



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD

Riesgo ocupacional y absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad
Politécnica Salesiana de Guayaquil - Ecuador, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Karina Mishell Figueroa Samaniego (ORCID: 0000-0002-6250-551X)

ASESORA:

Dra. Maribel Díaz Espinoza (ORCID: 0000-0001-5208-8380)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

Piura - Perú

2020

DEDICATORIA

A mis padres Mario y Alexandra por ser mis pilares fundamentales y quienes me impulsaron a continuar con mi superación profesional.

A mis hijas Scarlett y Allison por su comprensión en los días de ausencia por clases, ellas son mi motivación y motor de cada día.

A mis amigos y familiares por su apoyo incondicional, sus palabras de aliento para no desistir y sobre todo por su confianza en mí.

AGRADECIMIENTO

A Dios que me dio la perseverancia, fortaleza y sabiduría para culminar mi proyecto de investigación.

A mi maestra por guiarme en el proceso e impartir sus conocimientos.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. Figueroa Samaniego Karina Mishell; estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo - Piura, identificada con DNI N° 0924370752, con la tesis titulada “Riesgo ocupacional y absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil – Ecuador,2019”.

Declaro bajo juramento:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada, ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, enero 2020.



Handwritten signature of Karina Mishell in blue ink.

Br. Figueroa Samaniego Karina Mishell

DNI N° 0924370752

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	16
2.1. Tipo y diseño de la investigación.....	16
2.2. Operacionalización de variables	17
2.3. Población, muestra y muestreo	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimientos.....	21
2.6. Métodos de análisis de datos.....	21
2.7. Aspectos éticos.....	22
III. RESULTADOS.....	23
IV. DISCUSIÓN.....	35
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de las variables.....	17
Tabla 2: Distribución del personal administrativo	18
Tabla 3: Evaluación de experto de los instrumentos	20
Tabla 4: Confiabilidad de los instrumentos	21
Tabla 5: Tabla de valores del coeficiente de Rho Spearman.....	22
Tabla 6: Relación entre las variables riesgo ocupacional y absentismo laboral.....	23
Tabla 7: Distribución de frecuencia y porcentaje del riesgo ocupacional.....	24
Tabla 8: Distribución de frecuencia y porcentaje del Absentismo Laboral del personal administrativo	25
Tabla 9: Relación entre la variable riesgo ocupacional y la dimensión actitud de trabajo..	26
Tabla 10: Relación entre la variable riesgo ocupacional y la dimensión riesgos ergonómicos del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil	27
Tabla 11: Relación entre la variable riesgo ocupacional y la dimensión riesgos psicosociales.	29
Tabla 12: Prueba de Normalidad de las puntuaciones directas de las variables riesgo ocupacional y absentismo laboral.....	30
Tabla 13: Correlación entre las variables riesgo ocupacional y absentismo laboral.....	31
Tabla 14: Correlación entre riesgo ocupacional y actitudes del trabajo del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil	32
Tabla 15: Correlación entre riesgo ocupacional y riesgos ergonómicos del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil	33
Tabla 16: Correlación entre riesgo ocupacional y riesgos psicosociales del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil.	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Niveles del cruce de variables riesgo ocupacional y absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil.....	23
Figura 2: Nivel Nivel del riesgo ocupacional del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil.....	24
Figura 3: Nivel del absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil.....	26
Figura 4: Niveles del cruce de la variable riesgo ocupacional y la dimensión actitud de trabajo.....	27
Figura 5: Niveles del cruce de la variable riesgo ocupacional y la dimensión riesgos ergonómicos del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil.....	28
Figura 6: Niveles del cruce de la variable riesgo ocupacional y la dimensión riesgos psicosociales del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil.....	29

RESUMEN

Esta investigación buscó determinar la relación entre riesgo ocupacional y el absentismo laboral en el personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019. Se empleó metodología cuantitativa, descriptiva correlacional. Para la debida recolección de datos se usó el cuestionario estructurado sobre las variables riesgo ocupacional y el absentismo laboral del personal administrativo, ambos instrumentos fueron validados bajo criterios de expertos y sometidos a pruebas de confiabilidad. Se aplicó a 108 empleados del área administrativo. La variable riesgo ocupacional constó de las siguientes dimensiones: condiciones de seguridad, ambiente físico de trabajo y carga de trabajo con un total de 20 ítems. La variable absentismo laboral constó de las siguientes dimensiones: actitud de trabajo, riesgos ergonómicos y riesgos psicosociales con un total de 20 ítems. Se inició con la hipótesis de que el riesgo ocupacional se relacionó con el absentismo laboral del personal administrativo, se pudo observar en los resultados obtenidos una correlación entre las variables riesgo ocupacional y absentismo laboral, el 96,30% de los encuestados menciona que no hay un nivel alto de riesgo ocupacional, también se observó que el 3,70% de los encuestados indicaron un nivel medio en absentismo laboral. Esto se corroboró mediante la prueba de Spearman aplicada a la muestra donde se obtuvo ($\rho = ,576$ $p = .000$). Donde finalmente se demostró que si existe una relación significativa entre ambas variables. Mientras menos riesgo ocupacional exista, se disminuirá considerablemente el absentismo laboral, esto se pudo corroborar con los antecedentes y las teorías relacionadas al tema, lo cual indicó que los directivos deben emprender programas para disminuir riesgos ocupacionales que conlleven al absentismo laboral, evitando así pérdidas para la institución. Se concluyó que existió relación media entre el riesgo ocupacional y el absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil: mientras menos riesgo ocupacional exista, se disminuirá considerablemente el absentismo laboral, esto lo corroboramos con los antecedentes y las teorías relacionadas al tema, demostrando que se deben poner más atención en el riesgo ocupacional.

Palabras clave: Riesgo ocupacional, absentismo laboral, educación, personal administrativo.

ABSTRACT

This research sought to determine the relationship between occupational risk and absenteeism in the administrative staff of the Universidad Politécnica Salesiana in the city of Guayaquil, 2019. Quantitative, descriptive correlational methodology was used. For the proper data collection, the structured questionnaire on the variables occupational risk and absenteeism of administrative staff was used, both instruments were validated under expert criteria and subjected to reliability tests. It was applied to 108 employees in the administrative area. The occupational risk variable consisted of the following dimensions: safety conditions, physical work environment and work load with a total of 20 items. The variable absenteeism from work consisted of the following dimensions: work attitude, ergonomic risks and psychosocial risks with a total of 20 items. It started with the hypothesis that the occupational risk was related to the absenteeism of the administrative staff, it can be seen in the results obtained a correlation between the variables occupational risk and absenteeism, 96.30% of the respondents mentioned that there is no a high level of occupational risk, it was also observed that 3.70% of respondents indicated a medium level of absenteeism. This was corroborated by the Spearman test applied to the sample where it was obtained ($\rho = .576$ $p = .000$). Where it was finally shown that there is a significant relationship between both variables. While less occupational risk exists, absenteeism will decrease considerably, this was corroborated with the background and theories related to the subject, which indicated that managers must undertake programs to reduce occupational risks that lead to absenteeism, thus avoiding losses for the institution. It is concluded that there was an average relationship between occupational risk and absenteeism of the administrative staff of the Universidad Politécnica Salesiana in the city of Guayaquil: the less occupational risk there is, the absenteeism will decrease considerably, this we corroborate with the background and theories related to the topic, showing that more attention should be paid to occupational risk.

Keywords: Occupational risk, work absenteeism, education, administrative staff.

I. INTRODUCCIÓN

Cuando se constituyó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se instituyó que los empleados siempre deben estar protegidos contra enfermedades en general, enfermedades profesionales y accidentes laborales, lo cual en la realidad no se aplica ya muchos trabajos carecen de esas protecciones hacia el trabajador promedio, la Organización Internacional del Trabajo tiene en estadística un promedio de 2,78 millones de personas que mueren por relación al trabajo y de los cuales 2,4 millones son enfermedades profesionales, y todo este conlleva a un ciclo que resuelta muy perjudicial para el empleado y el empleador , el empleado al estar enfermo conlleva a gastos económicos, a problemas familiares hasta desintegración de su hogar, faltas continua al trabajo, mientras tanto el empleador le con lleva a reducir la producción, extender la jornada de los demás empleados para mantener el ritmo de trabajo, pago de indemnizaciones por enfermedad, jubilación adelantada y todo esto se podría evitarse si se aplican los métodos para la prevención, notificación e inspección, los cuales son proporcionados por dicha organización, y muchas veces ya depende de los gobiernos para hacerlos cumplir¹.

En Colombia se determinaron las actividades de prevención de riesgos profesiones en un estudio que se realizó a 120 asociaciones colombianas de Bogotá y valle del cauca donde como resultados se obtuvieron que las empresas de mayor tamaño es decir con más cantidad empleados eran mejor los sistemas de prevención debido al volumen del personal, pero al mismo tiempo se observó que las empresas pequeñas contaban con pocos sistemas de prevención, incluso se observó que en estas empresas no cuenta con asesor en salud ocupacional, y muchas actividades de prevención primaria son muy escasas, lo cual indica que el gobierno debe regularizar las actividades primarias en toda las empresas sin importar la cantidad de trabajadores, enfocarse en los índices de ruido, iluminación, temperatura ambiental así se evitaran enfermedades profesionales².

La Universidad Politécnica Salesiana en Guayaquil, está en constante crecimiento con la constante demanda de educación superior de calidad, todo empezó en el barrio el centenario al ser unos de los barrios más antiguos de Guayaquil y además de contar con algunas instituciones de educación secundario, esta institución construyo el campus el centenario que desde el inicio tuvo muy buena acogida ya que al ver la gran cantidad de demanda de

estudiantes se crearon varias jornadas dando así la oportunidad a personas que laboran y tienen deseo de estudiar. Esta sede ha tenido un crecimiento sostenido y considerable en población estudiantil por lo cual remodeló su infraestructura y hoy en día cuenta con modernas instalaciones de la más alta tecnología que dan la oportunidad a unos 7000 estudiantes los cuales se encuentran distribuidos en diferentes Carreras que ofrece la universidad³.

Las Carreras que oferta la Universidad Politécnica Salesiana Campus Centenario son: Administración de Empresa; Computación; Comunicación; Contabilidad y Auditoría; Electricidad; Electrónica y Automatización; Ingeniería Automotriz, Ingeniería Industrial; Mecatrónica; Telecomunicaciones diurna y nocturna. Las Carreras que oferta la Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora son: Psicología; Biotecnología; Ingeniería Civil; Educación Inicial; Educación Básica; Ingeniería Ambiental.

Existen millones de trabajadores que desempeñan trabajos en oficina, aunque se tenga la percepción de que el trabajo es ideal existen muchos riesgos que si no son considerados a tiempo pueden ocasionar daños y perjuicios. Los principales riesgos laborales a que son expuestos diferentes trabajadores administrativos son: Carga postural, los cuales pueden ser por no sentarse correctamente, condiciones ambientales, se trabaja en un ambiente inadecuado, muy expuesto a la luz del sol o con mucho frío, etc., aspectos psicosociales, con la organización laboral.

El absentismo laboral es un problema que ya lleva mucho tiempo y no se le está tomando la atención que se merece ya que afecta negativamente a la organización y debido a esa falta de interés se ha expandido afectando a las empresas públicas y privadas, el origen del ausentismo se destaca con los factores que residen en una persona, viendo un empleado como unidad básica en la organización con sus necesidades, expectativas, conocimientos, habilidades, a esto también le sumamos las condiciones de trabajo, su relación con los demás trabajadores, ambientes físicos, factores ambientales o normas de la organización que afectan directamente al trabajador, también se podría contar los problemas sociales y económicos que hacen que tenga el origen el absentismo⁴.

