los resultados obtenidos y proponer medidas preventivas para evitar el absentismo.

- Se sugiere aplicar tests de personalidad validados a cada uno de los colaboradores y al personal de nuevo ingreso.

BIBLIOGRAFÍA

Acosta, M., Aguilera, M. y Pozos, B. (2017). Determinantes sociales en el Sistema de salud mexicano. In *News.Ge*.

Aguinaga, P. de, Ávila, C., & Barragán, A. (2009). Presencia social, didáctica y cognitiva del docente a distancia. *Apertura: Revista de Innovación Educativa*, *1*(1), 66–75.

Alan Neill, D., & Cortez Suárez, L. (2017). Procesos y fundamentos de la investigación científica. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).

Alcover de la Hera, C. M., Moriano León, J. A., Osca Segovia, A., & Topa Cantisano, G. (2012). *psicología del trabajo - carlos maría alcover de la hera-freelibros.org.pdf* (p. 1 a 389).

Andalucía, D. de A. T. para la P. de R. L. U. (2010). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*.

Angélica, M., & Pazmiño, G. (2019). *Factores Psicosociales Y Absentismo Superior Psychosocial Factors and Absenteeism in the*. *3*(1).

Angélica, M., Pazmiño, G., Roberto, G., & Vela, M. (2019). *PSYCHOSOCIAL factors and absenteeism in the context of higher education*.

Anita Chaudhari, Brinzel Rodrigues, S. M. (2016). *Factores y efectos del ausentismo laboral en la empresa acerías paz del rio s.a: propuesta de mejoramiento*. 390–392.

Ardila, J., Rodríguez, N., & Gil, F. (2004). Población y muestreo. *Epidemiología Clínica: Investigación Clínica*, 129–139.

Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). The research protocol III. Study population. *Revista Alergia Mexico*, *63*(2), 201–206. https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181

Bazalar, C., Alberto, L., & De, M. (2004). Metodología de la Investigación. *Persona*, *7*(1), 169–170.

Borrero, C., & Lucía, C. (2008). Soporte Social Informal, Salud Y Funcionalidad En El Anciano. *Hacia La Promoción de La Salud*, *Vol. 13*(N° 1), 42–58.

Bueno, R. L., Bueno, L., Mallén, C., Vallejo, G., La, N., López Bueno, R., Casajús Mallén, A., & Garatachea Vallejo, N. (2018). Revisión Sistemática La Actividad Física Como Herramienta Para Reducir El Absentismo Laboral

Debido a Enfermedad En Trabajadores Sedentarios: Una Revisión Sistemática. *Rev Esp Salud Pública*, *92*, 1–11. www.msc.es/resp

Caillier-Boisvert, C. (1983). Cadernos. *Études Rurales*, *92*(1), 91–91.

Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J. R., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria*, *31*(8), 527–538. https://doi.org/10.1016/s0212-6567(03)70728-8

Chérrez, M., & Ochoa, C. (2017). *Universidad del Azuay Facultad de Filosofía*. 1–111.

Constitucional, P., & Republica, D. E. L. A. (2017). *Reglamento General a La Ley Organica De*. *294*, 1–42.

Cooper, C. L. (2018). Factors at work. *Routledge Library Editions: Education Management*, *23*, 121–130. https://doi.org/10.4324/9781351040624-7

Cuadrado, C. E. (2019). *perspectivas y retos del sistema general de riesgos laborales en*. 117–135.

De Miguel Barrado, V., Manuel Prieto Ballester, J., Miguel Barrado, D., Ballester, P., & Manuel, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español The workplace harassment as determining factor in business productivity: the Spanish case. *Perspectivas*, *38*, 25–44.

del Hoyo, M. A. (2016). Documentos divulgativos. in *estrés laboral* (vol. 53, Issue 6).

Díaz, R., Arroyo, S., & Rodríguez, J. (1999). Tiempo de trabajo no realizado: Ausencia y absentismo laboral. *La Gestión de La Diversidad : XIII Congreso Nacional*, 123–126.

Digitais, B., Digitalis, U. C., Pombalina, U. C., Impactum, U. C., Digitais, B., & Digitalis, U. C. (2022). *digitalis.uc.pt*.

El-Batawi, M. A., Kalimo, R., & Cooper, C. L. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. *Organización Mundial de La Salud*, 1–106.

Empresarios., A. N. de. (2016). *Informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo*.

EUSA centro universitario. (2017). Manual de desarrollo de competencias. *19 Competencias Clave Para Tu Desarrollo Profesional*, 106.

Fuentes Villalobos, X. (2011). Reflexión en torno a la gestión de aula ya la mejora en los procesos de enseñanza y aprendizajes. *Revista Iberoamericana de Educación*, *3*(55), 2–7.

García Chávez, V. H., & Martínez Sánchez, R. (2016). Ausentismo Laboral y Salud: Estudio de su importancia en el teletrabajo. *Retos*, *6*(11), 13. https://doi.org/10.17163/ret.n11.2016.01

García Sanz, M. P., & García Meseguer, M. (2012). Los métodos de investigación. In *Guía práctica para la realización de trabajos fin de Grado y trabajos fin de Máster* (pp. 99–128).

