



**ESPE**  
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS  
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

**Sede  
Latacunga**

**El impacto de la valoración de cargos en el rendimiento del personal de la  
Universidad de las Fuerzas Armadas Espe sede Latacunga.**

Fonseca Iza, Cristian David

Departamento de Seguridad y Defensa SEGD

Carrera de Tecnología Superior en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales

Trabajo de integración curricular, previo a la obtención del título de Tecnólogo en  
Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales

Ing. Malavé Drouet, Sara Jeaneth

10 de Febrero de 2023

Latacunga

## Reporte de verificación de contenido

 <b>VERIFICACIÓN DE CONTENIDO</b> <small>Integridad</small>		<b>TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR FONSECA CRISTIAN</b>		<b>2%</b> <small>Similitudes</small>	<b>&lt; 1%</b> <b>1</b> <small>Tests entre comillas</small> <small>0% similitudes entre comillas</small> <b>&lt; 1%</b> <small>Idioma no reconocido</small>
Nombre del documento: TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR FONSECA CRISTIAN.pdf ID del documento: 823abaf21a4c9eb841c346586900ba77026eb0d Tamaño del documento original: 1.33 Mb		Depositante: DANIEL GUSTAVO TOMAR FERRERA Fecha de depósito: 10/2/2023 Tipo de cargo: Interfacé Fecha de fin de análisis: 10/2/2023		Número de palabras: 11.940 Número de caracteres: 87.265	
Ubicación de las similitudes en el documento 					
<b>Fuentes principales detectadas</b>					
Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales	
1	 <a href="https://repositorio.unpsj.gov.ar/handle/document/13049">repositorio.unpsj.gov.ar</a> <a href="https://repositorio.unpsj.gov.ar/handle/document/13049">https://repositorio.unpsj.gov.ar/handle/document/13049</a> Informe de Análisis de la Situación de la... 10 fuentes similares	11%		Palabras idénticas: 576 (1787 palabras)	
2	 <b>TESIS - ULTIMA CORRECCION - DEFINITIVA ES LA ULTIMA.docx   TESIS - LS...</b> <b>13</b> documentos similares de su biblioteca de referencias 13 fuentes similares	5%		Palabras idénticas: 176 (188 palabras)	
3	 <b>repositorio.espe.edu.ec   Análisis ocupacional de profesionales de Turismo y Hotel...</b> <b>24</b> fuentes similares	5%		Palabras idénticas: 176 (187 palabras)	
4	 <b>biblioteca.espe.edu.ec</b> <b>5</b> fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: 76 (123 palabras)	
5	 <b>biblioteca.espe.edu.ec</b> <b>2</b> fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: 76 (112 palabras)	
<b>Fuentes con similitudes fortuitas</b>					
Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales	
1	 <b>Documento de otro usuario</b> <b>1</b> documento similar de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: 76 (22 palabras)	
2	 <b>upspce.unps.edu.ec   Propuesta de evaluación y clasificación de puestos en el Área Ad...</b> <a href="http://www.unps.edu.ec/handle/document/123456789">http://www.unps.edu.ec/handle/document/123456789</a> UPS CT002618.pdf	< 1%		Palabras idénticas: 76 (10 palabras)	
<b>Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)</b> Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.					
1	 <a href="https://upspce.unps.edu.ec/bitstream/123456789/123456789/1/UPS-CT002618.pdf">https://upspce.unps.edu.ec/bitstream/123456789/123456789/1/UPS-CT002618.pdf</a>				
2	 <a href="https://www.bizneo.com/blog/evaluacion-de-puestos-de-trabajo/">https://www.bizneo.com/blog/evaluacion-de-puestos-de-trabajo/</a>				
3	 <a href="https://www.athos.com/que-es-la-evaluacion-de-puestos/">https://www.athos.com/que-es-la-evaluacion-de-puestos/</a>				
4	 <a href="https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/24210/1/TFM000746.pdf">https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/24210/1/TFM000746.pdf</a>				
5	 <a href="https://upe">https://upe</a>				

Firma:



Ing. Malavé Drouet, Sara Jeaneth

C. C 0502965841

Directora del Proyecto



Departamento de Seguridad y Defensa SEGD

Carrera de Tecnología Superior en Seguridad y Prevención de Riesgos

Laborales

Certificación

Certifico que el trabajo de integración curricular: **"El Impacto de la Valoración de Cargos en el Rendimiento del Personal de la Universidad de las Fuerzas Armadas Espe Sede Latacunga"** fue realizado por el señor **Fonseca Iza, Cristian David**, el mismo que cumple con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, además fue revisado y analizada en su totalidad por la herramienta de prevención y/o verificación de similitud de contenidos; razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que se lo sustente públicamente.

Latacunga, 10 de febrero del 2023

Firma:

Ing. Malavé Drouet, Sara Jeaneth

C. C 0502965841



Departamento de Seguridad y Defensa SEGD

Carrera de Tecnología Superior en Seguridad y Prevención de Riesgos

Laborales

Responsabilidad de Autoría

Yo, Fonseca Iza, Cristian David, con cédula de ciudadanía N°, 175054441, declaro que el contenido, ideas y criterios del trabajo de integración curricular: **El Impacto de la Valoración de Cargos en el Rendimiento del Personal de la Universidad de las Fuerzas Armadas Espe Sede Latacunga** es de mi autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos, y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando las citas bibliográficas.

.....

Latacunga, 10 de febrero del 2023

Firma

  
.....

Fonseca Iza, Cristian David

C.C.: 1750254441



Departamento de Seguridad y Defensa SEGD

Carrera de Tecnología Superior en Seguridad y Prevención de Riesgos

Laborales

### Autorización de Publicación

Yo **Fonseca Iza, Cristian David**, con cédula de ciudadanía N°, 1750254441, autorizo a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de integración curricular: **El Impacto de la Valoración de Cargos en el Rendimiento del Personal de la Universidad de las Fuerzas Armadas Espe Sede Latacunga** en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi responsabilidad.

Latacunga, 8 de febrero del 2023

Firma

Fonseca Iza, Cristian David

C.C.: 1750254441

## Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a cada una de las personas que apoyaron la decisión de superación y aprendizaje.

Antes de todo y en primer lugar agradezco a Dios por las bendiciones que a lo largo de este camino lleno de retos y desafíos a esta conmigo en todo momento para poder seguir adelante.

A mis queridos padres por el apoyo moral, económico y por cada sacrificio que han realizado para que pueda llegar a ser un profesional.

A mis hermanos por el apoyo incondicional y desinteresado que me brindaron en esta vida estudiantil dura, pero no imposible gracias por cada consejo y palabra de aliento.

A mi persona especial quien apoyo esta carrera desde que inicio con la aceptación del cupo y ahora después de tanto sigue apoyándome siendo parte fundamental en el desarrollo con su apoyo moral, emocional y cada día darme ánimo para no dejar de seguir gracias, Naye.

Fonseca Iza, Cristian David

## **Agradecimiento**

El agradecimiento a Dios por las bendiciones recibidas en el camino estudiantil, así como en la vida cotidiana.

A mis padres, por haberme dedicado su vida a cuidarme, protegerme, y darme todo lo necesario tanto moral, económica y su confianza cuando empecé esta hermosa carrera.

A mis hermanos los cuales apoyaron y confiaron en mí, los cuales me dieron más de un consejo para poder seguir adelante.

A mis Ingenieros por impartirme sus conocimientos de manera especial al director de carrera el Ing. Roberto Saavedra y mi tutora la Ing. Sarita Malavé quienes a pesar de las dificultades que se pasó en este hermoso camino que día a día se lo disfruto, aprendió y se cometi6 errores los cuales nos dejaron enseñanzas 6nicas e inolvidables.

A mis apreciados amigos los cuales estaban a diario compartiendo en buenos y malos momentos d6ndonos apoyo moral mutuo. Y a mi universidad por su formaci6n acad6mica y experiencias 6nicas a lo largo de estos a6os.

**ÍNDICE DE CONTENIDO**

<b>Carátula .....</b>	<b>1</b>
<b>Reporte de verificación de contenido.....</b>	<b>2</b>
<b>Certificación .....</b>	<b>3</b>
<b>Responsabilidad de Autoría.....</b>	<b>4</b>
<b>Autorización de Publicación .....</b>	<b>5</b>
<b>Dedicatoria .....</b>	<b>6</b>
<b>Agradecimiento.....</b>	<b>7</b>
<b>índice de Contenido.....</b>	<b>8</b>
<b>Índice de Tablas .....</b>	<b>12</b>
<b>Índice de Figura .....</b>	<b>16</b>
<b>Resumen.....</b>	<b>17</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>18</b>
<b>Capítulo I: Tema .....</b>	<b>19</b>
<b>Antecedente.....</b>	<b>19</b>
<b>Planteamiento del Problema.....</b>	<b>20</b>
<b>Justificación .....</b>	<b>20</b>
<b>Objetivos.....</b>	<b>21</b>
<b><i>Objetivo General .....</i></b>	<b>21</b>
<b><i>Objetivos Específicos.....</i></b>	<b>21</b>
<b>Alcance .....</b>	<b>21</b>
<b>Capítulo II: Marco Teórico .....</b>	<b>23</b>
<b>Constitución de la Republica del Ecuador – 2008.....</b>	<b>23</b>



Convenios internacionales .....	23
<i>Los convenios que en el Ecuador se han establecido son:</i> .....	23
Códigos.....	23
Decretos.....	23
Leyes Orgánicas y Especificas .....	23
Norma /Reglamentos e Instructivos.....	24
Fundamentación Teórica .....	24
<i>Valorización De Cargos</i> .....	24
<i>Descripción De Cargos</i> .....	24
<i>Valoración de cargos</i> .....	24
<i>Salud ocupacional</i> .....	24
<i>Puestos de trabajo</i> .....	25
<i>Jornada Laboral</i> .....	25
<i>Proceso Para La Valoración De Puestos</i> .....	25
<i>Análisis de Puestos</i> .....	26
<i>Requisitos Intelectuales</i> .....	26
<i>Requisitos físicos</i> .....	27
<i>Responsabilidades adquiridas</i> .....	27
<i>Condiciones de trabajo</i> .....	27
Descripción metodológica.....	28
<i>Tipo de investigación</i> .....	28
<i>Investigación bibliográfica-documental</i> .....	28
<i>Investigación de campo</i> .....	28