El problema del absentismo, producirá distintos efectos en la organizaciones, ya que por su causa se tendrá que cubrir un puesto ya sea por el encargado del área o también se puede repartir el trabajo pero generalmente no es así debido a la responsabilidad y las capacidades que implicar hacer ciertas funciones, existiendo carga de trabajo para ciertos empleados donde ahí la posibilidad de que se origine un problema de salud, también de seguridad laboral al estar cubriendo un puesto implica que debe estar capacitado de todos los riesgo que implica estar en ese puesto, también puede existir la desmotivación por la sobrecarga de trabajo ya que talvez no exista una remuneración justa para el esfuerzo realizado, toda empresa debe de tener su absentismo bajo ya que si este aumenta representaría más costo a la organización, ya que talvez los empleados no pueda llevar a cumplir sus metas debido al incremento de trabajo por falta de personal o falta de capacidades para cubrir ciertos puertos⁴.

En el diario “Expreso” el catedrático Cesar Espinoza de la UEES (Universidad Experimental Espíritu Santo) realizado una publicación donde el tema principal es sobre los riegos laborales donde menciona que estos son una amenaza que va se está expandiendo que en Ecuador no se lleva un control adecuado de estos, también menciona que por los riesgos que no se previenen o controlan puede costar hasta un 4% del PIB que en nuestro país significa 4000 millones al año y este costo no solo es cubierto por el estado sino también las empresas privadas, se genera un gasto adicional, uno de los problemas de nuestro país es que esta la creencia que solo las empresas industriales o con maquinarias son las que deben tener estos controles, cuando en realidad todas la empresas deben contar con un control de riesgo laboral⁵.

En nuestro país existe puestos de trabajos donde surgen riesgos ergonómicos que involucra a la postura física y psicosociales que afectan el estado de ánimo y estabilidad de la persona, que no son tomados en cuentas, el catedrático enfoco un proyecto realizado por el observatorio Ecuatoriano de Seguridad y Salud en el trabajo que se encargó de medir la percepción de los empleados sobre los riesgos laborales, en esta investigación se realizó con un total 1049 empleados de los cuales la mayor parte labora de pie mientras otra parte sentado y otro en cambios realizan movimientos repetitivos , sin que se tomen medidas estas condiciones de trabajo pueden generar enfermedades o lesiones ya sea en los músculos o nervios que podría evolucionar a un cuadro que incapacite al empleado, en relación a los

problemas psicosociales, la mayoría de los empleados destaca que tiene miedo de perder su empleo, mientras otra parte sufre de depresión con problemas emocionales que de alguna otra manera afecta a su desempeño de sus funciones⁵.

Con el código de trabajo y acuerdo ministerial aprobado el año pasado obligan a las empresas a tener un programa para controlar o mitigar todo tipo de riesgos, pero esto no es cumplido por todas las empresas ya que implica mayores gastos que las empresas quieren evitar, aunque en la práctica la empresa tendrá más pérdidas por no tener esos programas ya que si se enferma un trabajador esto implica que tendrá que pagar horas extras a los demás empleados para cubrir las funciones y así evitar que exista algún contratiempo en la misión de la organización, si es una enfermedad profesional existe ley que protege al empleado y podría llegar a demanda a la empresa, por último podemos decir que según la normativa si una empresa cuenta con más de diez empleados esta debe contar con un programa para prevenir riesgos psicosociales y además debe tener un departamento como tratar con problemas relacionados con alcohol y drogas⁵.

Es importante especificar los riesgos psicosociales, siendo estos aquellos que ponen en riesgo la seguridad y salud de los empleados y tienen una variedad enorme en su manera de manifestación. Los riesgos psicosociales son determinados como: Aquellos escenarios presentes en un contexto laboral claramente relacionado con la organización de la actividad laboral, el contenido del trabajo y la ejecución de la labor, y que se muestran con habilidad para perturbar el desarrollo de la labor y la salud del empleado (UGT Andalucía, 2009)⁶. Estos riesgos pueden ser físicos o psicosociales, no obstante, su particularidad en común es el deterioro de la salud del empleado. De acuerdo con Osca y colaboradores (2014), los riesgos más analizados son aquellos concernientes a la sobrecarga del trabajo y la poca de autonomía. De igual forma, señalan algunos otros riesgos psicosociales como el estrés laboral, mobbing, el acoso sexual, el síndrome de burnout y las enfermedades de súbita aparición que están concernientes a las incidencias laborales⁷.

Para realizar la siguiente investigación se ha consultado antecedentes de diversos estudios a nivel internacional, nacional y local, de esa manera se evidencia cuáles son los resultados en las instituciones al tener absentismo laboral y como solucionar los problemas de riesgo ocupacional en los trabajadores.

Bautista y Valencia (Colombia 2015), en su proyecto titulado Causas de Ausentismo Laboral en los Trabajadores del Área Administrativa del Hospital San Andrés - E.S.E - De Tumaco, durante el primer semestre de 2015 con el objetivo de conocer las causas de la variante de estudio. Se realizó un estudio descriptivo, cuantitativo, retrospectivo. Como resultados tenemos, que 64 días perdidos causados por cita médica 39%, 29% por enfermedades generales y 3% por enfermedad profesionales. El 29% se ausento, por causa no relacionadas a la enfermedad, 16% por problemas desconocidos y 13% por diligencias personales. 81% son mujeres y 19% en son hombres. Cómo podemos ver el problema más grande de ausentismo es por asistir a una cita médica, enfermedad general y, otras causas como calamidad doméstica y diligencias particulares. En tanto, la enfermedad laboral, ocupa el último lugar como causa de ausentismo y con ninguna evidencia por accidentes de trabajo⁸.

Ccollana-Salazar (Perú 2015) publica en la revista San Martin Emprendedor su investigación Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores, cuyo objetivo fue determinar la relación entre ambas variantes, donde se utilizó el diseño correlacional cuantitativo, obteniendo los siguientes datos existe correlación entre la rotación de personal y el absentismo laboral con la productividad. En tanto, la rotación de personal en el 2010 fue moderada, y con respecto al absentismo laboral en el mismo año fue normal. Finalmente se concluye que la relación entre la rotación de personal y el absentismo con la productividad de los operarios en la empresa es significativa. Al examinar de manera estas variantes se pudo observar algunas variaciones; no obstante, estas no inciden directamente con la productividad⁹.

J. Renginfo (Venezuela 2017), en su proyecto Ausentismo Laboral del Personal de un Núcleo de una Institución Universitaria Público cuyo objetivo es analizar las variantes de estudio, el estudio fue descriptiva de corte transversal, desde una aproximación cuantitativa. La técnica para recaudar datos que se uso fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se obtuvo como resultado que la mayoría de los evaluados son féminas, con educación universitaria, casadas, con un tiempo de servicio de 8 años o más, que tienen de 1 a 2 hijos y su nivel de ingreso de 2.500 a 3.000 bolívares al mes o más. El número total de ausentismo laboral del personal fue de 8,85 mientras que el índice global del ausentismo por permisos personales se ubicó en 4,62, esto llevó a detallar que la tasa global total de ausentismo por

permisos autorizados fue de 13, 43 resultando significativo el grado de ausentismo laboral en esta entidad¹⁰.

Dionisio (Perú 2018), en su proyecto Riesgo laboral y estrés laboral en profesional de enfermería del instituto nacional de ciencias neurológicas, Lima 2017 cuyo objetivo es determinar la relación las variantes de investigación. Tiene un tipo de investigación básica de nivel correlacional, es transversal ya que los datos son recogidos de forma rápida. Con una población conformada por 110 enfermeras. Los resultados permiten establecer la existencia de la correlación moderada y positiva, obtenida mediante la prueba de Spearman entre las variables riesgo laboral y estrés laboral, lo cual permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Se concluye indicando que el estrés laboral afecta al trabajador y para evitarlo se deben realizar ciertas correcciones, equilibrando la carga de trabajo y así mismo se evitan problemas que ocasionen riesgo en su lugar de trabajo¹¹.

Orbe (Quito 2013), en su proyecto Detección de riesgos ergonómicos a través de su identificación y medición para realizar un plan de prevención en el área de producción de la Empresa Manufacturas Americanas cuyo objetivo es conocer las condiciones de trabajo en el área de producción de Manufacturas Americanas, se aplicó la investigación exploratoria no experimental aplicando el método inductivo-deductivo, para evaluar las condiciones ergonómicas se usó la encuesta bipolar y método nula, con esto se concluyó que se debe elaborar el plan de prevención. Con los aspectos con los que se ha cumplido el objetivo y probado de manera significativa la hipótesis¹².

Del Alto Índice de Ausentismo en la Compañía ABC de la Ciudad de Guayaquil cuyos objetivos es investigar, analizar e identificar las causas y razones que determinan el ausentismo laboral en la empresa ABC y Estimular recomendaciones que permitan minimizar este problema y su impacto económico en condiciones más apropiadas para el desarrollo de la empresa y por ende de sus empleados, se realizó un diagnóstico de campo a nivel descriptivo con observación directa, cuya muestra fue tomada del área operativa, profundizando este estudio con una encuesta, como conclusión tenemos que se ha confirmado la hipótesis de que los factores que originan el ausentismo inciden en el desempeño de los empleados, y que si la empresa busca mejorar su competitividad en el mercado en el que se despliega¹³.

Arregui (Quito 2018) en su proyecto de investigación “El ausentismo laboral. Caso: “Área Call Center institución financiera privada del Ecuador”, con el objetivo Identificar las principales causas que generan ausentismo laboral en la posición operativa Oficial de Canales Junior del área de Call Center, se inició con el método de investigación mixto, siendo el cualitativo quien aporó más información relevante para el estudio. Y mediante esos resultados se evidenció que el mayor registro de ocurrencia de ausentismo se ha concentrado en las ausencias de tipo médica, además los resultados del estudio admitieron demostrar que estas ausencias están asociadas primordialmente a la exposición a riesgos laborales que involucran los riesgos ergonómicos y psicosociales, y a su vez a factores estresores propios del tipo de actividad desarrollada en un Call Center¹⁴.

Lino, Faggioni y Pérez (Guayaquil 2018) en su proyecto Gestión de talento humano en relación al ausentismo y rotación de personal en las empresas constructoras de la ciudad de Guayaquil, cuyo objetivo es elaborar un manual de políticas de gestión de talento humano con el propósito de contrarrestar las variantes propuestas, para ello se ejecutó una recaudación de datos bajo el enfoque cuantitativo, teniendo como población a 259 entidades grandes y medianas del año 2016, a quienes se les evaluó a través de dos cuestionarios. Los resultados obtenidos fue que la aplicación de políticas para reducir la rotación y el ausentismo son mínimas en estas entidades a pesar de su alto impacto en la productividad, asimismo se evidenció que los empleados consideran poco adecuado la relación con sus jefes y el contexto laboral en general, lo cual incrementa los índices evaluados¹⁵.

Herrera y Villamar (Samborondón 2019) en su Proyecto Comportamiento del Ausentismo de los trabajadores de una Empresa de alimentos lácteos. Guayaquil-Ecuador 2010-2018 (Estudio Catea 2010 - 2018), cuyo objetivo es analizar las variantes de estudio, que se llevó a cabo mediante cuadros de comparación retrospectivos para instaurar un análisis donde se valore como principal las variantes los datos del año con mayor frecuencia de ausentismo, adicional a los diagnósticos y costos por las jornadas perdidas determinadas para la institución, concluyendo que los costos de ausentismo laboral son muy altos ya que cada año hay un gran número de ausentismo laboral, los cuales en su mayoría se deben a un carácter no médico, seguidos por los de carácter médicos general, ello significa que no están relacionados con la labor en la institución¹⁶.

Zambrano (Guayaquil 2018) en su Proyecto Análisis causal exploratorio del ausentismo laboral en funcionarios de empresas públicas (EP) de Guayaquil. Caso de estudio DD09D06-Tarqui 2 Salud, cuyo objetivo es analizar las causas de las variantes de estudio. El estudio se desarrolló en un análisis exploratorio a fin de determinar las causas y consecuencias de la variante de investigación, además se trabajó con información brindada por la entidad y el estudio respectivo en relación a los riesgos laborales seguido con los cuestionarios y auditoria basado en la normativa legal vigente, finalmente se diseña una propuesta en base a los datos obtenidos en el estudio con el propósito de disminuir el problema brindando una mejora en la productividad de la institución¹⁷.