IBM. (2015). Análisis Factorial El procedimiento Análisis factorial Análisis factorial. *IBM SPSS Statistics Base*, *1*, 419–459.

Instituto Navarro de salud Laboral. (2017). Riesgos por carga, física o mental, de trabajo. *Prevención de Riesgos Laborales En El Sector Agrario*, 1–11.

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2005). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Decisión 584, Sustitución de La Decisión 547*, 1–13.

Isabel, D., & Changuan, M. (2018). *DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UN CUESTIONARIO PARA EL DIAGNÓSTICO DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EMPRESAS ECUATORIANAS*.

Joel Chuchuca, A. M. (2020). *El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el hospital Aida León de Rodríguez lara. Girón-Azuay junio-noviembre 2020*.

Juárez, A., Fernanda, A. N. A., Del, E., Salud, S., & Estudio, U. N. (2009). Leadership Styles , Organizational Climate and Psychosocial Risks in the Health Sector Agencies . a Comparative Study. *Acta Colobmbiana De Psicologia*, *12*(2), 13–26.

Laboral, P. (2011). *Laboral 2011*.

Lamminmaki, D. (2008). Accounting and the management of outsourcing: An empirical study in the hotel industry. *Management Accounting Research*, *19*(2), 163–181. https://doi.org/10.1016/j.mar.2008.02.002

Macip i Simó, S., Boada Grau, J., & Diego Vallejo, R. de. (2001). Cultura Organizacional y Formación Continua: incidencia en la Prevención de Riesgos Laborales. In *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones =*

Journal of work and organizational psychology, ISSN 1576-5962, Vol. 17, Nº 1, 2001, págs. 91-107 (Vol. 17, Issue 1, pp. 91–107).

Magdalena, R., & Torres, G. (2019). *Evaluation of Psychosocial*. *8*(15), 33–44. https://www.medigraphic.com/pdfs/cuidarte/cui-2019/cui1915d.pdf

Maria Melchior, S. (n.d.). *Work Factors and Occupational Class Disparities in Sickness Absence: Findings From the GAZEL Cohort Study*.

Martínez, R., & Jané, P. (2014). Ante la polisemia del término absentismo, un intento de concreción de las condiciones necesarias del concepto. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 74–92. https://doi.org/10.24965/gapp.v0i11.10179

Martins, R. J. (2018). *del trabajo*. *60*(236), 489–496.

Meneghel, I., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2013). El camino de la Resiliencia Organizacional -Una revisión teórica. *Aloma*, *31*(2), 13–24.

Mesa M, F. R., & Kaempffer R, A. M. (2004). 30 Años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: Una perspectiva por tipos de empresas. *Revista Medica de Chile*, *132*(9), 1100–1108. https://doi.org/10.4067/s0034-98872004000900012

Millan C., Chacón P., G. A. (2009). Scielo @ Www.Scielo.Org.Co. In *Estudio De La Comunidad De Lepidópteros Diurnos En Zonas Naturales Y Sistemas Productivos Del Municipio De Caloto (Cauca, Colombia): Vol. vol.26 nº* (Issue ISSN 0123-3068).

Ministerio de la Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, S., & Profesionales., de S. S. y R. (n.d.). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*.

Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). Factores y Riesgos Laborales Psicosociales: Nuevos Riesgos Laborales Emergentes e Introducción a la Evaluación. *Factores y Riesgos Laborales. Introducción a La Evaluación.*, 4.

Ministerio del Trabajo (MDT). (2018). dirección de seguridad , salud en el trabajo y gestión integral de riesgos guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. *Guía Para La Aplicación Del Cuestionario de Evaluación de Riesgo*, *1*, 29.

Mintzberg. (1993). *Structure in Five*.

MORENO, M. P. (2018). salud mental positiva en el trabajo. In *News.Ge*.

Morrison, A. P., Renton, J. C., French, P., & Bentall, R. P. (2019). La Recuperación. *¿Crees Que Estás Loco? Piénsalo Dos Veces*, 189–200.

https://doi.org/10.2307/j.ctvt9k366.16

Observatorio de riesgos psicosociales UGT. (2012). *Factores psicosociales Organización del trabajo: Ritmo de trabajo*.

OIT. (2016). Convenio Núm. 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales. Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. In *Oficina Internacional del Trabajo* (Vol. 53, Issue 9).

OIT y la OMS. (2004). Riesgos Específicos En Centros Educativos. *Prevención De Riesgos Especificos En Centros Educativos, capitulo I*, 164–187.

OSALAN Laborales, I. V. de S. y S. (2014). *Guía de prevención de riesgos Psicosociales*.

Otero Truijillo, G. A. (2021). *Sindicalización Por Rama De Actividad En Ecuador*.

Peiró, J. M. (2018). *El absentismo Laboral, antecedentes, concecuencias y estrategias de mejora*.

Plena Inclusión Madrid. (2019). Guía sobre factores psicosociales en el entorno laboral. *Colección de Manuales de Prevención de Riesgos Laborales En Facil Lectura*, *11*, 41.