	10
<b>Capítulo III: Desarrollo</b> .....	<b>29</b>
<b>Descripción de la Empresa</b> .....	<b>29</b>
<i>Identificación de la Universidad De Las Fuerzas Armadas</i> .....	<b>29</b>
<i>Ubicación Física de la Universidad de Fuerzas Armadas</i> .....	<b>29</b>
<i>Estructura Administrativa y Organizacional</i> .....	<b>30</b>
<i>Filosofía de la Universidad de Fuerzas Armadas</i> .....	<b>30</b>
<i>Misión de la Universidad de Fuerzas Armadas</i> .....	<b>31</b>
<i>Visión al 2025 de la Universidad de Fuerzas Armadas</i> .....	<b>31</b>
<b>Proceso Productivo</b> .....	<b>31</b>
<i>Población</i> .....	<b>31</b>
<b>Descripción metodológica</b> .....	<b>33</b>
<i>Muestra</i> .....	<b>33</b>
<b>Desarrollo del tema</b> .....	<b>35</b>
<b>Desarrollo del objetivo específico 1</b> .....	<b>35</b>
<i>Matriz G45</i> .....	<b>35</b>
<b>Desarrollo del objetivo específico 2</b> .....	<b>36</b>
<i>Evaluación de riesgos psicosociales</i> .....	<b>36</b>
<b>Desarrollo del objetivo específico 3</b> .....	<b>70</b>
<i>Costo Beneficio</i> .....	<b>70</b>
<i>Plan de Acción obtenido de los resultados</i> .....	<b>71</b>
<b>Capítulo IV: Conclusiones Y Recomendaciones</b> .....	<b>72</b>
<b>Conclusiones</b> .....	<b>72</b>
<b>Recomendaciones</b> .....	<b>73</b>

<b>Bibliografía .....</b>	<b>74</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>76</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Información General De La Universidad</i> .....	29
<b>Tabla 2</b> <i>Población De Estudio Para La Evaluación</i> .....	32
<b>Tabla 3</b> <i>Explicación en porcentajes la pregunta 1</i> .....	37
<b>Tabla 4</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 2</i> .....	37
<b>Tabla 5</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 5</i> .....	38
<b>Tabla 6</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 6</i> .....	38
<b>Tabla 7</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 3</i> .....	39
<b>Tabla 8</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 7</i> .....	39
<b>Tabla 9</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 8</i> .....	39
<b>Tabla 10</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 9</i> .....	40
<b>Tabla 11</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 10a</i> .....	40
<b>Tabla 12</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 10b</i> .....	40
<b>Tabla 13</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 10c</i> .....	41
<b>Tabla 14</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 10d</i> .....	41
<b>Tabla 15</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 10e</i> .....	41
<b>Tabla 16</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 10f</i> .....	42
<b>Tabla 17</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 9</i> .....	42
<b>Tabla 18</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 10h</i> .....	42
<b>Tabla 19</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 23</i> .....	43
<b>Tabla 20</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 24</i> .....	43
<b>Tabla 21</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 25</i> .....	44
<b>Tabla 22</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 21</i> .....	44
<b>Tabla 23</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 22</i> .....	44
<b>Tabla 24</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 27</i> .....	45
<b>Tabla 25</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 30</i> .....	45
<b>Tabla 26</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 31</i> .....	45
<b>Tabla 27</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 32</i> .....	46

<b>Tabla 28</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 4</i> .....	46
<b>Tabla 29</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 26</i> .....	46
<b>Tabla 30</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 28</i> .....	47
<b>Tabla 31</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 29</i> .....	47
<b>Tabla 32</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 33a</i> .....	48
<b>Tabla 33</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 33b</i> .....	48
<b>Tabla 34</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 33c</i> .....	48
<b>Tabla 35</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 33d</i> .....	49
<b>Tabla 36</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 33e</i> .....	49
<b>Tabla 37</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 33f</i> .....	49
<b>Tabla 38</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 34a</i> .....	50
<b>Tabla 39</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 34b</i> .....	50
<b>Tabla 40</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 34c</i> .....	50
<b>Tabla 41</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 34d</i> .....	51
<b>Tabla 42</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 35</i> .....	51
<b>Tabla 43</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 36</i> .....	51
<b>Tabla 44</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 37</i> .....	52
<b>Tabla 45</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 38</i> .....	52
<b>Tabla 46</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 39</i> .....	53
<b>Tabla 47</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 40a</i> .....	53
<b>Tabla 48</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 40b</i> .....	53
<b>Tabla 49</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 40c</i> .....	54
<b>Tabla 50</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 40d</i> .....	54
<b>Tabla 51</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 11a</i> .....	55
<b>Tabla 52</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 11b</i> .....	55
<b>Tabla 53</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 11c</i> .....	55
<b>Tabla 54</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 11d</i> .....	56
<b>Tabla 55</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 11e</i> .....	56

<b>Tabla 56</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 11f</i> .....	56
<b>Tabla 57</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 11g</i> .....	57
<b>Tabla 58</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 12a</i> .....	57
<b>Tabla 59</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 12b</i> .....	57
<b>Tabla 60</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 12c</i> .....	58
<b>Tabla 61</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 12d</i> .....	58
<b>Tabla 62</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 13a</i> .....	59
<b>Tabla 63</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 13b</i> .....	59
<b>Tabla 64</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 13c</i> .....	59
<b>Tabla 65</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 13d</i> .....	60
<b>Tabla 66</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 41</i> .....	60
<b>Tabla 67</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 42</i> .....	60
<b>Tabla 68</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 43</i> .....	61
<b>Tabla 69</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 44</i> .....	61
<b>Tabla 70</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 14a</i> .....	62
<b>Tabla 71</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 14b</i> .....	62
<b>Tabla 72</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 14c</i> .....	62
<b>Tabla 73</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 14d</i> .....	63
<b>Tabla 74</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 14e</i> .....	63
<b>Tabla 75</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 14f</i> .....	63
<b>Tabla 76</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 15a</i> .....	64
<b>Tabla 77</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 15b</i> .....	64
<b>Tabla 78</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 15c</i> .....	64
<b>Tabla 79</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 15d</i> .....	65
<b>Tabla 80</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 15e</i> .....	65
<b>Tabla 81</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 16a</i> .....	66
<b>Tabla 82</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 16b</i> .....	66
<b>Tabla 83</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 16c</i> .....	66

<b>Tabla 84</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 16d</i> .....	67
<b>Tabla 85</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 17</i> .....	67
<b>Tabla 86</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 18a</i> .....	67
<b>Tabla 87</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 18b</i> .....	68
<b>Tabla 88</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 18c</i> .....	68
<b>Tabla 89</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 18d</i> .....	68
<b>Tabla 90</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 19</i> .....	69
<b>Tabla 91</b> <i>Explicación en porcentajes de la pregunta 20</i> .....	69

## ÍNDICE DE FIGURA

<b>Figura 1</b> <i>Utilidad De La Valorización De Puestos</i> .....	26
<b>Figura 2</b> <i>Ubicación satelital de La Universidad</i> .....	29
<b>Figura 3</b> <i>Fachada de La Universidad de las Fuerzas Armadas</i> .....	30
<b>Figura 4</b> <i>Estructura Administrativa de La Universidad</i> .....	30
<b>Figura 5</b> <i>Valoración resumen de los análisis.</i> .....	36
<b>Figura 6</b> <i>Análisis sobre tiempo de trabajo</i> .....	37
<b>Figura 7</b> <i>Análisis sobre autonomía</i> .....	38
<b>Figura 8</b> <i>Análisis sobre carga de trabajo</i> .....	43
<b>Figura 9</b> <i>Demandas psicológicas análisis</i> .....	47
<b>Figura 10</b> <i>Análisis de Variedad y Contenido</i> .....	51
<b>Figura 11</b> <i>Análisis de participación y supervisión</i> .....	53
<b>Figura 12</b> <i>Análisis por el trabajador / Compensación</i> .....	58
<b>Figura 13</b> <i>Análisis del desempeño de rol</i> .....	61
<b>Figura 14</b> <i>Análisis de relaciones y apoyo social</i> .....	65



## Resumen

La presente investigación realizada en la Universidad de las Fuerza Armadas ESPE sede Latacunga, la cual cuenta con 150 trabajadores se ejecutó el estudio de muestra en la cual nos dio como resultado 49 personas para el estudio, sobre el Impacto de la valoración de cargos en el rendimiento del personal el cual se vuelve una necesidad cuando aparecen los problemas de despido, desmotivación, inconformidad salarial, duplicidad de funciones, estancamiento profesional entre otros problemas que surgieron a inicios, durante y después de la COVID-19, se desarrollaron durante esta investigación, para el estudio se usó la matriz G45 de evaluación riesgos, en la cual se obtuvo que las áreas más afectadas eran las áreas de técnico-operativos de servicios y de docentes en la cual los factores de riesgo elevado se encontró en riesgos psicosociales y ergonomía. Para la cual se aplicó la encuesta psicosocial del Método Fpsico 4.0. de riesgos laborales en la cual no dio un resultado alto en participación y supervisión, desempeño del rol y desempeño y apoyo social siendo el 33.33% de la encuesta la que está afectada en el personal de manera psicosocial. En la parte ergonómica se realizó un estudio de costo beneficio el cual con una inversión de 13.250,00 se obtendrá un beneficio en la parte económica. En base de estos datos también se generó un plan de acción como planteamiento de solución ante los diferentes riesgos que existe en dicha Institución.

*Palabras clave:* Ergonomía, Fpsico 4.0, Matriz G45, Riesgos Psicosocial, Desempeño.

### **Abstract**

The present research carried at Armed Forces ESPE University based in Latacunga, which has 150 workers was executed the sample study which resulted in 49 people for the study, on the impact of the valuation of positions in the performance of staff which becomes a necessity when problems of dismissal, demotivation, salary nonconformity, duplication of functions appear, Professional stagnation among other problems that arose at the beginning, during and after COVID-19, were developed during this research, for the study the G45 risk assessment matrix was used, in which it was found that the most affected areas were the areas of technical-operational services and teachers in which the high risk factors were found in psychosocial risks and ergonomics. For which the psychosocial survey of the Fpsico Method 4.0. of occupational risks was applied, which did not give a high result in participation and supervision, role performance and performance and social support, with 33.33% of the survey being affected in the personnel in a psychosocial manner. In the ergonomic part, a cost-benefit study was carried out, which with an investment of 13,250.00 will provide a benefit in the economic part. Based on this data, an action plan was also generated as a solution to the different risks that exist in this institution.

*Key words:* Ergonomics, Fpsico 4.0, Matrix G45, Risks Psychosocial, Performance.