En los fundamentos teóricos de la investigación; iniciamos explicando la primera variable denominada riesgo ocupacional con sus respectivas teorías y dimensiones posteriormente se explicó la segunda variable denominada absentismo laboral igualmente con sus teorías y dimensiones.

Riesgo ocupacional:

Según Jiménez, el riesgo ocupacional es algún evento o situación que al momento que el trabajador realiza sus funciones en el área de trabajo que puede ocasionar un accidente o una enfermedad, por más pequeño que parezca el riesgo debe ser considerado para evitar consecuencias en el trabajador¹⁸. Según código de trabajo en Ecuador los riesgos del trabajo son los eventos que pueden causar daño y que de alguna manera pueden afectar al empleado, con ocasión o por derivación de las actividades que realiza. Además, las responsabilidades del empleador deben tener en consideración los riesgos de la labor, asimismo, las enfermedades profesionales y los accidentes¹⁹.

Riesgo ocupacional según su definición en el artículo 4 de la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, es la posibilidad que un empleado sufra un concluyente daño o perjuicio al momento de realizar sus funciones laborables, esto quiere decir que es directamente con el riesgo que implica a un empleado a realizar sus funciones, también se puede decir que la palabra riesgo laboral implica la palabra “posibilidad” es decir que bajo ciertas circunstancias existe una probabilidad que el empleado sufra un accidente, como ejemplo podemos decir una persona que labore sobre superficies húmedas o muy resbalosas,

podemos definir que cada función del trabajador tiene un riesgo el cual debe ser prevenido tanto por el mismo trabajador como el empleador²⁰.

Según la ley Orgánica del trabajo en Venezuela se puede definir como la posible ocurrencia de un evento en el área de trabajo. Este evento puede ser de características negativas es decir algún daño al trabajador y llegar a tener consecuencias severas para poder realizar su trabajo. Esto también conlleva al auto cuidado que tenga el trabajador a la hora de realizar su trabajo²¹. Podemos definir al riesgo ocupacional como toda acción que este dentro de las funciones del trabajador, las cuales deben realizarse tomando sus respectivas medidas y contar con una buena capacitación, también podemos decir que el riesgo ocupacional son efectos secundarios que al momento de realizar nuestras funciones vamos adquiriendo, como mala postura, cansancio en la visión, estrés por exceso de trabajo.

Dimensiones de Riesgo Ocupacional

Condiciones de Seguridad: Según Díaz se define como aquellas condiciones materiales que dan lugar a cualquier tipo de accidente de trabajo. El lugar de trabajo, equipos de trabajo, tomas de energía defectuosas y posibles incendios por estas mencionadas, son factores de riesgo que se pueden suscitar en el lugar de trabajo y pueden producir daños a la salud del empleado²².

Según el instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (INSHT) se entiende por condiciones de trabajo como el conjunto de variables que define el desarrollo de una tarea correcta, el entorno se realiza y su influencia sobre el trabajador en su dimensión física, mental y social. Por lo cuando hablamos de condiciones de seguridad nos referimos a la seguridad que el empleado tiene al realizar sus funciones, cada función implica riesgo que la empresa conoce por lo tanto ella es la encargada de proporcionar los instrumentos o capacitación para evitar accidentes laborales. Definimos las condiciones de seguridad dentro de nuestras dimensiones, el entorno de oficinas debe ofrecer herramientas seguras para realizar su trabajo, tales como sillas de calidad para evitar caídas que pueden provocar politraumatismos²².

Ambiente físico de Trabajo:

Según Stewart, lo define como los aspectos que tiene la empresa ya sea aspectos culturales, funcionales, personales, factores físicos y ambiente total del lugar de trabajo con el propósito de integrar a lo mencionado un proceso dinámico específico y así dar a la institución un estilo peculiar y a su vez tener un ambiente de trabajo adecuado²³.

Los factores físicos tenemos los siguientes: Diseño y espacio del Trabajador: el espacio debe ser el adecuado para realizar las funciones de manera correcta, ya que si el espacio es pequeño traerá consigo el desorden, aglomeraciones, causando incomodidades a los trabajadores y también pueden provocar caídas. Ruido: Al existir ruidos estos pueden distraer a los trabajadores ya que disminuye la concentración, ocasionando malestares, fatiga, mal humor, además si el ruido es muy agudo puede comenzar a acusar problemas auditivos. Iluminación: El área de trabajo debe contar con la iluminación adecuada ya que si no lo hace puede provocar accidentes, dificultad en la visión de los trabajadores, también una mala iluminación causa estrés que al no controlarse puede generar fatiga, mayor tiempo para concluir una actividad, tensión e insatisfacción. Temperatura: Interviene directamente sobre el bienestar del trabajador y en su estado de confort. Una temperatura inoportuna demanda un esfuerzo adicional de atención, ambiente físico es considerado como una dimensión de riesgo ocupacional ya que si no tenemos el ambiente adecuado el trabajador esta expuestos a muchos riesgos directamente²³.

Carga de Trabajo: Nicolaci indica las labores realizadas por una persona tienen como consecuencia el cansancio o fatiga ya sea física, psíquica o mental. Por lo tanto, se requiere técnicas adecuadas para evaluar y eliminar la carga de trabajo, con la finalidad de prevenir el exceso o desproporción con el estado personal del trabajador. Como factores de riesgos asociados a la carga de trabajo se incluyen la exagerada manipulación de carga, posturas incómodas, esfuerzos, niveles de atención, etc. estas son exigencias psicofísicas que se imponen como tareas a los trabajadores²⁴.

Es el grupo de pedidos que un trabajador se ve doblegado, implica un crecimiento de los procesos ya sea mentales o físicos de acuerdo a las funciones de trabajo, en oficina la mayoría de los casos es aumento de trabajo mental, lo que igual implica realizar un mayor esfuerzo, lo cual puede traer el cansancio, lo cual conlleva a producir errores, incluso tener

un accidente dentro del área de trabajo, también existe la posibilidad que tenga que realizar funciones que el empleado no esté capacitado provocando errores, es una dimensión de riesgo laboral ya que según sea ya por exceso de trabajo o realizar funciones no capacitado pueden provocar daño indirecto hacia el trabajador²⁵.

Absentismo Laboral

El término ausentismo tiene su origen del latín *absentis*, que tiene como significado ausente, separado, o que está lejano. Según la Real Academia Española, es la abstención de no acudir a laborar, es la costumbre de abandonar o separarse de sus funciones que desempeña dentro de un cargo en una organización. El absentismo laboral es una etapa que no se puede evitar en la mayoría de las instituciones de salud siempre se busca contrarrestar esta influencia, aunque no se logra abarcar todos los factores deseados y esto provoca mal servicio al usuario de la manera correcta y quede como cliente insatisfecho, dañando la imagen de la institución²⁶.

El absentismo Laboral es un asunto grave dentro del organización ya que genera costos adicionales, por enfermedades profesionales ente las más comunes tenemos traumas en los músculos, en el esqueleto lo cual produce la capacidad laboral de los empleados ya sea temporal o puede llegar hacer permanente, las organizaciones deben tener programas para la detección de los síntomas y así evitar pérdidas a futuro y poder combatir el absentismo laboral²⁷.

Según Díaz, Arroyo y Rodríguez, el ausentismo tiene gran impacto sobre los costos de las empresas, pero las causas pueden diferir de acuerdo a la coyuntura de cada una de éstas, además de saber que no es factible erradicarlo en su totalidad, pero sí poder buscar detectar las diferentes causas que la generan y con ello, buscar las alternativas que contribuyan a disminuirla²⁸. Molinera Mateos, menciona que, en los últimos años, el nivel de ausentismo ha ido aumentando de manera indistinta en los diferentes sectores y países y con ello, las formas para intentar disminuirlo siendo una problemática que preocupa al departamento de recursos humanos de las diferentes empresas. Ante ello, se busca encontrar alternativas de solución para disminuir las diferentes causas de ausentismo mediante el uso como unas de las principales herramientas la tecnología²⁹.

El absentismo, para Ortiz y Samaniego (1995), es un mecanismo que surge como consecuencia de la concepción social imperante del trabajo individualista y hostil, es decir una conducta que tiene el personal de trabajo al estar insatisfecho con su entorno de trabajo, ya sea el lugar donde realiza sus tareas o también por problemas personales. Estos factores conllevan al empleado a abandonar su puesto de trabajo ausentándose durante horas y al mismo tiempo causando pérdidas económicas³⁰.

Dimensiones de absentismo Laboral

Actitudes de Trabajo: Keith y Davis, define a la Actitud como emociones e hipótesis que determinan a gran medida la percepción de los trabajadores respecto a su entorno, su compromiso en el trabajo cumpliendo sus tareas y como última instancia su comportamiento³¹. El comportamiento dentro del trabajo, motivación y competencias dentro del trabajo son importantes para que el trabajador se sienta comprometido con las funciones que realiza, la falta de motivación, la monotonía, ocasiona que el trabajador pierda el interés al realizar sus tareas, conlleva a bajo rendimientos, a atrasos, o incluso faltas al sentir que su trabajo no es importante, esta dimensión debe ser evaluar las actitudes del trabajador actualmente siente al realizar sus funciones³².

Riesgos Ergonómicos: Según Larousse dice que la ergonomía se basa estudios cuantitativos y cualitativos de las condiciones laborales, con la finalidad de utilizar y mejorar técnicas conducentes que conlleven a mejorar la productividad y la integración de los productores directos en el trabajo. Según la Real Academia de la Lengua Española (1989) la ergonomía es parte de la economía, estudia la capacidad y la psicología humana en relación con el equipo y área que desempeña el trabajador³³. El riesgo ergonómico se refiere a las características en el ambiente de trabajo que tiene como consecuencia un desequilibrio entre los requerimientos del trabajo y la capacidad de los trabajadores en la realización de las funciones encargadas³⁴.

Adoptar posturas forzadas, realizar trabajos repetitivos, la inadecuada manipulación de objetos pesados y también la innecesaria aplicación de fuerzas durante las funciones laborales, puede dar como resultado un trastorno en el musculo, es decir causan lesiones inflamatorias o degenerativas en los músculos, tendones, nervios, articulaciones, las principales lesiones de los riesgo ergonómicos son el cuello, espalda, hombros, codos,

piernas y manos, estas lesiones aparecen de forma lenta y paulatina que al principio parecen ser inofensivas, con dolor y un poco de cansancio pero al no tomarles en cuenta estas aumentan, incluso descansando, igual sentirá fatiga, lo que provoca el empleado comience a faltar por asistir a consultas médicas, debido que al presentar más fuerte los síntomas realiza sus funciones presenta más dificultad³⁵.

Riesgos Psicosociales: Según Carayon, Halms y Yang lo definen como las características percibidas del ambiente de trabajo y la relación emocional para los trabajadores y los administradores³⁶. Cox y Griffiths lo definen como el trabajador observa el aspecto del trabajo, la organización y de la gestión laboral³⁷. Daza y Perez Blibao lo definen como condiciones laborales relacionadas con el tipo de trabajo y la organización que pueden afectar el bienestar y la salud física, social del trabajador y a su vez al desarrollo del trabajo³⁸.

Son aquellas condiciones que se presentan en las funciones del trabajador relacionadas directamente con la organización del trabajo y que pueden afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador, tenemos las siguientes: capacidad de trabajo, se considera los conocimientos con que el empleado realiza sus funciones, si el empleado no cuenta con las capacidades para realizar su función, siempre tendrá llamados de atención de parte de sus jefes, salud física, que se en peligro cuando nuestro trabajo consta de realizar funciones que exigen mucho esfuerzo físico, y por ultimo salud mental que tiene que ver directamente con lo intelectual al realizar las funciones, estas condiciones afectan al trabajador con la presencia de fatiga, bajo rendimiento, insatisfacción creciente lo que provocan absentismo laboral, ya sea por decaimiento en su salud, o simplemente no quiere ir a trabajar por la carga de trabajo que tiene a cargo³⁹.