Pratikna, R. N., Mulia, F., & Gunawan, R. (2018). Organizational Culture and Leadership , Is There Any Relationship ? *Manners*, *I*(2), 121–132.

Pulido Guerrero, E. G., Lora Carrillo, L. J., & Jiménez Ruiz, L. K. (2021). Factores psicosociales que influyen en el ausentismo: Evaluación de un modelo explicativo. *Interdisciplinaria*, *38*(1), 149–162.

Quitian, R., & Garavito Ariza, C. (2015). Los factores psicosociales y su relación con las enfermedades mentales. *Gestión de Las Personas y Tecnología*, *24*, 30–37.

Republica De Chile, D. LA. (2017). Ministerio De Salud Aprueba Actualización De Protocolo De Vigilancia De Riesgo Psicosocial En El Trabajo. *Diario Oficial de La República de Chile*, 1–17.

Salud, R. D. E., & Mart, S. A. N. (2011). *Diccionario de competencias directivas*. 0–51.

Sánchez, E. M., & Barona, E. G. (2020). Prevalence and exposure levels to psychosocial factors and risks through ISTAS-21. *Siglo Cero*, *51*(1), 53–72. https://doi.org/10.14201/SCERO20205115372

Shimabuku, R. H., & Mendonça, H. (2018). Moderating Role of Social Support on the Relationship Between Job Demand and Presenteeism TT - O Papel

Moderador do Apoio Social na Relação entre Demanda de Trabalho e Presenteísmo TT - El Papel Moderador del Apoyo Social en la Relación entre Demanda de. *Paidéia (Ribeirão Preto, Online)*, *28*, e2830–e2830.

Sociolog, D. E. O. D. E. (2021). Tratado latinoamericano de Antropología del Trabajo. In *Tratado latinoamericano de Antropología del Trabajo*. https://doi.org/10.2307/j.ctv1gm012v

Suárez-Guzmán, F., & Gordillo-Jiménez, J. (2017). *acta bioclinica articulo original procedimiento de control del absentismo laboral y su relación con las tablas de duración*. *October 2016*. https://www.researchgate.net/profile/Fj-Suarez-Guzman/publication/312164826_ACTA_BIOCLINICA_Articulo_Original_procedimiento_de_control_del_absentismo_laboral_y_su_relacion_con_las_tablas_de_duracion_media_del_instituto_nacional_de_la_seguridad_social_en_e

Tatamuez-Tarapues, R. A., Domínguez, A. M., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2018). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, *21*(1), 100–112. https://doi.org/10.22267/rus.192101.143

Tavera, N. (2017). Factores Que Influyen En El Ausentismo Laboral Y Su Impacto En El Clima Organizacional Ensayo. *Universidad Militar Nueva Granada*, 33.

Tejada Fernández, J., & Navío Gámez, A. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de Educación*, *37*(2), 4.

Trabajo, O. internacional del. (2020). Index @ Www.Ilo.Org. In *55*.

Urbano, H. B., Rafael, D., Cabrera, R., Eduardo, U., & Castro, T. (2011). Los Líderes en eL sigLo XXI. *Entramado*, *7*(2), 86–97.

Vargas, J. A. (2011). Organización del trabajo y satisfacción laboral: Un estudio de caso en la industria del calzado. *Revista Electrónica Nova Scientia*, *4*(7), 172–204.

Zegarra Garnica, F. (1986). La estabilidad laboral. *Derecho PUCP: Revista de La Facultad de Derecho*, *40*, 309–328.

5.4 ANEXOS

Cuestionario de Riesgos psicosociales del Ministerio de trabajo de Ecuador

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

MINISTERIO DEL TRABAJO

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	**Ítem**				
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	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		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	**Ítem**	**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	**Ítem**	**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 fuí 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**	

LIDERAZGO					
NR	**Ítem**	**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 esta 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**	

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
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 exista 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	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
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	

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
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	

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
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	Ítem				
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	

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS
59

Oficio dirigido a la universidad Técnica de Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

RECTORADO

Latacunga, 08 de septiembre de 2022
Oficio N° RI-1189-2022

Ingeniero
Diego Sotomayor Vallejo
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO
Presente. -

De mi consideración:

En atención al oficio s/n, suscrito por el Sr. Kevin Ramiro Herrería, Estudiante UTA, mediante el cual solicita autorización para aplicar el instrumento de la investigación del trabajo de titulación con el tema "Los factores psicosociales y el absentismo laboral en las instituciones de educación superior". Al respecto, me permito autorizar y solicito de la manera más comedida se proceda con el trámite pertinente.

Por la atención y gestión reciba mi agradecimiento.

Atentamente,

"POR LA VINCULACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CON EL PUEBLO"

Firmado electrónicamente por:
CRISTIAN FABRICIO TINAJERO JIMENEZ

Dr. Cristian Fabricio Tinajero Jiménez
RECTOR

Adjunto: Lo indicadoCFTJ ad.

C.C. Sr. Kevin Ramiro Herrrería