## Capítulo I

### Tema

#### Antecedente

En la actualidad hay muchas Universidades dedicadas a la enseñanza y aprendizaje de diferentes áreas de la educación las cuales requieren de cargos como docentes, técnicos-operativos y administrativos así nace la intriga de cómo están evaluados los cargos y funciones en los diferentes niveles de responsabilidad.

Las Universidades se han vuelto más competitivas al día de hoy lo cual hace necesario el uso de herramientas tecnológicas y operativas, para evaluar y valorar los puestos de trabajo consiguiendo dividir de manera equitativa las actividades, a su vez desafiando al área de seguridad y salud ocupacional encargado del bienestar y salud de los empleados.

Esta investigación nace de la necesidad de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE para contar con materiales tecnológicos y operativos para la selección de perfiles en los puestos de trabajo, los cuales permiten la seguridad y satisfacción de su retribución por el trabajo realizado.

El trabajo realizado por las estudiantes se lo toma como antecedente debido a que el tema es propuesta de valorización y clasificación de puestos en el área administrativa de la Universidad que representan mediante la presentación de los diferentes métodos de evaluación para los puestos de trabajo, mismos que se encargan de elaborar encuestas que dan apertura a nuevas experiencias dentro de esta disciplina, debido a que han compartido los conocimientos adquiridos, de igual manera obtuvieron experiencia de la realidad empresarial que se vive en las instituciones a las cuales se va a llegar a laborar.

La propuesta de valorización y clasificación de puestos de trabajo es el desarrollo teórico-practico, teórico ya que se utilizó diversos textos, autores de tesis, internet, etc. Y práctico debido a la aplicación de una encuesta sobre las experiencias adquiridas en la Universidad. (CORDOVA)

La siguiente monografía habla sobre la valorización de puestos de trabajo en las crecientes empresas pecuarias de guayaquil en la cual se desarrolla la valorización de cada uno de los cargos en la empresa se desarrolló lo que son encuestas y entrevistas a los trabajadores para la obtención de datos los cuales llevaron a la conclusión de falencias debido al desconocimiento de los métodos de valorización de cargos lo cual derriba en bajo rendimiento de la productividad del personal. (POVEA)

La incorrecta información de perfiles profesionales para los cargos está causando la desvalorización y sobrevalorización de otros la cual influye de manera directa en el desarrollo de las funciones. Se observa desconocimiento parcial en la operación de funciones productiva por lado de los trabajadores encargados de estos cargos. (POVEA)

### **Planteamiento del Problema**

En la Universidad de las Fuerza Armadas ESPE sede Latacunga se encuentra sobre estimada la valorización de cargos por su importancia y a su vez se debe de tener en cuenta los factores de riesgo ergonómicos y riesgo psicosociales que se derivan por desvinculaciones del personal, desmotivación, estancamiento profesional, duplicidad de funciones e inconformidad salarial a los cuales han estado expuestos los trabajadores por sobrecarga de trabajo en relación a las actividades que han venido desarrollando diariamente durante y después de la pandemia COVID 19.

### **Justificación**

El estudio del impacto de la valorización de cargos en el rendimiento del personal de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga, ayudará a reducir los riesgos psicosociales existentes en el personal docente, técnico-operativo y administrativo los cuales se desarrollan de la siguiente manera personal: docente cumple con trabajos Administrativos y Prácticos, personal técnico-operativo realiza trabajos prácticos y el personal operativo la reparación, almacenamiento y cuidado de la institución, trabajo administrativo y administrativo práctico a razón del inicio y durante la pandemia aumento el trabajo Administrativo y desvinculación del personal operativo de ahí parten las afecciones físicas por incremento de actividades al personal restante dichas afecciones como: fatiga

visual, disminución de la vista, estrés laboral, lumbalgias, síndrome del túnel carpiano, entre otras. A raíz del regreso al trabajo presencial los problemas postpandemia desarrollados son: reducción de personal a nivel general, han tenido que seguir trabajando en casa lo cual no permite tener un límite entre trabajo y la vida personal lo cual crea conflictos que tienen consecuencias en el bienestar laboral

La presente investigación surge porque la universidad no cuenta con una matriz de riesgo para los puestos de trabajo con la cual se da cumplimiento a la valorización de cargos en el personal para mejorar el puesto de trabajo y perfiles para obtener mejoras en el rendimiento y disminución de carga laboral.

## **Objetivos**

### ***Objetivo General***

Diagnosticar el Impacto de la Valoración de Cargos en el Rendimiento del Personal de la Universidad de las Fuerzas Armadas Espe Sede Latacunga.

### ***Objetivos Específicos***

- Identificar los riesgos en cada área de trabajo de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga.
- Evaluar los factores de riesgo por puestos de trabajo aplicando métodos y técnicas seguras al personal de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga.
- Proponer un sistema de gestión SST que se adapte a necesidades actuales permitiendo generar reportes y control del trabajador.

## **Alcance**

El presente trabajo investigativo tiene como objetivo de estudio las áreas del personal administrativo en el cual realizan actividades de Dirección, Jefatura Administrativa De Finanzas, Unidad De Transportes, Logística, Bienestar estudiantil, Asesoría jurídica, Admisión y registro, Marketing, Bodega, Bienes, Seguridad ocupacional y Educación continua con un total de 25 personas, el personal docente los cuales tienen las áreas de seguridad y defensa con 14 personas, ciencias económicas administrativas y comercio con 84 personas, el CHUM o Ciencias Humanas 18 personas y el personal técnico-operativo de

servicio que tienen 9 personas que se dividen en personal de limpieza, jardineros y carpintero las mismas que serán participes de estudio en el desarrollo de este trabajo investigativo para la mejora en el rendimiento de su cargo y la valorización de su trabajo ayudando a de manera colectiva a 150 personas que desarrollan su actividad diaria en la Universidad De Las Fuerza Armadas Espe Sede Latacunga centro.

## Capítulo II

### Marco Teórico

#### Constitución de la Republica del Ecuador – 2008

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

En este artículo, se ratifica el derecho y garantía del estado ecuatoriano en lo que es un trabajo justo, de remuneración apropiada para la ejecución de este tipo de actividad la cual también debe de ver ratificada una manera apropiada lo que es la salud en el puesto laboral la cual será controlada mediante lo que es los exámenes de los trabajadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

#### Convenios internacionales

##### *Los convenios que en el ecuador se han establecido son:*

- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo
- El Reglamento del instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo.

#### Códigos

En el Ecuador se encuentra el tratado del trabajo vigente desde el 2005 con su última modificación en el 2016.

#### Decretos

El Ecuador cuenta con el Decreto Ejecutivo 2393

#### Leyes Orgánicas y Especificas

Las Leyes orgánicas y especiales se las realizan en la Asamblea Nacional para este trabajo se puede mencionar las siguientes:

- Ley orgánica de la justicia laboral
- Ley del personal de Fuerzas Armadas

## **Norma /Reglamentos e Instructivos**

- Acuerdo 082

## **Fundamentación Teórica**

### ***Valorización De Cargos***

La valorización de cargos se basa en el análisis y la comparación de los puestos de trabajo de trabajo con la descripción exacta de la organización dentro de la empresa dándole valor a través de las técnicas y tácticas que desempeña en la estructura organizacional para que sea justa.

### ***Descripción De Cargos***

La descripción del cargo es la parte escrita de la actividad o tarea que va a realizar. No existe una forma estándar para la descripción de un puesto de trabajo, su apariencia o contenido son diferentes dependiendo la empresa. De esta manera todas las descripciones llevan por lo menos tres partes importantes:

En primer lugar, el título del cargo: Le da importancia al psicológica y estatus ya que será el indicador del puesto que ocupará en el nivel jerárquico de la empresa.

Sección de identificación del cargo: en este apartado aparece la ubicación departamental, con la persona que se reporta, quien lo ocupa.

Sección de deberes del cargo: los deberes aparecen en orden de importancia ya que en ellos se detalla el peso, valor de cada actividad. También se detalla los equipos y herramientas que se utilizara el trabajador para la realización de sus actividades. (SALINAS, pág. 38)

### ***Valoración de cargos***

Para el mejor entendimiento de esta área se pone tres conceptos diferentes los cuales nos hablan de manera diferente sobre la valorización de cargos empecemos:

### ***Salud ocupacional***

Actividad que se dedica a proteger el bienestar y la salud de los trabajadores en la actividad que realicen. Rama que estudia y controla las enfermedades y accidentes laborales mediante la reducción de las condiciones en el área de trabajo.



### ***Puestos de trabajo***

Se basa en analizar y describir el puesto de trabajo en los procesos en los cuales de manera natural permita reflejar la información de cada posición en la organización. El objetivo en general es obtener la información que nos permita saber el área de responsabilidad de cada área de puesto de trabajo los autores proveen que las técnicas usadas para el análisis darán respuesta a las interrogantes planteadas:

- ¿Qué se hace en cada puesto de trabajo?
- ¿Cómo se realiza?
- ¿Cuál es el fin último del puesto?
- ¿Qué herramientas, medios y recursos son necesarios? (VADILLO, 2021)

### ***Jornada Laboral***

Existen dos tipos de jornadas laborales la jornada laboral oficial la que se realiza en horario y oficina más tiempos de viaje con un tiempo y lugar determinado para las actividades y la jornada laboral casera la que se realiza sin horario laboral y la realizan de manera y lugar indefinido la cual conlleva las mismas o más responsabilidades que la de la jornada formal a demás conlleva carga física, carga psicológica o mental factores que afectan al desarrollo de las actividades (IBCIA SANTIBAÑEZ LARA, 2015)

### ***Proceso Para La Valoración De Puestos***

El análisis de los puestos de trabajo es el punto inicial para establecer un sistema de remuneración equilibrada mediante en conocimiento de cada valor del puesto de trabajo conlleva en la organización empresarial. Las aportaciones y utilidades que nos aporta un sistema de valorización de cargos son los que observamos en la figura a continuación

**Figura 1**

*Utilidad De La Valorización De Puestos*



*Nota.* Sacoto, P., & Zhingri, S. (2012). *Propuesta de valoración y clasificación en el área administrativa de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca* [Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca].