En la presente investigación se formuló el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el riesgo ocupacional y el absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019? Entre los problemas específicos tuvimos: 1) ¿Cuál es el nivel de riesgo ocupacional del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019?; 2) ¿Cuál es el nivel absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019?; 3) ¿Cuál es la relación entre Riesgo Ocupacional y actitudes del trabajo del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en

la ciudad de Guayaquil, 2019?; 4) ¿Cuál es la relación entre Riesgo Ocupacional y Riesgos Ergonómicos del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019?; 5) ¿Cuál es la relación entre Riesgo Ocupacional y Riesgos Psicosociales del trabajo del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019?

La presente investigación presentó la siguiente justificación, donde se buscó encontrar si existe la relación entre el riesgo ocupacional y el absentismo laboral para poder obtener los puntos claves, donde pudimos aplicar medidas y con ayuda conjunta de las teorías sistematizadas crear recomendaciones para la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil y así corregir y mejorar las condiciones laborales y permitir que los trabajadores mejoren su desempeño trayendo en si una mejora en la organización. **Justificación metodológica:** El estudio del proyecto sobre la relación de riesgo ocupacional y absentismo laboral demostró la realidad de las condiciones laborales del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, para así identificar y realizar los cambios necesarios en el ambiente de trabajo mejorando el desenvolvimiento en la institución. **Justificación práctica:** Al disminuir el riesgo ocupacional, se obtuvo resultados positivos en las funciones del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil. Entre los logros se pueden mencionar los siguientes: productividad, satisfacción, adaptación, innovación, etc. Es decir, ver que procesos se puede implementar para agilizar y facilitar las tareas de los trabajadores para mejorar constantemente los resultados internos de la organización. **Justificación teórica:** La presente investigación se realizó con el propósito de aportar conocimiento y teorías existentes sobre la relación entre el riesgo ocupacional y absentismo laboral, ya que este estudio se basó en teorías propuestas, se realizó la experimentación con el personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, y se espera que los resultados sean de aporte para futuras investigaciones dentro del mismo campo. **Justificación social:** Los beneficiados son el personal administrativo que laboran en esta institución, ya que, al conocer los resultados del estudio, se realizó cambios para el personal, mejorando así su ambiente laboral y disminuyendo riesgos ocupacionales que se puedan presentar, también esta investigación permitió dar paso a asesorías de mejoras y los resultados servirán de referencia y motivación para estudios similares en otras instituciones.

Para dar una constancia al tema de investigaciones se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre riesgo ocupacional y el absentismo laboral en el personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019. Como objetivos específicos tuvimos: 1) Identificar el nivel de riesgo ocupacional del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019; 2) Identificar el nivel absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019; 3) Establecer la relación entre riesgo ocupacional y actitudes del trabajo del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019; 4) Establecer la relación entre riesgo ocupacional y riesgos ergonómicos del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019; 5) Establecer la relación entre riesgo ocupacional y riesgos psicosociales del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019.

En la presente investigación se estableció la siguiente hipótesis general: El riesgo ocupacional se relaciona con el absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019 y como hipótesis específicas tuvimos: 1) La investigación cuenta con las siguientes hipótesis específicas. Existe relación entre riesgo ocupacional y actitudes del trabajo del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019; 2) Existe relación entre riesgo ocupacional y riesgos ergonómicos del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019; 3) Existe relación entre riesgo ocupacional y riesgos psicosociales del trabajo del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019

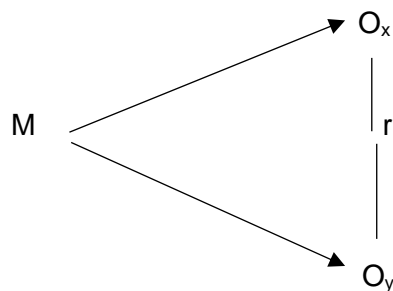
II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de la investigación.

Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, por lo tanto, fue de forma secuencial, es decir que cada paso se efectuó de la manera más correcta para evitar un replanteamiento, la investigación fue de correlación ya que buscamos la relación entre las variables, utilizamos técnicas de recolección para obtención de datos, los cuáles fueron sometidos a análisis donde se arrojaron los resultados y fueron interpretados para llegar a la conclusión de nuestra investigación⁴⁰.

El tipo de investigación fue no experimental, ya que la investigación se realizó con datos existente o que están pasando, los cuales no deben alterar ni modificar ninguna variable, por lo que solo fueron usados de esta manera para ser datos válidos, con la finalidad de que sirvan para futuras investigaciones en el mismo campo investigativo⁴¹.

Para esta investigación se usó un diseño transeccional correlacional-simple, porque se recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo único, el cual tuvo como propósito describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, estos diseños tuvieron como propósito describir las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un determinado tiempo⁴².



Donde:

M= Muestra

O_x=variable 1: Riesgo ocupacional

O_y=variable 2: Absentismo laboral

R= Relación de las variables de estudio

2.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1:

Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Medible
Riesgo Ocupacional	El riesgo ocupacional es algún evento o situación que al momento que el trabajador realiza sus funciones en el área de trabajo que puede ocasionar un accidente o una enfermedad, por más pequeño que parezca el riesgo debe ser considerado para evitar consecuencias en el trabajador (Jimenez,2011)	La variable riesgo ocupacional se medirá a través de un cuestionario de 20 ítems con opciones de respuesta tipo Likert.	-Condiciones de seguridad -Ambiente de trabajo -Carga de trabajo	-Señalización en el lugar de Trabajo. -Capacitación de los protocolos en caso de emergencia. -Instrumentos adecuados para poder realizar su trabajo. -Iluminación en el Área de Trabajo -Temperatura en el área de trabajo. -Movilidad dentro de su área de trabajo. -Vacaciones -Horas extras -Falta de compañerismo -Exceso de trabajo -Responsabilidades	Nominal
Absentismo laboral	El absentismo, es un mecanismo que surge como consecuencia de la concepción social imperante del trabajo individualista y hostil, es decir una conducta que tiene el personal de trabajo al estar insatisfecho con su entorno de trabajo, ya	La variable absentismo laboral se medirá a través de un cuestionario de 20 ítems con opciones de respuesta tipo Likert	-Actitudes de trabajo -Riesgos ergonómicos -Riesgos psicosociales	-Motivación - Comportamiento humano -Competencias dentro del trabajo -Ambiente de trabajo -Condiciones de trabajo -Habilidades humanas - Capacidad de trabajo - Salud física	Nominal

	sea el lugar donde realiza sus tareas o también por problemas personales. Estos factores conllevan al empleado a abandonar su puesto de trabajo ausentándose durante horas y al mismo tiempo causando pérdidas económicas para (Ortiz y Samaniego 1995)			- Salud mental	
--	---	--	--	----------------	--

2.3 Población, muestra y muestreo

Población:

Según Tamayo⁴³, la población es el conjunto total de un fenómeno en cuestión, en la cual están incluidos todos los elementos que conforman el fenómeno en análisis y que para realizar un estudio debe ser cuantificada.

En esta investigación consideró una población total de 108 colaboradores del área administrativa de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil.

Tabla 2:

Distribución del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil

	Genero		N° de Personal
	Masculino	Femenino	
Personal administrativo	43	65	108
Total	43	65	108

Muestra:

López⁴⁴, define a la muestra como un subconjunto o una parte del universo o población en que se llevó a cabo la investigación, nuestra muestra para el desarrollo de esta tesis contó con un total de 108 colaboradores donde 65 son mujeres y 43 son hombres del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil.

Muestreo:

López⁴⁴, indica que “La muestra censal es aquella porción que representa toda la población”. Por lo que la muestra estuvo conformada por los 108 colaboradores del área administrativa de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil.

Criterio de inclusión:

Personal administrativo de ambos sexos, mayores de edad, que constan en la nómina.

Criterios de exclusión:

Personal que no expresó su voluntad para participar en el estudio, personal no administrativo.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas:

Se la puede definir como etapas o procedimientos para la resolución del problema, en nuestra tesis se usó el método de la encuesta para obtener la información necesaria de las variables descritas.

Instrumentos:

Es el medio que permitió utilizar la técnica para poder recoger y registrar los datos, en este caso se usó el cuestionario para obtener información del personal administrativo con la finalidad de contar con datos íntegros.

Para recopilar información de la variable riesgo ocupacional se utilizó un cuestionario con las respectivas dimensiones: condiciones de seguridad con siete ítems, ambiente físico de trabajo con siete ítems y carga de trabajo con seis ítems con una muestra de ciento ocho trabajadores administrativos de la de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil con un tiempo de duración de 15 minutos, la escala de medición que se utilizó fue ordinal.

Para recopilar información de la variable absentismo laboral se utilizó un cuestionario con las respectivas dimensiones: Actitud de trabajo con siete ítems, riesgos ergonómicos con siete ítems y riesgos psicosociales seis ítems con una muestra de ciento ocho trabajadores

administrativos de la de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil con un tiempo de duración de 15 minutos, la escala de medición que se utilizó fue ordinal.

Cuestionario estructurado:

Es una herramienta que nos permite recolectar información, es una de las técnicas más utilizadas ya que podemos tener un alcance amplio, este cuestionario nos ayudó a formar nuestra base de datos.

Validez y confiabilidad:

La validación del contenido se aseguró mediante la revisión de las bibliografías disponibles, adicionalmente pasara por criterios de experto asegurando que son válidos para la aplicación.

Tabla 3:

Evaluación de experto de los instrumentos:

Apellido y nombre	Grado académico	Evaluación
Maribel Díaz Espinoza	Doctora	Aplicable
Jimmy Arce Cabrera	Magister	Aplicable
Jorge Salgado Insuaste	Magister	Aplicable

Fuente: ficha de validación de experto.

Confiabilidad

Es el grado en que el instrumento aplicado produce resultados para llegar al grado de confiabilidad de los instrumentos; se realizó con la técnica Alfa Cronbach, para el vaciado de datos de una muestra piloto en una matriz de Excel, para proceder a realizar el debido proceso dentro del programa estadístico SPSS versión 22.0, ingresando los resultados de cada una de las variables que se aplicó para realizar el cuestionario:

Tabla 4:

Confiabilidad de los instrumentos

Nombre del instrumento	Alfa Cronbach	Interpretación
Riesgo ocupacional	.958	Altamente confiable
Absentismo laboral	,973	Altamente confiable

Fuente: Resultado del Alfa Cronbach

2.5 Procedimiento

Para la elaboración de esta tesis se tomó en cuenta las condiciones técnicas y prácticas que debe reunir todo instrumento de recolección de datos; considerando la relación existente entre los objetivos de la investigación y las variables que la conforman. La encuesta fue usada para tener resultados exitosos del personal administrativo y así crear una base de datos, de donde luego se realizaron análisis estadísticos para poder responder nuestras teorías e hipótesis.

En la presente investigación, el procedimiento para recolectar los datos fue el siguiente:

1. Se determinó la muestra de 108 colaboradores del área administrativa de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil, conteniendo todas las unidades de análisis.
2. Se aplicó el cuestionario individualmente con un tiempo de respuesta de 15 minutos cada uno, observando que hayan culminado todas sus respuestas.
3. Se elaboró una matriz de datos organizando la información obtenida de las respuestas de los cuestionarios.
4. Se analizó mediante el programa SPSS la correlación entre ambas variables de estudio.

2.6 Métodos de análisis de datos

En la presente investigación se utilizó análisis de datos usando el programa SPSS en la versión 22.0 que es la versión estable para poder obtener datos, procesos de los cuales nos ayudaron a responder nuestra hipótesis y poder cumplir nuestros objetivos.

La tabla 5 describe los coeficientes de correlación, que son aquellos que miden la fuerza o grado de asociación entre dos variables cuantitativas y mediante investigación se elaboró la tabla con los valores de Rho de Spearman.

Tabla 5:

Tabla de valores del coeficiente de Rho Spearman

R	Interpretación
± 1	Correlación Perfecta
± 0.80 a ± 0.99	Muy alta
± 0.60 a ± 0.79	Alta
± 0.40 a ± 0.59	Moderada
± 0.20 a ± 0.39	Baja
± 0.01 a ± 0.19	Muy baja

Fuente: Díaz, Á., & Luna ⁴⁵.

2.7 Aspectos éticos

La investigación realizada a la “Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil” implicó el uso de información obtenido del personal administrativo que prefirieron el anonimato en el presente trabajo, además se cumplieron los criterios de confidencialidad y anonimato de fuentes.

En los reportes y en las tablas anexas de esta investigación se modificaron sus identidades, así como los medios que representaban y se codificaron, respectivamente sus nombres.

Respecto de los datos encontrados se guardó la integridad del criterio de inalterabilidad de éstos, resumiendo solamente las respuestas dadas por el personal administrativo en la mayor de las veces con “sus propias palabras”, cuidando de no cambiar el sentido que quisieron expresar, algo que se documentó en la transcripción de las entrevistas, y que también se entregaron como anexos.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivo del cuestionario de investigación

Tabla 6:

Relación entre las variables riesgo ocupacional y absentismo laboral

Riesgo Ocupacional	Absentismo Laboral						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Alto	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Medio	4	3,70%	0	0,00%	0	0,00%	4	3,70%
Bajo	57	52,78%	47	43,52%	0	0,00%	104	96,30%
TOTAL	61	56,48%	47	43,52%	0	0,00%	108	100,00%

Fuente: Encuesta de medición del absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil

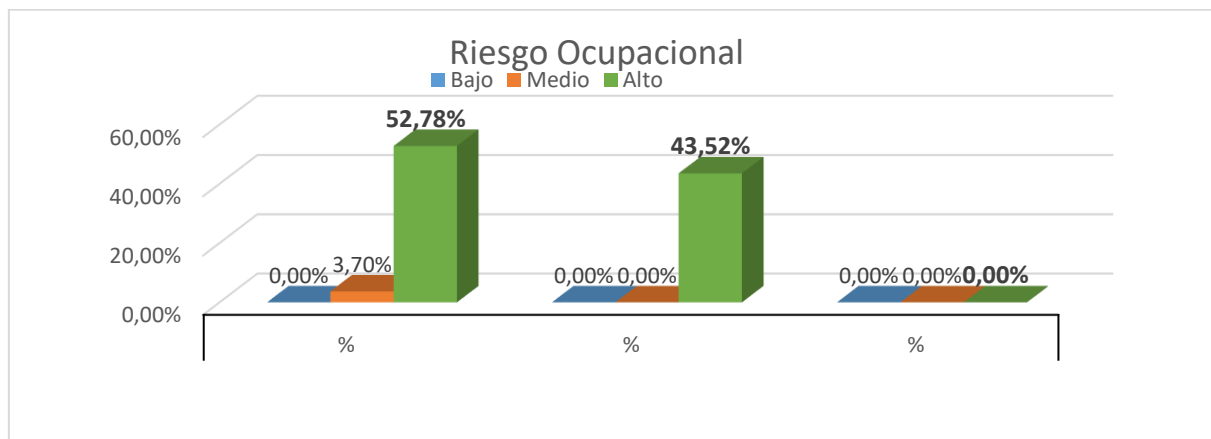


Figura 1: Niveles del cruce de variables riesgo ocupacional y absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil.

Apreciación:

Según los resultados encontrados en la tabla 6 y figura 1 en el cruce entre las variables riesgos ocupacional y absentismo laboral; se observó el 96.30 % de los encuestados consideraron las condiciones de trabajo, el ambiente físico y la carga laboral como un riesgo ocupacional bajo en su lugar de trabajo, mientras que el 3,70% consideraron estas dimensiones antes mencionadas como un riesgo ocupacional medio. También pudimos

observar que un 52,78% del personal encuestado, refirieron que las actitudes de trabajo, riesgos ergonómicos y riesgos psicosociales influyeron mínimamente en el absentismo laboral, mientras que un 43,52 % refirió que estas dimensiones influyeron medianamente en el absentismo laboral.

Tabla 7:

Distribución de frecuencia y porcentaje del riesgo ocupacional

Dimensiones/ Variable	Bajo		Medio		Alto	
	N°	%	N°	%	N°	%
Condiciones de seguridad	38	35,20%	70	64,80%	0	0,00%
Ambiente físico de trabajo	53	49,10%	55	50,90%	0	0,00%
Carga de trabajo	75	69,40%	33	30,60%	0	0,00%
Riesgo ocupacional	104	96,30%	4	3,70%	0	0,00%

Fuente: Encuesta de medición del riesgo ocupacional del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil

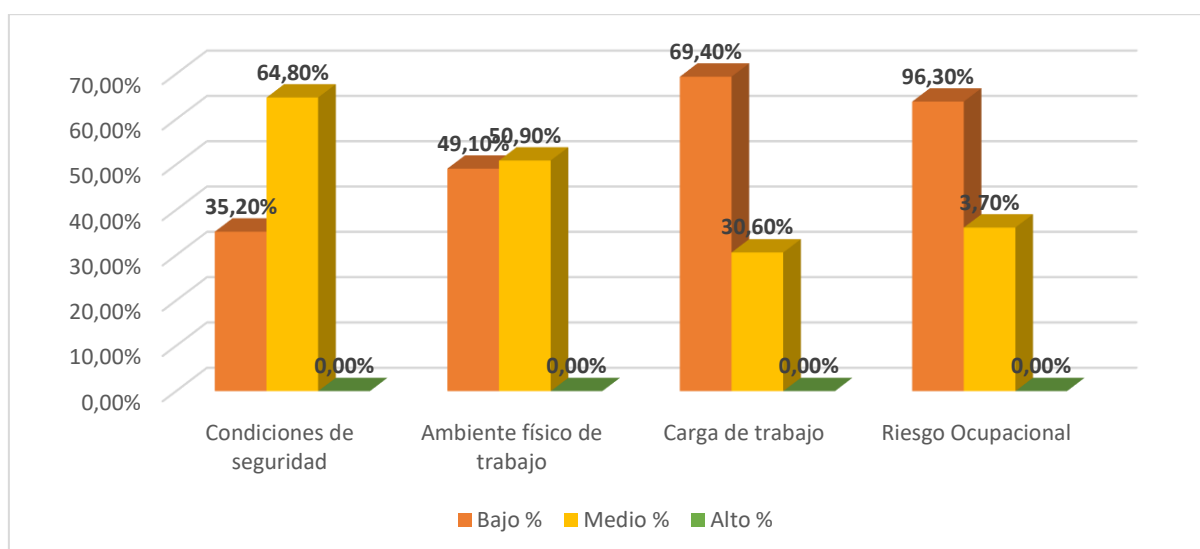


Figura 2: Nivel del riesgo ocupacional del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil

Apreciación:

Según los resultados encontrados en la tabla 7 y figura 2, se observó que el 96,30% de los evaluados señalan el riesgo ocupacional se mantuvo bajo y no afectó sus actividades, mientras un 3,70% señaló un nivel medio en riesgo ocupacional indicando que si afectó pero fue moderado, también el 64,80% de los encuestados mencionaron que donde laboraban, contaban con las condiciones de seguridad adecuadas, los lugares de riesgo están señalados y se siguen los protocolos de seguridad para que el personal se sienta seguro. El 50,90% de los encuestados mencionó trabajar en un ambiente cómodo, con la temperatura adecuada y las facilidades para poder realizar su trabajo administrativo, mientras el 69,40% indicaron que las cargas de trabajo son bajas, es decir que cumplen con sus funciones adecuadamente, gozan de sus vacaciones, sus horas extras son remuneradas, por lo tanto, no son un riesgo de fatiga o estrés para el personal.

Tabla 8:

Distribución de frecuencia y porcentaje del Absentismo Laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil

Dimensiones/ Variable	Bajo		Medio		Alto	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Actitud de trabajo	35	32,40%	73	67,60%	0	0,00%
Riesgo ergonómico	26	24,10%	82	75,90%	0	0,00%
Riesgos psicosociales	67	62,00%	41	38,00%	0	0,00%
Absentismo laboral	61	56,48%	47	43,52%	0	0,00%

Fuente: Encuesta de medición del absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil

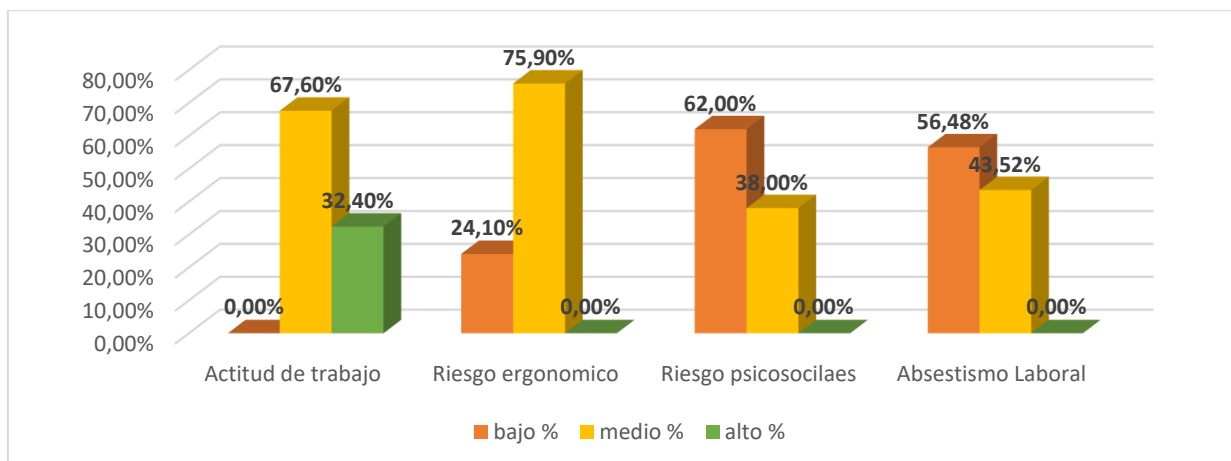


Figura 3: Nivel del absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil

Apreciación:

Según los resultados encontrados en la tabla 8 y figura 3, se observó que el absentismo laboral es bajo en la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil, ya que el 56,48% de los encuestados indicaron que se sienten motivados al momento de realizar sus funciones, se sienten seguros y capaces de alcanzar las metas laborales del día. También se observó en cuanto a sus dimensiones el 67,60% de los encuestados indicaron contar con una buena actitud en su trabajo, un 75,90% indicaron sentirse comfortable y seguro en su lugar de trabajo, por lo que estas dos primeras dimensiones mencionadas son consideradas una causa media como para no acudir a su lugar de trabajo. Mientras que un 62,0% indicaron un riesgo psicosocial bajo, es decir que no sienten algún tipo de cansancio mental o estrés en su trabajo. Por lo tanto, se consideró que el riesgo psicosocial es baja como causa de un absentismo al lugar de trabajo.