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/4284/6/UPS-CT002618.pdf>

### **Análisis de Puestos**

Mediante la técnica de Chiavenato considerado en el área de gestión humano como autoridad mundial no manifiesta que:

“La revisión comparativa de las actividades, tareas, obligaciones o responsabilidades que se le imponen. Mediante los cuales se necesita saber cuáles son los requisitos físicos e intelectuales que la vacante debe de cubrir, las actividades a desarrollar en este puesto le imponen responsabilidades las mismas que deben ser desempeñadas”

Por recomendación del autor los análisis de puestos de trabajo se encuentran en 4 tipos de requisitos por lo general detallados a continuación:

### **Requisitos Intelectuales**

Exigencias del puesto de trabajo como son:

- Escolaridad indispensable.

- Experiencia indispensable.
- Adaptabilidad al puesto.
- Actitudes requeridas.

### ***Requisitos físicos***

Se refiere a la cantidad de energía del esfuerzo físico e intelectual en la continuidad de la actividad, en los requisitos físicos tenemos a los siguientes puntos:

- Esfuerzo físico requerido
- Concentración visual
- Destrezas y habilidades
- Compleción física requerida (CORDOVA, pág. 26)

### ***Responsabilidades adquiridas***

Se manifiesta responsabilidades a las atribuciones en el desempeño de actividades que el trabajador realiza en el puesto y se detalla a continuación:

- Supervisión del personal
- Material, herramienta o equipos
- Dinero, títulos o documentos
- Relaciones internas o externas
- Información confidencial (CORDOVA, pág. 27)

### ***Condiciones de trabajo***

Se refiere a las condiciones de trabajo en el ambiente y sus alrededores. Los cuales se enlistan a continuación:

- Ambiente de trabajo
- Riesgo de trabajo
- Accidentes de trabajo
- Enfermedades profesionales (CORDOVA, pág. 27)

## **Descripción metodológica**

### ***Tipo de investigación***

El presente proyecto es de investigación aplicada ya que su fin es analizar los puestos de mayor cargo en los cuales se encuentra presente en el personal de la universidad de las Fuerzas Armadas Espe sede Latacunga centro donde existe estancamiento profesional, desmotivación del personal, sobrecarga laboral aplicando los conocimientos de seguridad y prevención de riesgos laborales adquiridos a lo largo de la carrera.

### ***Investigación bibliográfica-documental***

La presente investigación se desarrolla de manera bibliográfica-documental ya que sea recurrido al uso de libros, revistas científicas, tesis, repositorios, sitios web con el objetivo de analizar vuestra problemática de diversos puntos de vista con el fin de reducir la problemática existente en la universidad.

### ***Investigación de campo***

Esta es una investigación de campo ya que se la desarrolla dentro de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga en la cual se mantiene el contacto de forma directa los trabajadores en los cuales se genera el problema de los que se obtiene la información confiable y real de las posibles causas con la finalidad de relevantes para el investigador y ayuden a dar cumplimiento de los objetivos planteados.

## Capítulo III

### Desarrollo

#### Descripción de la Empresa

##### ***Identificación de la Universidad De Las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga***

La Universidad De Las Fuerzas Armadas esta encargada de formar profesionales con enseñanzas y mejorar el futuro de la comunidad universitaria.

#### Tabla 1

##### *Información General De La Universidad De Las Fuerzas Armadas ESPE*

<i>Descripción de la Atención</i>	
Lunes a viernes	<b>07:00 a 20:00</b>
Sábados	<b>En ocasiones especiales</b>
Domingo	<b>No atiende</b>
Correo	<b>Espe.edu.ec</b>

##### ***Ubicación Física de la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga***

Esta Universidad se encuentra en Latacunga entre las calles Quijano y Ordoñez, 397P+JW4; teléfonos de contacto: (593) 032811228

#### Figura 2

##### *Ubicación satelital de La Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Sede Latacunga*



*Nota.* Tomada captura desde Google

Figura 3

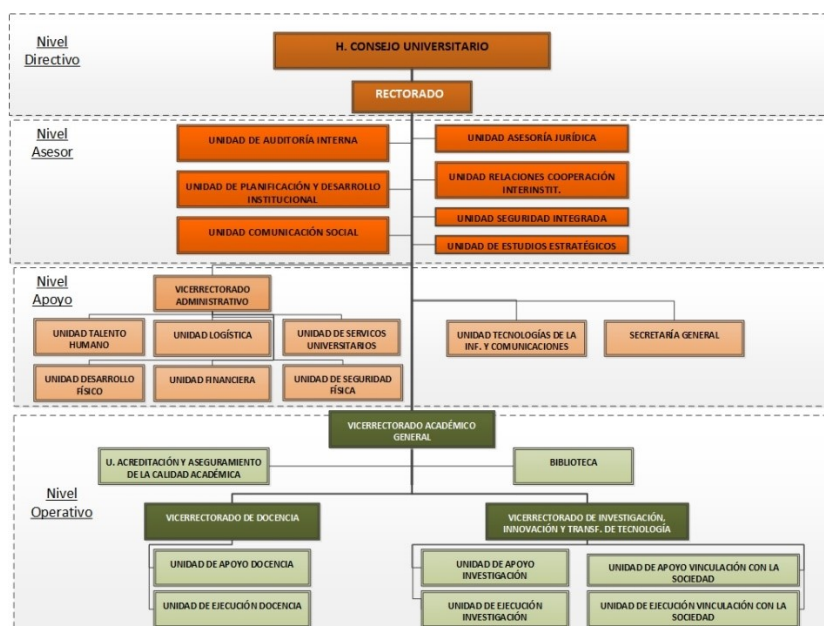
Fachada de La Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Sede Latacunga



### Estructura Administrativa y Organizacional

Figura 4

Estructura Administrativa de La Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Sede Latacunga



### Filosofía de la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga

Fundamentada en la sociedad y fuerzas armadas, orientada en el esfuerzo que contribuye en necesidades de desarrollo con una formación profesional, técnica y científica.

Buscando continuamente una excelencia en la institución y sociedad mediante prácticas en dignidad humana y valores.

### ***Misión de la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga***

La Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE forma personas en el campo científico y tecnológico bajo su marco de principios y valores; y genera conocimiento transferible para contribuir al progreso del país y fuerzas Armadas, a través de la docencia, investigación y vinculación con la sociedad.

### ***Visión al 2025 de la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga***

Al 2025, ser reconocidos a nivel nacional e internacional como institución de educación superior de calidad en docencia, investigación y vinculación bajo el paradigma de una universidad inteligente, articulando la transferencia de ciencia y tecnología, a través de procesos de I+D+i; y convirtiéndonos en un referente de pensamiento en seguridad y defensa, al servicio del país y Fuerzas Armadas.

### **Proceso Productivo**

#### ***Población***

Al desarrollar esta investigación se pudo contabilizar que la población que se va a evaluar es de un total de 150 personas en las cuales se va a desarrollar el estudio investigativo.

**Tabla 2***Población De Estudio Para La Evaluación*

Puesto De Trabajo	Número De Trabajadores En El Puesto
Dirección	1
Jefatura Administrativa de Finanzas	2
Unidad de Transporte	1
Logística	4
Bienestar Estudiantil	1
Asesoría Jurídica	3
Admisión y Registro	3
Marketing	3
Seguridad Ocupacional	1
Bienes	2
Bodega	1
Educación Continua	3
Seguridad y Defensa	14
Ciencias Económicas Administrativas del Comercio	84
Ciencias Humanas	18
Limpieza	5
Jardineros	3
Carpintero	1



## Descripción metodológica

### Muestra

Para la obtención de la muestra de la población finita se refiere al conocer el total poblacional de la universidad se va a desarrollar la fórmula de la siguiente manera:

N = Población Universo

n = Tamaño de la muestra

d = Varianza Coeficiente de error (5%)

Z= Nivel de Confianza (Margen de error)

p = probabilidad de éxito, o proporción esperada

q = probabilidad de fracaso

Tamaño de la muestra (n). - Como tamaño de la muestra se realizará el estudio por medio de encuestas a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga pertenecientes a la población universo.

Coeficiente de error (d). - Como margen de error se usa el 5%.

Nivel de Confianza (Z). - Como margen de error se usa el 5%.

Probabilidad de Éxito (p). - Como probabilidad de éxito se usa el 95%.

Probabilidad de Fracaso (q). - Como probabilidad de fracaso se usa el 5%.

Población Universo (N). - Para esta investigación se usa como universo el total del personal de las Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga.

$$n = \frac{150 \times 1.962^2 \times 0.05 \times 0.95}{0.05^2 \times (150 - 1) + 1.962^2 \times 0.05 \times 0.95}$$

$$n = \frac{27.427}{0.555} =$$

$$\mathbf{n=49.418}$$

Después de realizar el cálculo de la muestra se debe encuestar a una cantidad no menor a 49 personas de la universidad de las fuerzas armadas con un nivel de confianza del 95% y se tendrá un margen de error de +/- 5. De acuerdo con la división realizada se ha

decidido tomar 3 personas de cada área o departamento para la realización de las encuestas en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga.

Se espera obtener los márgenes máximos de riesgo de los puestos de trabajo para la valorización y jerarquización de los puestos de trabajo en la Universidad De Las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga y así realizar la productividad del personal.

Para la investigación se realizó una encuesta prediseñada FPSICO 4.0, su objetivo es evaluar las diferentes situaciones psicosociales en ciertas organizaciones e identificación de riesgos, para eso las siguientes preguntas se encuentran distribuidas en los resultados de acuerdo con su análisis.