Tabla 9:

Relación entre la variable riesgo ocupacional y la dimensión actitud de trabajo

Riesgo Ocupacional	Actitud de Trabajo						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	47	43,52%	57	52,78%	0	0%	104	96,30%
Medio	4	3,70%	0	0,00%	0	0,00%	4	3,70%
Alto	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	51	47,22%	57	52,78%	0	0,00%	108	100%

Fuente: Encuesta de medición del riesgo ocupacional del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil

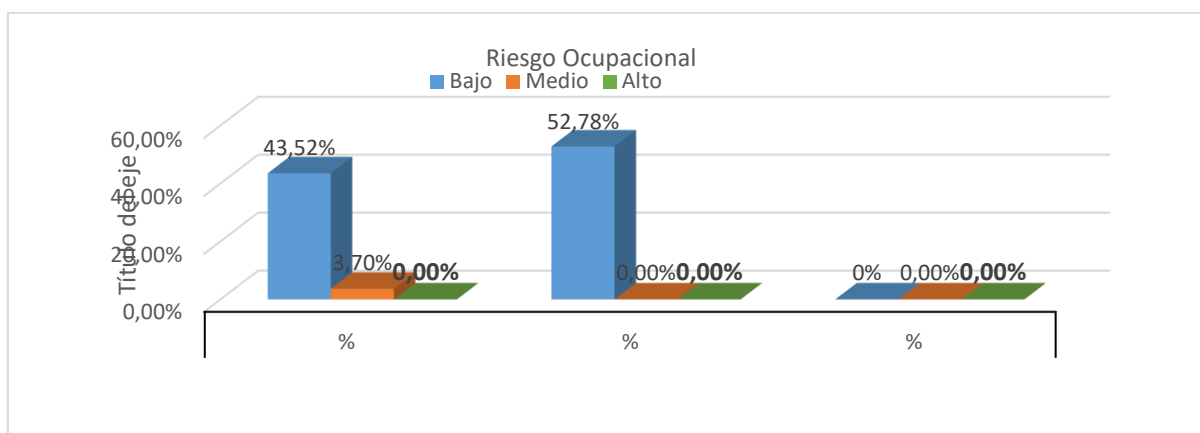


Figura 4: Niveles del cruce de la variable riesgo ocupacional y la dimensión actitud de trabajo

Apreciación:

Según los resultados encontrados en la tabla 9 y figura 4, se observó que entre la dimensión actitud de trabajo y la variable riesgo ocupacional, el 96,30% de los encuestados mencionaron un nivel bajo en riesgo ocupacional indicando que están seguros en su trabajo, cuentan con las comodidades y su trabajo es equilibrado, mientras el 52,78% de los encuestados indicaron tener buena actitud en el trabajo, se sienten motivados a realizar sus tareas y mantienen buena relación con sus compañeros de área. El 43,52% mencionó que su actitud de trabajo no es adecuada porque no se respeta las ideas de todos, no hay motivación laboral y no hay compañerismo entre el personal administrativo de la Universidad politécnica Salesiana de Guayaquil.

Tabla 10:

Relación entre la variable riesgo ocupacional y la dimensión riesgos ergonómicos del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil

Riesgo Ocupacional	Riesgo Ergonómicos						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	30	27,78%	74	68,52%	0	0,00%	104	96,30%

Medio	3	2,78%	1	0,93%	0	0,00%	4	3,70%
Alto	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	33	30,56%	75	69,44%	0	0,00%	108	100,00%

Fuente: Encuesta de medición del riesgo ocupacional del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil

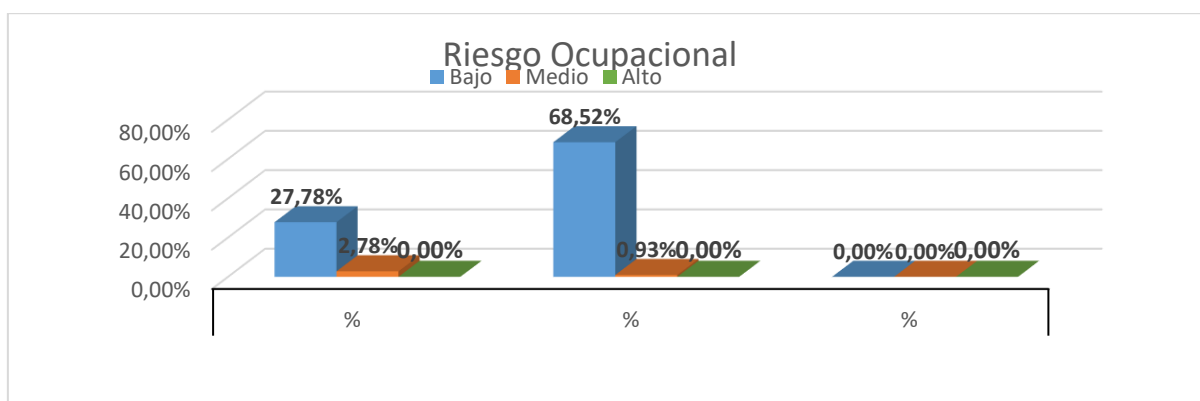


Figura 5: Niveles del cruce de la variable riesgo ocupacional y la dimensión riesgos ergonómicos del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil

Apreciación:

Según los resultados encontrados en la tabla 10 y figura 5; se observó que entre la variable riesgo ocupacional y la dimensión de riesgo ergonómicos el 96,30% mencionan un nivel bajo en las dimensiones seguridad de trabajo, carga laboral y ambiente físico de trabajo, indicando que no se padece problemas de riesgo ocupacional. El 69,44% de los encuestados afirmaron un nivel medio en riesgos ergonómicos, por lo tanto, los trabajadores no sienten la comodidad en su área de trabajo, lo que provoca que el trabajador falte o se ausente para evitar incomodidad afectando la productividad. El 30,56% mencionaron un nivel bajo en riesgos ergonómicos, indicando un trabajo adecuado y con el confort para realizar sus labores.

Tabla 11:

Relación entre la variable riesgo ocupacional y la dimensión riesgos psicosociales

Riesgo Ocupacional	Riesgo Psicosociales						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	51	47,22%	53	49,07%	0	0,00%	104	96,30%
Medio	1	0,93%	3	2,78%	0	0,00%	4	3,70%
Alto	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	52	48,15%	56	51,85%	0	0,00%	108	100,00%

Fuente: Encuesta de medición del riesgo ocupacional del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil

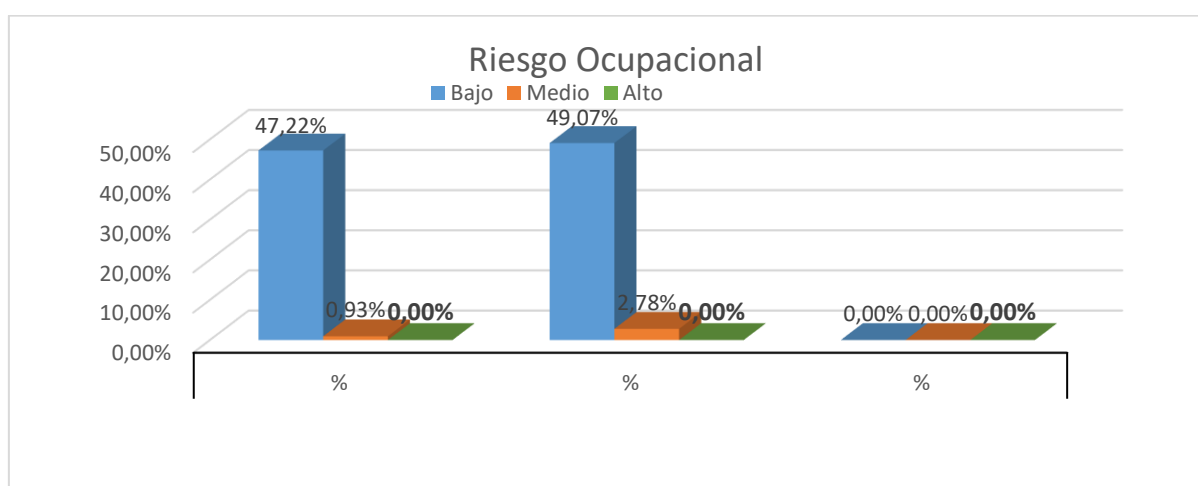


Figura 6: Niveles del cruce de la variable riesgo ocupacional y la dimensión riesgos psicosociales del personal administrativo

Apreciación:

Según los resultados encontrados en la tabla 11 y figura 6; se observó entre la variable riesgo ocupacional y la dimensión de riesgo psicosociales el 96,30% mencionó un nivel bajo en las dimensiones seguridad de trabajo, carga laboral y ambiente físico de trabajo, indicando que no se padece problemas de riesgo ocupacional. También se observó el 51,85% de los encuestados mencionaron un nivel medio en riesgos psicosociales indicando que se realiza el trabajo con las herramientas que están disponibles, la fatiga mental es leve y el trabajador puede seguir realizando sus actividades. Un 48,51% mencionó que hay un nivel medio en

riesgos psicosociales en el personal administrativo de la universidad politécnica salesiana de Guayaquil.

Comprobación de hipótesis:

Si el resultado de p es menor a 0,05; se considera que la distribución de la muestra no es normal.

Si el resultado de p es mayor a 0,05; se considera que la distribución de la muestra es normal.

Tabla 12:

Prueba de Normalidad de las puntuaciones directas de las variables riesgo ocupacional y absentismo laboral.

Variable/ dimensiones	Kolmogorov-Smirnov				Prueba a realizar
	Estadístico	n	Sig	Resultado	
Condiciones de seguridad	.112	108	.002	No normal	
Ambiente físico de trabajo	.130	108	.000	No normal	Sperman
Carga de trabajo	.132	108	.000	No normal	rho
Actitud de trabajo	.136	108	.000	No normal	
Riesgo ergonómico	.173	108	.000	No normal	
Riesgo psicosocial	.157	108	.000	No normal	

Hipótesis General:

Ha: El riesgo ocupacional se relaciona con el absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019

Ho: El riesgo ocupacional no se relaciona con el absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019

Tabla 13:

Correlación entre las variables riesgo ocupacional y absentismo laboral

			Riesgo Ocupacional	Absentismo Laboral
Rho de Spearman	Riesgo Ocupacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1	,576** 0,000
		N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 13 muestra que, en la prueba de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo un coeficiente de correlación de ,576** (correlación moderada y positiva) y un p-valor obtenido de 0,000, el cual es menor al p-valor tabulado 0,01, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador. Esto significa que existió una correlación moderada, positiva y estadísticamente significativa entre la variable riesgo ocupacional con el absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019.

Hipótesis Especifica 1

Ha: Existe relación entre riesgo ocupacional y actitudes del trabajo del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019.

Ho: No existe relación entre riesgo ocupacional y actitudes del trabajo del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019

Tabla 14:

Correlación entre riesgo ocupacional y actitudes del trabajo del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019

Actitudes de trabajo		
	Rho	p
Riesgo Ocupacional	,638**	0
Condiciones de seguridad	,577**	0
Ambiente físico de trabajo	,571**	0
Carga de trabajo	,577**	0

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 14 se observa, que, en la prueba de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo que existe relación significativa entre la variable riesgo ocupacional y la dimensión actitudes de trabajo de la variable absentismo laboral en el personal administrativo; condiciones de seguridad ($\rho = 0,577^{**}$ $p=0$), ambiente físico de trabajo ($\rho = 0,571^{**}$ $p=0$), Carga de trabajo ($\rho = 0,577^{**}$ $p=0$), y la variable total con un coeficiente de correlación de $,638^{**}$ (correlación moderada y positiva) y un p-valor obtenido de 0,000, el cual es mayor al p-valor tabulado 0,01, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador. Esto significa que existió una correlación moderada, positiva y estadísticamente significativa entre la variable riesgo ocupacional y actitudes del trabajo del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019.

Hipótesis Específica 4

Ha: Existe relación entre riesgo ocupacional y riesgos ergonómicos del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019

Ho: No existe relación entre riesgo ocupacional y riesgos ergonómicos del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019

Tabla 15:

Correlación entre riesgo ocupacional y riesgos ergonómicos del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019

Riesgos ergonómicos		
	Rho	p
Riesgo ocupacional	,568**	0
Condiciones de seguridad	,505**	0
Ambiente físico de trabajo	,539**	0
Carga de trabajo	,501**	0

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 15 muestra que, en la prueba de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo que existe relación significativa entre la variable riesgo ocupacional y la dimensión riesgos ergonómicos de la variable absentismo laboral en el personal administrativo; condiciones de seguridad ($\rho=0,505^{**}$ $p=0$), ambiente físico de trabajo ($\rho=0,539^{**}$ $p=0$), carga de trabajo ($\rho=0,501^{**}$ $p=0$), y la variable total como un coeficiente de correlación de $,568^{**}$ (correlación moderada y positiva) y un p-valor obtenido de 0,000, el cual es mayor al p-valor tabulado 0,01, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador. Esto significa que existió una correlación moderada, positiva y estadísticamente significativa entre la variable riesgo ocupacional y riesgos ergonómicos del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019.

Hipótesis Específica 5

Ha: Existe relación entre riesgo ocupacional y riesgos psicosociales del trabajo del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019.

Ho: Existe relación entre riesgo ocupacional y riesgos psicosociales del trabajo del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019

Tabla 26:

Correlación entre riesgo ocupacional y riesgos psicosociales del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019

Riesgos psicosociales		
	Rho	p
Riesgo ocupacional	,476**	0
Condiciones de seguridad	,433**	0
Ambiente físico de trabajo	,432**	0
Carga de trabajo	,470**	0

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 16 muestra que en la prueba de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo que existe relación significativa entre la variable riesgo ocupacional y la dimensión riesgos psicosociales de la variable absentismo laboral en el personal administrativo; condiciones de seguridad ($\rho=0,433^{**}$ $p=0$), ambiente físico de trabajo ($\rho=0,432^{**}$ $p=0$), carga de trabajo ($\rho=0,470^{**}$ $p=0$) y la variable total con un coeficiente de correlación de ,476** (correlación moderada y positiva) y un p-valor obtenido de 0,000, el cual es menor al p-valor tabulado 0,01, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador. Esto significa que existió una correlación moderada, positiva y estadísticamente significativa entre la variable riesgo ocupacional y Riesgos Psicosociales del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a lo mencionado se conoció que el absentismo laboral es un problema que puede afectar al personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil, estos problemas suelen ser abandono del lugar de trabajo, faltas de varios días por enfermedad o problemas con compañeros de trabajo, causando atrasos en las actividades que deben cumplir los trabajadores y así mismo ocasionando que exista una carga elevada de trabajo al no cumplir las tareas programadas para cada día. Por lo tanto, es necesario realizar un estudio de carácter significativo para comprobar si el absentismo laboral es un problema para el personal administrativo.

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre riesgo ocupacional y el absentismo laboral en el personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019. Donde se observó en los resultados que el 52,78% manifestó que hay un nivel bajo entre las variables absentismo laboral y riesgo ocupacional, además se observó una correlación moderada y positiva por lo que los datos mostraron ($0.576, p= 0.00$) indicando que el absentismo laboral no es un factor que afecte al personal administrativo y que no hay índices altos de riesgos ocupacional pero sin embargo si existió en pequeña escala en la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, estos resultados coincidieron con lo mencionado por Dionisio (Perú 2018)¹¹, sobre el riesgo laboral y estrés laboral en el personal profesional de enfermería del instituto nacional de ciencias neurológicas, donde se pudo observar que el personal de enfermería tenía un índice leve de padecer estrés laboral ya que los trabajadores pueden tener más carga laboral, lo cual causa un riesgo laboral, también se observó ciertas correcciones implementadas para equilibrar la carga de trabajo y reducir el estrés laboral en los profesionales de enfermería, Bautista y Valencia (Colombia 2015)⁸, quienes indicaron que el absentismo laboral es un problema que afecta a las empresas, cuando una persona falta ya sea por enfermedad o por algún problema hace que se retrase el trabajo y la empresa no complete sus metas provocando pérdidas económicas, otro problema que causa absentismo laboral es cuando un empleado se ausenta después de algunas horas provocando más carga de trabajo a sus compañeros.

Para analizar la investigación se describió el primer objetivo específico sobre cómo identificar el nivel de riesgo ocupacional del personal administrativo de la Universidad

Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019, en los resultados se observó que el 96,3% mencionan un nivel bajo, indicando que no hay índices altos de padecer el riesgo ocupacional y esto se refleja en sus dimensiones donde se observó que las condiciones de seguridad son las adecuadas, hay un ambiente de trabajo confortable y sobre todo un nivel bajo en cargas de trabajo por lo que estas son equilibradas evitando así cansancios o estrés que perjudiquen al personal administrativo que labora en la universidad politécnica salesiana de Guayaquil. Estos resultados coincidieron con los de Dionisio V. (2018) ²⁹, quien mencionó que el riesgo ocupacional es un problema que puede afectar a los trabajadores, estos problemas muchas veces son causados por accidentes laborales ocasionados en las empresas, por zonas de riesgos dentro de estas o provocadas por el mismo empleado al no seguir los protocolos de seguridad. El ambiente de trabajo debe ser adecuado para el trabajador, si realiza sus labores en un lugar con la iluminación adecuada y los recursos necesarios para realizar su trabajo aumentaran la productividad. También se mencionó que la carga de trabajo es un problema de riesgo ocupacional al presentar estrés en los trabajadores, que puede ser prevenido si hay una carga de trabajo equilibrado entre los trabajadores. Como teoría se mencionó que los riesgos laborales son eventos que afectan al rendimiento del trabajador, estos van desde problemas físicos si no se tiene las seguridades necesarias en el área de trabajo y problemas en la salud mental por cantidades elevadas de tareas que debe realizar, es necesario tomar medidas facilitando al trabajador realizar sus tareas y reducir los riesgos laborales¹⁵.

Se describió el segundo objetivo específico sobre como identificar el nivel de absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019. Donde mediante los resultados se observó que el 56,48% indicaron un nivel bajo en absentismo laboral, mientras el resto indicaron un nivel medio refiriendo a que las posibilidades de un índice de absentismo existan pero mínimo en el personal administrativo, esto también se refleja en los resultados de sus dimensiones donde se observó un nivel medio en actitud de trabajo y riesgos ergonómicos, esto indicó un posible índice de absentismo laboral por falta de seguridad o conformidad en el trabajo a pesar de tener una buena actitud para realizar sus tareas, también se observó un nivel bajo en riesgos psicosociales lo cual indicó que el trabajo realizado es adecuado haciendo que el cansancio y estrés no afecte considerablemente a los empleados, estos resultados concuerdan con los de Bautista y Valencia (Colombia 2015)⁸, que indicaron que la mayor causa de absentismo

laboral es por faltas que pueden ser de carácter médico, calamidades domésticas, diligencias personales de los empleados. El ausentismo laboral en estos casos puede ser controlado si se ofrecen las seguridades necesarias mediante charlas que indiquen los protocolos de seguridad de la empresa, también si se equilibra los trabajos que realizan en la empresa para evitar problemas de estrés o problemas físicos por estar en una sola postura en una larga jornada de trabajo. Como teoría se menciona que el absentismo laboral se puede convertir en un problema dentro de la organización ya que genera costos adicionales, traumas musculares, estrés, etc. Son factores de incapacidad laboral, las organizaciones deben crear planes estratégicos para evitar estos problemas en un futuro y reducir el índice de absentismo laboral entre sus empleados²².

Como tercer objetivo de la investigación se estableció la relación entre riesgo ocupacional y actitudes del trabajo del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019. Donde se evidenció que el 52,78% de los encuestados indicaron un nivel medio en la dimensión actitud de trabajo por lo que se entiende hay una buena relación en el área de trabajo, los empleados están conforme con el trabajo realizado y esto ayuda a mejorar su desempeño, además se observa que existió una relación alta (0.638, $p=0,00$) entre la dimensión mencionada y la variable riesgo ocupacional, la dimensión con las que más se relaciona este resultado son las condiciones de seguridad y la carga de trabajo ambas con 0,577, $p=0,00$ que implicó que para que la actitud del trabajador sea buena necesita sentirse seguro en su trabajo y que se mantenga un trabajo equilibrado entre los empleados, los resultados concordaron con los de Baquero C., Gómez L. y Velastegui S. (2013)¹⁰ quienes indicaron que la actitud tenga el trabajador al realizar sus labores influye en su desenvolviendo al realizar sus tareas, es decir si la actitud que tenga al realizar sus tareas es buena le resultara sencillo cumplir sus obligaciones, si estas no son buenas tendrá dificultades para realizarlas y su productividad será baja, una buena actitud es sentirse motivado al realizar su trabajo, tener una buena comunicación con sus compañeros de área y mantener una competitividad sana con la finalidad de lograr las metas propuestas. El ambiente de trabajo debe ser adecuado para el trabajador, si realiza sus labores en un lugar con la iluminación adecuada y los recursos necesarios para realizar su trabajo aumentara la productividad, en la relación con la teoría relacionada se menciona que la actitud son emociones, el trabajador debe organizar y gestionar su tiempo al momento de realizar sus labores cumpliendo con las tareas establecidas y manteniendo un buen comportamiento²⁵.

Como cuarto objetivo de la investigación se estableció la relación entre riesgo ocupacional y riesgos ergonómicos del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019, donde se evidenció que el 69,44% de los encuestados indicaron un nivel medio en la dimensión riesgos ergonómicos, considerando una correlación entre la relación con (0.568^{**}, p=0 0,00) y una correlación entre las dimensiones condiciones de seguridad (rho= 0,505^{**} p=0,000), ambiente físico de trabajo (rho= 0,539^{**} p=0,000), carga de trabajo (rho= 0,501^{**} p=0,000), indicando que el ambiente de trabajo tiene una mayor relación con los riesgos ergonómicos ya que el personal administrativo no están totalmente conforme con las condiciones en el área donde laboran, también mencionan que el área de trabajo no cuenta con todos los implementos adecuados para agilizar el trabajo y por lo cual los trabajos se retrasan. Los resultados concordaron con los de Orbe (2013)⁹, indicando que los riesgos ergonómicos son problemas que puede tener una persona en su trabajo si siente que no cuenta con las seguridades en su trabajo, o percibe que el ambiente donde labora no es el adecuado y tiene problemas al momento de expresar sus ideas ya que siente que no es escuchado por sus compañeros, muchas veces el trabajador no puede con las labores que realiza algunos de sus compañeros que no asistieron y eso conlleva con un problema en la productividad, los riesgos ergonómicos se pueden evitar si se mantiene al personal seguro y con el ambiente adecuado para que realice sus tareas a la vez que se estaría controlando los problemas de absentismo laboral. Como teoría se indica según Larousse la ergonomía son estudios cualitativos y cuantitativos usados para mejorar las condiciones de trabajo, mejorar la productividad y la integridad de los miembros y productores que realizan el trabajo. Se indica también a la ergonomía asociada con la psicología humana en relación al trabajo que desempeña el empleado con su lugar de trabajo.²⁶

Como quinto objetivo de la investigación se estableció la relación entre riesgo ocupacional y riesgos psicosociales del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019. Donde se evidenció que el 51,85% de los encuestados indicaron un nivel medio en riesgos psicosociales, por otro lado la correlación de los riesgos psicosociales con la variable riesgo ocupacional manifiesta que si hay relación detallada en condiciones de seguridad (rho= 0,433^{**} p=0,000), ambiente físico de trabajo (rho= 0,432^{**} p=0,000), carga de trabajo (rho= 0,470^{**} p=0,000), y la variable total riesgo ocupacional (rho= 0,476^{**} p=0,000), indicando claramente que hay un índice leve de riesgos

psicosociales ya sea por fatiga en los empleados al no contar con las herramientas adecuadas para agilizar su trabajo, esto implica atrasos en sus labores y acumulación de trabajo que con el tiempo se vuelve estrés laboral al no poder terminar a tiempo con sus obligaciones, esto concuerda con los resultados de Arregui (Quito 2018) ¹⁴, que mencionó que las ausencias en el trabajo están asociadas principalmente a la exposición a riesgos laborales que incluyen los riesgos ergonómicos y psicosociales los cuales provocan factores como el estrés y fatiga en los trabajadores. Como teoría mencionada por Daza y Perez Blibao³⁸, los riesgos psicosociales son condiciones laborales que se relacionan entre la organización y el tipo de trabajo que realiza el empleado y la cual puede afectar la salud física y social del trabajador. También se define que es la percepción del trabajador a definir su lugar de trabajo, si este cumple sus expectativas y si se encuentra satisfecho con su salario. También se menciona que son condiciones que pueden afectar la integridad física y social de trabajador y al mismo tiempo influye en las tareas que debe realizar ³⁹.