## Desarrollo del objetivo específico 2

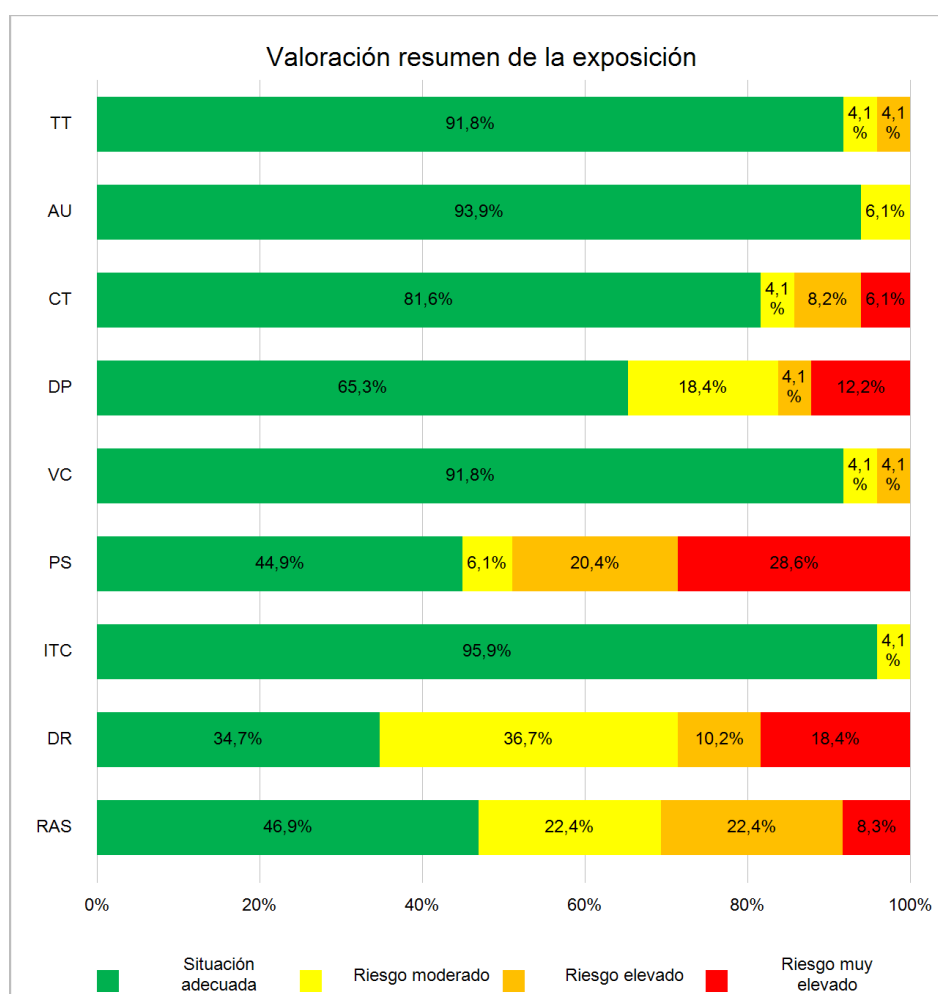
### *Evaluación de riesgos psicosociales*

Los resultados obtenidos se encuentran analizadas al culminar las entrevistas con una muestra de 49 personas de una población total de 150 individuos, a continuación, encontraremos los siguientes resultados:

La siguiente evaluación Físico 4.0 pertenece a la página oficial (INSHT.2018)

### Figura 5

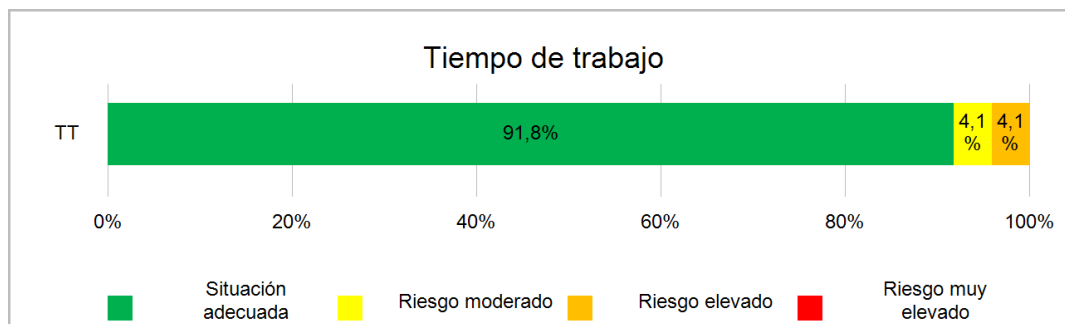
*Valoración resumen de los análisis.*



*Nota.* En la figura 5 se puede observar un análisis general de la valoración de los factores de riesgo que encontramos en las diferentes áreas de trabajo, y después de esto vamos a encontrar las diferentes tablas donde se detalla cada factor de riesgo, estos análisis se realizan a base de los datos recolectados de las 49 entrevistas.

## Figura 6

### Análisis sobre tiempo de trabajo



*Nota.* En la figura 6 vamos a encontrar que el tiempo de trabajo se encuentra en una situación adecuada para este factor de riesgo, y estos valores se evaluaron a base de los siguientes ítems de la encuesta realizada.

#### 1. ¿Trabajas los sábados?

### Tabla 3

*Explicación en porcentajes la pregunta 1 de la encuesta de Fpsico 4.*

Siempre o casi siempre	4,1%
A menudo	8,2 %
A veces	10,2 %
Nunca o casi nunca	77,5 %

#### 2- ¿Trabajas los domingos y festivos?

### Tabla 4

*Explicación en porcentajes de la pregunta 2 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	2 %
A menudo	0 %
A veces	16,3 %
Nunca o casi nunca	81,7 %

5- ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

**Tabla 5**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 5 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	57,1 %
A menudo	20,4 %
A veces	20,4 %
Nunca o casi nunca	2,1 %

6- ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

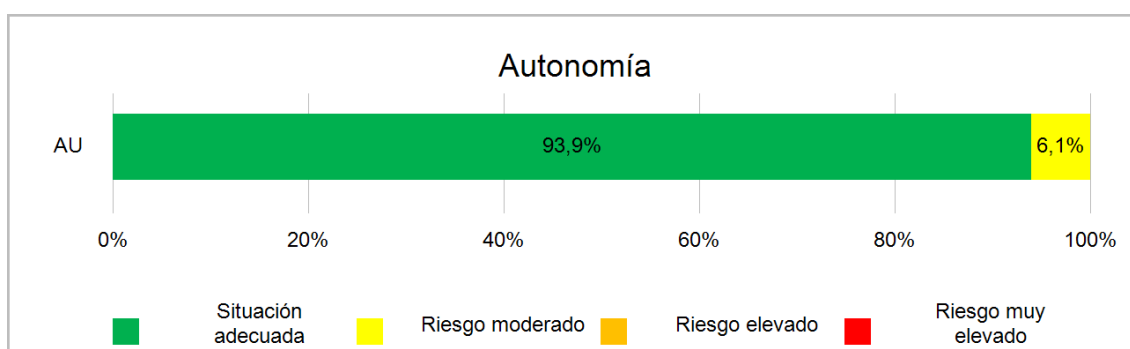
**Tabla 6**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 6 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	28,6 %
A menudo	46,9 %
A veces	24,5 %
Nunca o casi nunca	0 %

**Figura 7**

*Análisis sobre autonomía*



*Nota.* En la figura 7 encontramos los resultados de autonomía donde el 93,9% se encuentra en situación moderada, al ser un factor de riesgo y encontrarse en situación se puede decir que es el adecuado y va a estar analizada por las siguientes preguntas que se van a encontrar divididas en 2 partes.

### Autonomía Temporal

3 - ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

**Tabla 7**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 3 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	36,7 %
A menudo	22,4 %
A veces	28,6 %
Nunca o casi nunca	12,3 %

7 - ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

**Tabla 8**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 7 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	32,7 %
A menudo	22,4 %
A veces	42,9 %
Nunca o casi nunca	2 %

8- Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

**Tabla 9**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 8 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	6,1 %
A menudo	20,4 %
A veces	71,4 %
Nunca o casi nunca	2,1 %

8 - ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral

**Tabla 10**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 9 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	32,7 %
A menudo	20,4 %
A veces	36,7 %
Nunca o casi siempre	10,2 %

### **Autonomía decisional**

10a - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?

**Tabla 11**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 10a de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	24,5 %
A menudo	44,9 %
A veces	28,6 %
Nunca o casi nunca	2 %

10b - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

**Tabla 12**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 10b de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	18,4 %
A menudo	42,9 %
A veces	36,7 %
Nunca o casi nunca	2 %



10c - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, ¿objetos personales...)?

**Tabla 13**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 10c de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	16,3 %
A menudo	30,6 %
A veces	46,9 %
Nunca o casi nunca	6,2 %

10d - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?

**Tabla 14**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 10d de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	18,4 %
A menudo	42,9 %
A veces	36,7 %
Nunca o casi nunca	2 %

10e - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

**Tabla 15**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 10 e de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	18,4 %
A menudo	46,9 %
A veces	24,5 %
Nunca o casi nunca	10,2 %

10f - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?

**Tabla 16**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 10f de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	30,6 %
A menudo	44,9 %
A veces	20,4 %
Nunca o casi nunca	4,1 %

10g - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

**Tabla 17**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 9 de la encuesta de Fpsico 4.0*

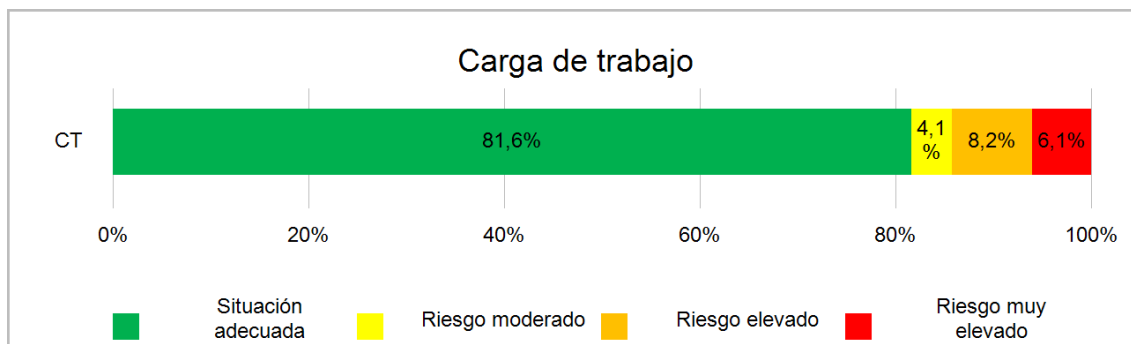
Siempre o casi siempre	10,2 %
A menudo	8,2 %
A veces	71,4 %
Nunca o casi nunca	10,2 %

10h - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?

**Tabla 18**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 10h de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	2 %
A menudo	6,1 %
A veces	6,1 %
Nunca o casi nunca	6,1 %
No trabajo en turnos rotativos	79,7 %

**Figura 8***Análisis sobre carga de trabajo*

*Nota.* En la figura 8 podemos encontrar al análisis sobre carga de trabajo, donde encontramos el 81,6% en situación adecuada, aunque el 6,1% tiene un riesgo muy elevado, para este análisis va relacionado con las siguientes preguntas que se divide en algunas partes que se correlacionan.

### **Presiones de tiempos**

23 - ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

**Tabla 19**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 23 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	59,2 %
A menudo	30,6 %
A veces	10,2 %
Nunca o casi nunca	0 %

24 - ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?

**Tabla 20**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 24 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	6,1 %
A menudo	14,3 %
A veces	46,9 %
Nunca o casi nunca	32,7 %

25 - ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

**Tabla 21**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 25 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	8,2 %
A menudo	8,2 %
A veces	34,7 %
Nunca o casi nunca	48,9 %

### **Esfuerzo de atención**

21 - A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)? (Sólo a título descriptivo)

**Tabla 22**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 21 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	4,1 %
A menudo	24,5 %
A veces	65,3 %
Nunca o casi nunca	6,1 %

22 - En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?(Sólo a título descriptivo)

**Tabla 23**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 22 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Muy alta	20,4 %
Alta	69,4 %
Media	10,2 %
Baja	0 %
Muy baja	0 %

27 - ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

**Tabla 24**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 27 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	8,2 %
A menudo	14,3 %
A veces	71,4 %
Nunca o casi nunca	6,1 %

30 - En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

**Tabla 25**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 30 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	2 %
A menudo	10,2 %
A veces	77,6 %
Nunca o casi nunca	10,2 %

31 - En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

**Tabla 26**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 31 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	2 %
A menudo	12,2 %
A veces	61,2 %
Nunca o casi nunca	24,6 %

32 - ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

**Tabla 27**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 32 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	4,1 %
A menudo	8,2 %
A veces	57,1 %
Nunca o casi nunca	30,6 %

### **Cantidad y dificultad de la tarea**

4 - ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extrao llevarte trabajo a casa?

**Tabla 28**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 4 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	6,1 %
A menudo	12,2 %
A veces	46,9 %
Nunca o casi nunca	34,8 %

31

26 - En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

**Tabla 29**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 26 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Excesiva	2 %
Elevada	24,5 %
Adecuada	73,5 %
Escasa	0 %
Muy escasa	0 %

28 - El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

**Tabla 30**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 28 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	2 %
A menudo	12,2 %
A veces	4,1 %
Nunca o casi nunca	81,7 %

29 En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a algún consejo o ayuda?

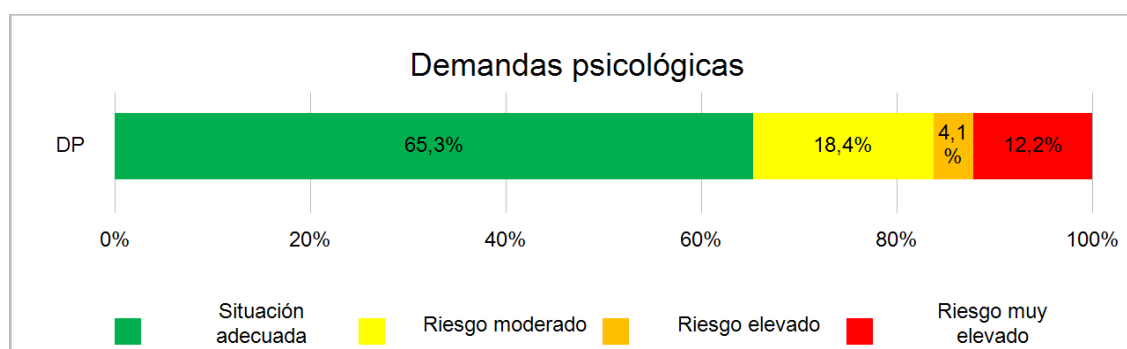
**Tabla 31**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 29 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	6,1 %
A menudo	12,2 %
A veces	28,6 %
Nunca o casi nunca	53,1 %

**Figura 9**

*Demandas psicológicas análisis*



*Nota.* La figura 9 tiene un análisis más complejo donde la situación adecuada es de 65,3% pero con un riesgo muy elevado de 12,2%, este análisis está correlacionado con las siguientes preguntas que se relacionan con cada segmento

### Exigencias cognitivas

33a - En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos.

**Tabla 32**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 33a de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	14,3 %
A menudo	59,2 %
A veces	26,5 %
Nunca o casi nunca	0 %

33b - En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones

**Tabla 33**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 33b de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	12,2 %
A menudo	57,1 %
A veces	30,7 %
Nunca o casi nunca	0 %

33c - En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas

**Tabla 34**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 33c de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	53,1 %
A menudo	36,7 %
A veces	10,2 %
Nunca o casi nunca	0 %



33d - En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria

**Tabla 35**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 33d de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	65,3 %
A menudo	30,6 %
A veces	4,1 %
Nunca o casi nunca	0 %

33e - En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo

**Tabla 36**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 33e de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	65,3 %
A menudo	30,6 %
A veces	4,1 %
Nunca o casi nunca	0 %

### **Exigencias emocionales**

33f - En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

**Tabla 37**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 33f de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	38,8 %
A menudo	28,6 %
A veces	30,6 %
Nunca o casi nunca	2 %

34a - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos

**Tabla 38**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 34a de la encuesta de Fpsico 4.*

Siempre o casi siempre	4,1 %
A menudo	14,3 %
A veces	34,7 %
Nunca o casi nunca	42,9 %
No tengo, no trato	4 %

34b - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados.

**Tabla 39**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 34b de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	6,1 %
A menudo	16,3 %
A veces	42,9 %
Nunca o casi nunca	24,5 %
No tengo, no trato	10,2 %

34c - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo.

**Tabla 40**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 34c de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	6,1 %
A menudo	14,3 %
A veces	44,9 %
Nunca o casi nunca	32,7 %
No tengo, no trato	2 %

34d - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

**Tabla 41**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 34d de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	6,1 %
A menudo	10,2 %
A veces	44,9 %
Nunca o casi nunca	24,5 %
No tengo, no trato	14,3 %

35 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?

**Tabla 42**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 35 de la encuesta de Fpsico 4.0*

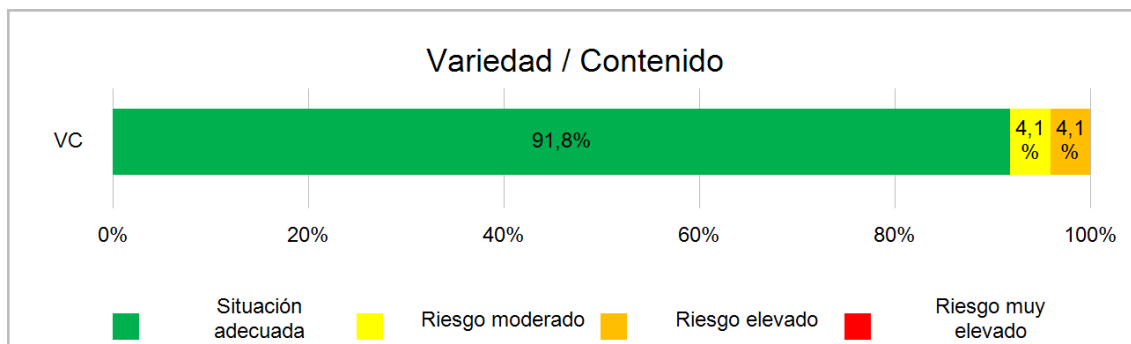
Siempre o casi siempre	10,2 %
A menudo	8,2 %
A veces	44,9 %
Nunca o casi nunca	36,7 %

36 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

**Tabla 43**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 36 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	10,2 %
A menudo	12,2 %
A veces	65,3 %
Nunca o casi nunca	12,3 %

**Figura 10***Análisis de Variedad y Contenido*

*Nota.* La figura 10 nos presenta un análisis sobre la variedad del contenido que tiene, por lo que se observa el 91,8% se encuentra en una situación adecuada de las 47 personas de muestra. Este análisis se basa en las siguientes preguntas:

37 - El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:

**Tabla 44**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 37 de la encuesta de Fpsico 4.0*

No	79,6 %
A veces	14,3 %
Bastante	6,1 %
Mucho	0 %

38 - En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?

**Tabla 45**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 38 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Mucho	49 %
Bastante	49 %
Poco	2 %
Nada	0 %

39 - ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

**Tabla 46**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 39 de la encuesta de Fpsico 4.0*

No es muy importante	2 %
Es importante	71,4 %
Es muy importante	26,6 %
No lo sé	0 %

40a - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores

**Tabla 47**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 40a de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	36,7 %
A menudo	49 %
A veces	10,2 %
Nunca o casi nunca	4,1 %
No tengo, no trato	0 %

40b - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo.

**Tabla 48**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 40b de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	24,5 %
A menudo	57,1 %
A veces	16,3 %
Nunca o casi nunca	2,1 %
No tengo, no trato	0 %

40c - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

**Tabla 49**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 40c de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	30,6 %
A menudo	53,1 %
A veces	14,3 %
Nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no trato	2 %

40d - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades

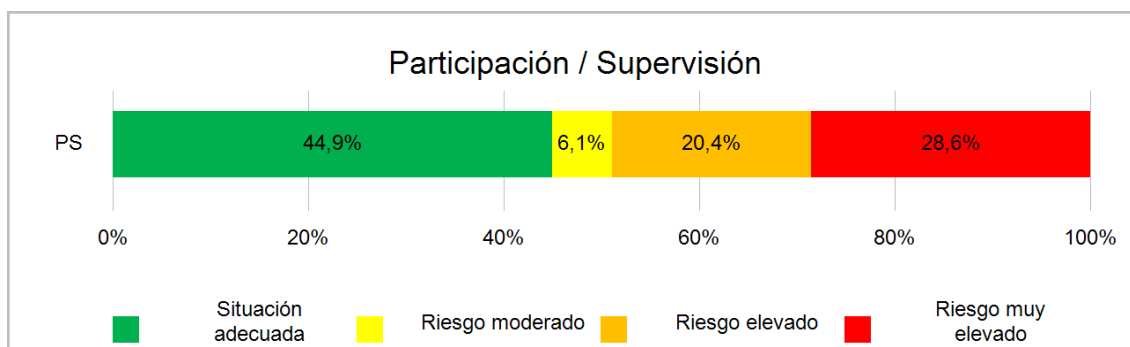
**Tabla 50**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 40d de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	61,2 %
A menudo	32,7 %
A veces	6,1 %
Nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no trato	0 %

**Figura 11**

*Análisis de participación y supervisión*



*Nota.* La participación tiene una variación de análisis diferentes a las anteriores ya que el 44,9% está en situación adecuada, que es menor a la mitad, mientras que el riesgo elevado llega a ocupar el 28,6%, este análisis se encuentra estudiada por las siguientes preguntas:

11a - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales.

**Tabla 51**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 11a de la encuesta de Fpsico 4.0*

Puedo decidir	16,3 %
Se me consulta	26,5 %
Sólo recibo información	40,8 %
Ninguna participación	16,4 %

11b - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar

**Tabla 52**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 11b de la encuesta de Fpsico 4.0*

Puedo decidir	18,4 %
Se me consulta	28,6 %
Sólo recibo información	36,7 %
Ninguna participación	16,3 %

11c - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

**Tabla 53**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 11c de la encuesta de Fpsico 4.0*

Puedo decidir	20,4 %
Se me consulta	22,4 %
Sólo recibo información	38,8 %
Ninguna participación	18,4 %

11d - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:

reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

**Tabla 54**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 11d de la encuesta de Fpsico 4.0*

Puedo decidir	24,5 %
Se me consulta	20,4 %
Sólo recibo información	36,7 %
Ninguna participación	18,4 %

11e - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en

la dirección o entre tus superiores

**Tabla 55**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 11e de la encuesta de Fpsico 4.0*

Puedo decidir	18,4 %
Se me consulta	20,4 %
Sólo recibo información	44,9 %
Ninguna participación	16,3 %

11f - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación

o incorporación de nuevos empleados

**Tabla 56**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 11f de la encuesta de Fpsico 4.0*

Puedo decidir	14,3 %
Se me consulta	22,4 %
Sólo recibo información	44,9 %
Ninguna participación	18,4 %



11g - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

**Tabla 57**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 11g de la encuesta de Fpsico 4.0*

Puedo decidir	14,3 %
Se me consulta	26,5 %
Sólo recibo información	44,9 %
Ninguna participación	14,3 %

12a - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

**Tabla 58**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 12a de la encuesta de Fpsico 4.0*

No interviene	6,1 %
Insuficiente	2 %
Adecuada	89,8 %
Excesiva	2,1 %

12b - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

**Tabla 59**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 12b de la encuesta de Fpsico 4.0*

No interviene	2 %
Insuficiente	14,3 %
Adecuada	83,7 %
Excesiva	0 %

12c - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

**Tabla 60**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 12c de la encuesta de Fpsico 4.0*

No interviene	6,1 %
Insuficiente	12,2 %
Adecuada	81,7 %
Excesiva	0 %

12d - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

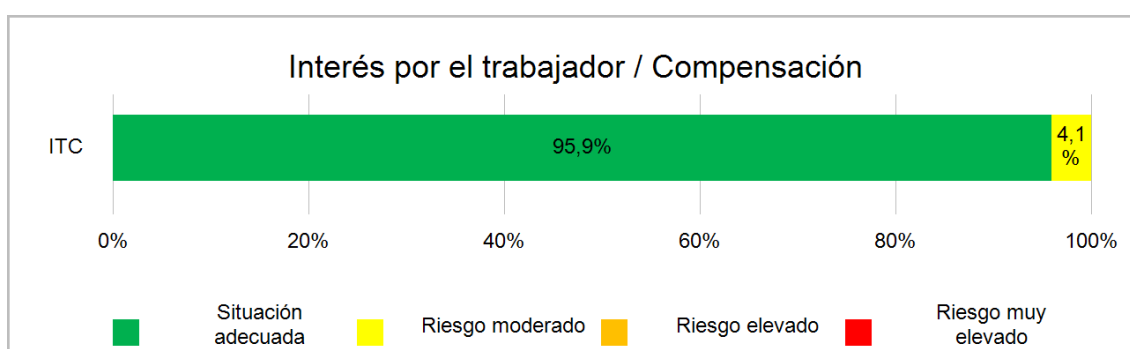
**Tabla 61**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 12d de la encuesta de Fpsico 4.0*

No interviene	4,1 %
Insuficiente	6,1 %
Adecuada	89,8 %
Excesiva	0 %

**Figura 12**

*Análisis por el trabajador / Compensación*



*Nota.* La figura 12 analiza que el 95,9% del trabajador se encuentra en una situación adecuada, esto ha sido estudiado a base de las siguientes preguntas:

13a - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación

**Tabla 62**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 13a de la encuesta de Fpsico 4.0*

No hay información	2 %
Insuficiente	6,1 %
Es adecuada	91,9 %

13b - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción

**Tabla 63**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 13b de la encuesta de Fpsico 4.0*

No hay información	8,2 %
Insuficiente	8,2 %
Es adecuada	83,6 %

13c - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción

**Tabla 64**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 13c de la encuesta de Fpsico 4.0*

No hay información	10,2 %
Insuficiente	16,3 %
Es adecuada	73,5 %

13d - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado

**Tabla 65**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 13d de la encuesta de Fpsico 4.0*

No hay información	14,3 %
Insuficiente	16,3 %
Es adecuada	69,4 %

41 - ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?

**Tabla 66**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 41 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Adecuadamente	38,8 %
Regular	59,2 %
Insuficientemente	0 %
No existe posibilidad de desarrollo profesional	2 %

42 - ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

**Tabla 67**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 42 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Muy adecuada	14,3 %
Suficiente	77,6 %
Insuficiente en algunos casos	8,1 %
Totalmente insuficiente	0 %

43 - En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

**Tabla 68**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 43 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Muy adecuada	18,4 %
Suficiente	75,5 %
Insuficiente en algunos casos	6,1 %
Totalmente insuficiente	0 %

44 - Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?

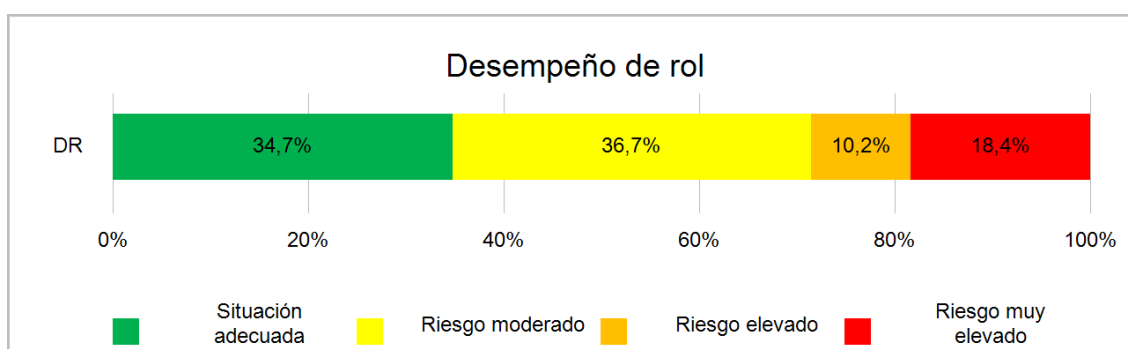
**Tabla 69**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 44 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Muy satisfecho	6,1 %
Satisfecho	61,2 %
Insatisfecho	32,7 %
Muy insatisfecho	0 %

**Figura 13**

*Análisis del desempeño de rol*



*Nota.* El desempeño de rol también se considera un factor de riesgo, sin embargo, el 34,7% de las personas se encuentran en una situación adecuada, pero el 18,4% se encuentra en un riesgo elevado; este análisis se hizo a base de las siguientes preguntas:

14a - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

**Tabla 70**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 14a de la encuesta de Fpsico 4.0*

Muy clara	8,2 %
Clara	73,5 %
Poco clara	18,3 %
Nada clara	0 %

14b - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

**Tabla 71**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 14b de la encuesta de Fpsico 4.0*

Muy clara	6,1 %
Clara	71,4 %
Poco clara	22,5 %
Nada clara	0 %

14c - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

**Tabla 72**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 14c de la encuesta de Fpsico 4.0*

Muy clara	8,2 %
Clara	73,5 %
Poco clara	14,3 %
Nada clara	4 %

14d - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

**Tabla 73**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 14d de la encuesta de Fpsico 4.0*

Muy clara	6,1 %
Clara	75,5 %
Poco clara	18,4 %
Nada clara	0 %

14e - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

**Tabla 74**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 14e de la encuesta de Fpsico 4.0*

Muy clara	6,1 %
Clara	85,7 %
Poco clara	8,2 %
Nada clara	0 %

14f - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

**Tabla 75**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 14f de la encuesta de Fpsico 4.0*

Muy clara	12,2 %
Clara	75,5 %
Poco clara	8,2 %
Nada clara	4,1 %

15a - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

**Tabla 76**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 15a de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	2 %
A menudo	20,4 %
A veces	65,3 %
Nunca o casi nunca	12,3 %

15b - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos

**Tabla 77**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 15b de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	10,2 %
A menudo	14,3 %
A veces	46,9 %
Nunca o casi nunca	28,6 %

15c - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

**Tabla 78**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 15c de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	2 %
A menudo	16,3 %
A veces	57,1 %
Nunca o casi nunca	24,6 %



15d - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

**Tabla 79**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 15d de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	2 %
A menudo	10,2 %
A veces	57,1 %
Nunca o casi nunca	30,7 %

15e - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

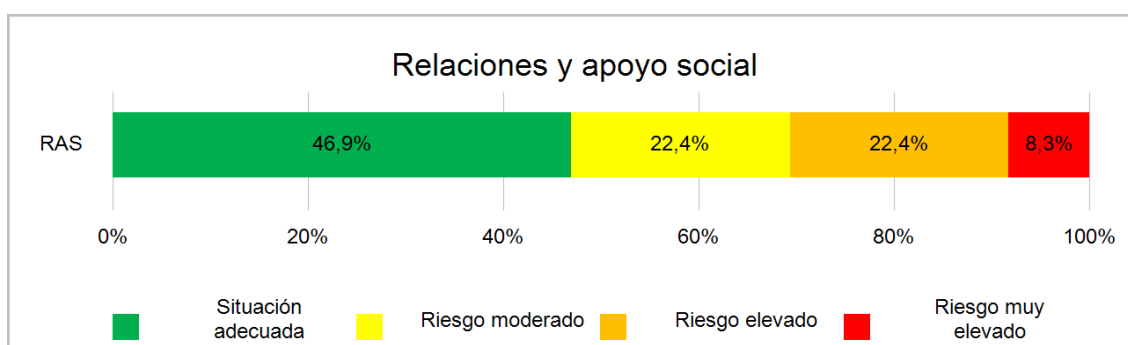
**Tabla 80**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 15e de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	6,1 %
A menudo	16,3 %
A veces	49 %
Nunca o casi nunca	28,6 %

**Figura 14**

*Análisis de relaciones y apoyo social*



*Nota.* El análisis sobre las relaciones y apoyo social tiene en situación adecuada el 46,91% y su riesgo muy elevado es menos del 10%, estos datos están a base de las siguientes preguntas que se realizó a los entrevistados.

16a - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores

**Tabla 81**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 16a de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	20,4 %
A menudo	46,9 %
A veces	30,6 %
Nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no hay otras personas	2,1 %

16b - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros

**Tabla 82**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 16b de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	10,2 %
A menudo	61,2 %
A veces	22,4 %
Nunca o casi nunca	2 %
No tengo, no hay otras personas	4,2 %

16c - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados

**Tabla 83**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 16c de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	10,2 %
A menudo	46,9 %
A veces	26,5 %
Nunca o casi nunca	2 %
No tengo, no hay otras personas	14,4 %

16d - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

**Tabla 84**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 16d de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	12,2 %
A menudo	34,7 %
A veces	46,9 %
Nunca o casi nunca	4,1 %
No tengo, no hay otras personas	2,1 %

17 - ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

**Tabla 85**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 17 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Buenas	69,4 %
Regulares	28,6 %
Malas	0 %
No tengo compañeros	2 %

18a - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales

**Tabla 86**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 18a de la encuesta de Fpsico 4.0*

Raras veces	87,8 %
Con frecuencia	4,1 %
Constantemente	0 %
No existen	8,1 %

18b - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

**Tabla 87**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 18b de la encuesta de Fpsico 4.0*

Raras veces	63,3 %
Con frecuencia	2 %
Constantemente	2 %
No existen	32,7 %

18c - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

**Tabla 88**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 18c de la encuesta de Fpsico 4.0*

Raras veces	63,3 %
Con frecuencia	4,1 %
Constantemente	2 %
No existen	30,6 %

18d - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

**Tabla 89**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 18d de la encuesta de Fpsico 4.0*

Raras veces	8,2 %
Con frecuencia	2 %
Constantemente	4,1 %
No existen	85,7 %

19- Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:(Sólo a título descriptivo)

**Tabla 90**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 19 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Deja que sean los implicados quienessolucionen el tema	2 %
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	10,2 %
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	57,1 %
No lo sé	30,7 %

20- ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?

**Tabla 91**

*Explicación en porcentajes de la pregunta 20 de la encuesta de Fpsico 4.0*

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	2 %
A veces	20,4 %
Nunca	77,6 %

### Desarrollo del objetivo específico 3

#### Costo Beneficio

COSTO BENEFICIO			
Razón Social: UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE LATACUNGA			
Dirección: Calles Quijano y Ordoñez.			
Fecha: 15/01/2023			
LISTA DE ACTIVIDADES COSTO BENEFICIO			
N°	ACTIVIDAD	COSTO	BENEFICIO
1	Realizar charlas motivacionales y de distracción para la reducción de estrés laboral	\$3.000,00	\$6.000.000,00
2	Realizar capacitaciones para prevenir enfermedad de las lumbalgias	\$3.000,00	
3	Rediseño de los escritorios de las oficinas a la medida	\$9.400,00	
4	Reemplazo de mouses ergonómicos en las oficinas	\$2.200,00	
	ANALISIS COSTO-BENEFICIO	COSTO TOTAL	COSTO TOTAL
		\$17.600,00	6.000.000,00
BENEFICIO		5.982.400,00	

FONSECA IZA CRISTIAN DAVID  
 C.I.1750254441  
 Firma Responsable



## Capítulo IV

### Conclusiones Y Recomendaciones

#### Conclusiones

- El realizado en todas las áreas de trabajo mediante la matriz empleada G45 denota que el riesgo más alto dentro de todos los factores es el riesgo ergonómico y psicosocial dando como resultado el 65%.
- En la valorización de cargos del resumen exponencial da que 3 de los 9 factores de riesgo de la valorización está comprometida ya que es superior al 50%.
- Al realizar el análisis de factor de riesgos psicosociales en las actividades que conlleva el desempeño de rol nos dio el 65,3% siendo el rango de riesgo más alto, seguido de las relaciones y apoyo social el 53,1%, por último, la participación y supervisión con el 51,1% de rangos de riesgo; dando a notar las afecciones de mayor a menor en el personal de la universidad.
- Se considerar el planteamiento del plan de acción que se realice de manera semestral como medida de mejora para el bienestar de los trabajadores de cada área de la Universidad de las Fuerzas Armadas.



## Recomendaciones

- En base al estudio realizado por medio de la matriz G45, en las áreas técnico-operativo y el área de docencia donde refleja que los riesgos ergonómicos y psicosociales son los más elevados, por ende, se recomienda se aplique el plan de acción.
- En referencia a la valorización de puestos de trabajo se requiere realizar el levantamiento de información faltante en la que detalle las funciones operativas con la finalidad de mejorar la productividad laboral.
- Se recomienda definir el grado de responsabilidad de cargos con la finalidad de disminuir las tareas contradictorias y mejorar el desempeño.
- Se recomienda la realización de informes mensuales para el debido seguimiento del progreso ambiente laboral y las condiciones de trabajo en cada área de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, dando así a conocer la reducción de los riesgos laborales.

## Bibliografía

- Anda, C. (2019). *Índice de levantamiento de carga basado en la multitarea en las operaciones de producción en la empresa "Tenería Díaz CIA LTDA"*. Universidad Técnica de Ambato.  
[https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29663/1/Tesis\\_t1566id.PDF](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29663/1/Tesis_t1566id.PDF)
- Andrés, Á. (2020, agosto 20). *Valoración de Puestos de Trabajo*. Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual; Bizneo HR.  
<https://www.bizneo.com/blog/valoracion-de-puestos-de-trabajo/>
- Codificación 17. Código de trabajo del 26 de septiembre 2012 (cita: artículos 79,161,168,176,178)
- Constitución de la República del Ecuador del 2008 última modificación 13 de julio del 2011 (cita: Título 2)
- Consultores, A. (2011, abril 1). *Que es la Valoración de Puestos*. Aiteco.com; Aiteco Consultores. <https://www.aiteco.com/que-es-la-valoracion-de-puestos/>
- Convenio 024: seguro de enfermedad de los trabajadores de 17 de mayo de 1962 (cita: art. 6)
- Convenio 029. Trabajo Forzoso y Obligatorio de 25 de noviembre 1954 (cita art. 10)
- Decisión de Acuerdo de Cartagena 584. Instrumento Andino De Seguridad Y Salud En El Trabajo de 15 de noviembre del 2004 (cita: Capítulo III)
- Decreto Ejecutivo 2393. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (cita: Art. 3)
- Enguádanos, M. (2017). *Análisis, Descripción y Valoración de Puestos de Trabajo en las Organizaciones* [Universidad Pontificia de Comillas ICADE-ICAI].  
<https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/24010/1/TFM000746.pdf>
- Filosofía - ESPE*. (2018, octubre 24). ESPE | Sede Latacunga. <https://espe-el.espe.edu.ec/filosofia/>

*Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de*

*COVID-19.* (s/f). Ilo.org. Recuperado el 31 de enero de 2023, de

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf)

[safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_763314.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf)

INSST. 2018. AIP.29.1.18 - F-PSICO. Factores psicosociales. Método de evaluación.

Versión 4.0. [https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-](https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/aip.29.1.18-f-psico.-factores-psicosociales.-metodo-de-evaluacion.-version-4.0.-ano-2018#:~:text=M%C3%A9todo%20de%20evaluaci%C3%B3n.-,Versi%C3%B3n,%2D%20A%C3%B1o%202018&text=Se%20presenta%20una%20nueva%20versi%C3%B3n,inform%C3%A1tico%20en%20su%20Versi%C3%B3n%204.0.)

[publicaciones/aip.29.1.18-f-psico.-factores-psicosociales.-metodo-de-evaluacion.-](https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/aip.29.1.18-f-psico.-factores-psicosociales.-metodo-de-evaluacion.-version-4.0.-ano-2018#:~:text=M%C3%A9todo%20de%20evaluaci%C3%B3n.-,Versi%C3%B3n,%2D%20A%C3%B1o%202018&text=Se%20presenta%20una%20nueva%20versi%C3%B3n,inform%C3%A1tico%20en%20su%20Versi%C3%B3n%204.0.)

[version-4.0.-ano-2018#:~:text=M%C3%A9todo%20de%20evaluaci%C3%B3n.-](https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/aip.29.1.18-f-psico.-factores-psicosociales.-metodo-de-evaluacion.-version-4.0.-ano-2018#:~:text=M%C3%A9todo%20de%20evaluaci%C3%B3n.-,Versi%C3%B3n,%2D%20A%C3%B1o%202018&text=Se%20presenta%20una%20nueva%20versi%C3%B3n,inform%C3%A1tico%20en%20su%20Versi%C3%B3n%204.0.)

[,Versi%C3%B3n,%2D%20A%C3%B1o%202018&text=Se%20presenta%20una%20](https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/aip.29.1.18-f-psico.-factores-psicosociales.-metodo-de-evaluacion.-version-4.0.-ano-2018#:~:text=M%C3%A9todo%20de%20evaluaci%C3%B3n.-,Versi%C3%B3n,%2D%20A%C3%B1o%202018&text=Se%20presenta%20una%20nueva%20versi%C3%B3n,inform%C3%A1tico%20en%20su%20Versi%C3%B3n%204.0.)

[nueva%20versi%C3%B3n,inform%C3%A1tico%20en%20su%20Versi%C3%B3n%2](https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/aip.29.1.18-f-psico.-factores-psicosociales.-metodo-de-evaluacion.-version-4.0.-ano-2018#:~:text=M%C3%A9todo%20de%20evaluaci%C3%B3n.-,Versi%C3%B3n,%2D%20A%C3%B1o%202018&text=Se%20presenta%20una%20nueva%20versi%C3%B3n,inform%C3%A1tico%20en%20su%20Versi%C3%B3n%204.0.)

[04.0.](https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/aip.29.1.18-f-psico.-factores-psicosociales.-metodo-de-evaluacion.-version-4.0.-ano-2018#:~:text=M%C3%A9todo%20de%20evaluaci%C3%B3n.-,Versi%C3%B3n,%2D%20A%C3%B1o%202018&text=Se%20presenta%20una%20nueva%20versi%C3%B3n,inform%C3%A1tico%20en%20su%20Versi%C3%B3n%204.0.)

Sacoto, P., & Zhingri, S. (2012). *Propuesta de valoración y clasificación en el área*

*administrativa de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca* [Universidad

Politécnica Salesiana Sede Cuenca].

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/4284/6/UPS-CT002618.pdf>

Salinas, J., & Johanna, B. (2016). *RENDIMIENTO DEL PERSONAL EN LAS EMPRESAS*

*PECUARIAS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL* [UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL].

<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/15571>

# Anexos