V. CONCLUSIONES

1. Existió relación media entre el riesgo ocupacional y el absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil: mientras menos riesgo ocupacional exista, se disminuirá considerablemente el absentismo laboral, esto lo corroboramos con los antecedentes y las teorías relacionadas al tema, demostrando que se deben poner más atención en el riesgo ocupacional.
2. Los niveles de riesgo ocupacional del personal administrativo fueron bajos por lo que indica la existencia de un ambiente favorable para que los empleados puedan desarrollar sus funciones con total normalidad sin exponerse a muchos riesgos.
3. Los niveles de absentismo laboral del personal administrativo fueron bajos, pero también se observó una cantidad significativa en el nivel medio por lo que se indicó la ausencia de personal la cual debe ser monitoreada para a que no aumente y así no perjudicar a la institución.
4. La relación entre el riesgo ocupacional y la dimensión actitudes del trabajo del personal administrativo, con los datos estadísticos se demostró que tiene un nivel moderado de relación, con lo que se comprobó que el riesgo ocupacional si afecta a las actitudes de trabajo, indicando que sin motivación o compañerismo puede afectar la productividad del empleado, llegando a provocar riesgos potenciales en el área de trabajo.
5. La relación entre el riesgo ocupacional y la dimensión riesgos ergonómicos del personal administrativo, con los datos estadísticos demostró la presencia de un nivel moderado de relación, también con los trabajos previos se demostró que el riesgo ocupacional se relacionó con los riesgos ergonómicos ya que trabajar en lugar incomodo o sin el confort suficiente provoca que el empleado pueda sufrir riesgos a largo plazo.
6. La relación entre el riesgo ocupacional y la dimensión riesgos psicosociales del personal administrativo, con los datos estadísticos demostró la presencia de un nivel moderado de relación, también con los trabajos previos se corroboró que las relaciones sociales dentro del área de trabajo también influyeron en el riesgo laboral, ya que la fatiga, el estrés pueden causar que los trabajos no realicen adecuadamente sus funciones, existiendo una probabilidad más alta que ocurra un accidente.

VI. RECOMENDACIONES

- Los directivos de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil deben emprender sistemas para ir evaluando periódicamente los riesgos que se exponen sus empleados con el fin de disminuir el absentismo laboral evitando así perdida para la institución, y sobre todo que los procesos no se cumplan como ya están establecidos.
- Se debe evaluar periódicamente, realizar análisis de los riesgos que existen para poder mantener los niveles bajos, incluso disminuirlos totalmente, además analizar posibles riesgos que puedan existir en el futuro, también mantener al personal capacitado sobre las funciones que realizan evitando que cometan errores.
- Se deben corregir los niveles de absentismo ya que el nivel medio reflejo un grupo, lo que provoca que exista sobrecarga de trabajo, se deben realizar los correctos chequeos médicos a los trabajadores, asegurase de que si están en un tratamiento este debe ser cumplido ya que al no realizarlo correctamente el mayor perjudicado es el empleado.
- La institución debe implementar programas para aumentar la motivación mediante incentivos, también implementar un sistema de seguimiento de como realizan sus funciones, de cómo se desenvuelven dentro del ambiente laboral y las relaciones que tiene dentro del, evitando así problemas en el desarrollo de las funciones.
- Se debe evaluar los potenciales riesgos ergonómicos que existe, muchas instituciones no les prestan la debida atención a estos, pero debe existir capacitación así los empleados sobre la correcta postura, e correcto uso de los equipos de cómputos, como levantar objetos pesados, buscando así disminuir estos problemas.
 - Se debe evaluar si los empleados están capacitados para las funciones que realizan, sino se exponen físicamente a peligro y si las funciones que realiza es de acuerdo al cargo que tiene, evitando así que él se sienta presionado o incluso que no sirva dentro de la institución.

REFERENCIAS

1. OIT [Internet]. Seguridad y salud en el trabajo [consultado 8 noviembre 2019]. Suiza 2019; disponible en: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.html>
2. Revista Ciencias de la Salud [Internet]. Prevención de riesgos ocupacionales en empresas colombianas [consultado 8 noviembre 2019]. Colombia 2019; disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/562/56210104.pdf>
3. Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil. <https://www.ups.edu.ec/sede-guayaquil>
4. Ausentismo laboral en los empleados de la Gerencia de personal y su incidencia en los costos en la Empresa CVG BAUXILIUM PUERTO ORDAZ estado Bolivar. Navarro Glenda Niurlet. Enero 2012. Universidad Católica Andrés Bello. Chile. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS3232.pdf>
5. Diario “Expreso”. Lizbeth Zumba. 26 de noviembre 2018. Riesgos laborales, una amenaza que muta y se expande. <https://www.expreso.ec/vivir/trabajo-riesgoslabroales-ecuador-preocupacion-XM2493330>.
6. UGT Andalucía. (2009). Guía de prevención de Riesgos psicosociales en el trabajo. Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales. Extraído el 26 de mayo del 2018 desde http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_riesgospsicosocialesand/publication.pdf
7. Osca, A., López Araujo, B., Bardera, P., Uríen, B., Díez, V., & Rubio, C. (2014). Riesgos psicosociales y accidentabilidad laboral: investigación y propuestas de actuación. *Papeles del psicólogo*, 35(2), 138-143.
8. Bautista y Valencia. Causas de ausentismo laboral en los trabajadores del área administrativa del Hospital San Andrés E.S.E. Tumaco, durante el primer semestre de 2015. Ingrid Mayerlin Bautista España. Sindy Sofía Valencia Molano. Universidad CES de Medellín. Facultad Postgrado en Salud Pública. Especialización Gerencia de salud ocupacional. San Juan de Pasto. Colombia-2015. http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4202/2/Causas_Ausentismo_Laboral.pdf

9. Ccollana-Salazar. Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. Perú 2015 disponible en <http://www.sme.usmp.edu.pe/index.php/sme/article/view/74/65>
10. J. Renginfo Ideyla. Ausentismo laboral del personal en un núcleo de una institución universitaria pública. Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias de la Salud. Área de estudios de postgrado. Maestría en Salud Ocupacional e Higiene del ambiente laboral. Venezuela. Noviembre-2017 disponible en <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/6213/irengifo.pdf?s>
11. Dionisio De La Cruz V. Riesgo laboral y estrés laboral en profesional de enfermería del instituto nacional de ciencias neurológicas, Lima 2017 [en línea]. [Citado: 2019 diciembre 08] Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018; disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12860/Dionisio_DLCVM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Orbe Ponce E. Detección de riesgos ergonómicos a través de su identificación y medición para realizar un plan de prevención en el área de producción de la Empresa Manufacturas Americanas”. Evelyn Cristina Orbe Ponce. Quito-Ecuador. 2011. Disponible en <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1660/1/T-UCE-0007-27.pdf>
13. Baquerizo Cisneros Luis David. Gómez Lapierre Lupe Janet. Velasteguí Sarmiento Edmundo David. Analisis del alto índice de ausentismo en la Compañía ABC de la ciudad de Guayaquil. Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Administrativas. Guayaquil-Ecuador.2013. Disponible en <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/14695/1/TESIS%20Ing.%20Com.%20002%20-20Análisis%20del%20alto%20índice%20de%20ausentismo%20en%20la%20compañía%20ABC>
14. Arregui Paredes, Anita Judith. El ausentismo laboral. Caso: “Área Call Center institución financiera privada del Ecuador”. Quito: 2018. Disponible en: <http://repositorionew.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6258/1/T2684-MDTH-Arregui-El%20ausentismo.pdf>
15. Lino Burgos Johnny Javier, Faggioni Mosquera Andrés Arturo, Pérez Peñafiel Julio René gestión de talento humano en relacion al ausentismo y rotación de personal en

- las empresas constructoras de la ciudad de Guayaquil, Guayaquil: 2018 , Disponible en : <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/ausentismo-rotacion-personal.html>
16. Herrera Vinelli Irena Pamela, Villamar Triviño Rómulo Andrés Comportamiento Del Ausentismo De Los Trabajadores De Una Empresa De Alimentos Lácteos. Guayaquil-Ecuador 2018, Guayaquil 2018. Disponible en: <http://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/3039>
 17. Zambrano Cedeño Alexander David, Proyecto Análisis causal exploratorio del ausentismo laboral en funcionarios de empresas públicas (EP) de Guayaquil Caso de estudio DD09D06-Tarqui 2 Salud, Guayaquil 2018, Disponible en : <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/36602/1/TESIS%20FINAL.pdf>
 18. Moreno Jiménez Bernardo. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Med. segur. trab. [Internet]. 2011 [citado 2020 Ene 02] ; 57(Suppl 1): 4-19. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>.
 19. Codificación Del Código Del Trabajo, Determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador, 2006, Disponible en : <https://www.derechoecuador.com/de-los-riesgos-del-trabajo>
 20. Direcciones de contacto de UGT - UGT- COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL Prevención de Riesgos Laborales, Madrid-España, Disponible en: <http://portal.ugt.org/juventud/guia/cap4.pdf>
 21. Riesgo Ocupacional; Venezuela Enciclopedia juridica; (2017, 08). Riesgo Ocupacional venezuela.leyderecho.org Retrieved 11, 2019, from <https://venezuela.leyderecho.org/riesgo-ocupacional>
 22. Real Decreto Legislativo. Ley de Prevención de Riesgo Laborales 31/1995. Infracción y sanciones en materia en prevención de riesgos laborales Disponible en: <https://www.maz.es/Publicaciones/Publicaciones/manual-01-ley-de-prevencion-de-riesgos-laborales-ley-31-1995-de-8-de-noviembre.pdf>
 23. Emilio Castejón, Fernando G. Benavides, Salvador Moncada (1998). Teoría general de la evaluación de riesgos [internet] disponible en: http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=851

24. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (1986). Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo (Decreto Ejecutivo 2393 ed.). Ecuador
25. M^a Cruz Benlloch López, Yolanda Ureña Ureña Manual básico de seguridad y salud en el trabajo 2018 [internet] disponible en: http://www.invasat.gva.es/documents/161660384/161741761/BENLLOCH+LOPEZ+Mari+Cruz%3B%20URE%C3%91A+URE%C3%91A+Yolanda+2018+.+El+Trabajo+y+la+Salud+los+riesgos+profesionales.+Factores+de+riesgo_cs/366941a0-15a9-49a6-8423-72003bf7384b
26. Mc Mutual, Prevención de riesgos laborales en oficinas y despachos 2008 [internet] disponible en: https://www.fauca.org/wp-content/uploads/2017/10/manual_prl-oficinas-y-despachos-MC-Mutual.pdf
27. Diaz Zazo P. Prevencion de Riesgos Laborales seguridad y salud laboral [en línea]. 2.a ed. España: Paraninfo; 2015. Disponible en: <https://books.google.es/books>.
28. Stewart, T.A . (2015): La nueva riqueza de las organizaciones: el capital intelectual. Granica, Barcelona.
29. Calcina E. clima Institucional [trabajo de campo] Perú; Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”; 2010. Nicolaci, Miryam (01-04-2008). CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CyMAT). HOLOGRAMÁTICA - Facultad de Ciencias Sociales UNLZ Año V, Número 8, V2, pp.3-48 ISSN 1668-5024 disponible en: <http://www.cienciared.com.ar/ra/doc.php?n=835>
30. Frutos José Antonio, González Patrocinio, Antonio Maillo Antonio, Peña José, Riesco Manuel. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid: Madrid; 2007
31. Boada J. Vallejo R, Agullo E. y Mañas M. El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. Universidad Rovira, Universidad Valladolid, Universidad de Oviedo [Citado: 2018]; (vol. 17): [212 pp.]. Disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/3090.pdf>
32. Observatorio de riesgos psicosociales UGT. Medio Ambiente Físico 2012 [internet] disponible en:<http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/Fichas02%20Medio%20ambiente%20fisico%20del%20trabajo.pdf>

33. Díaz Muñoz, R., Arroyo Varela, S., & Rodríguez Rodríguez, J. Tiempo de trabajo no realizado: Ausencia y Absentismo laboral. Universidad de Málaga, Málaga 1999.
34. Molinera Mateos, J. F. Absentismo laboral: causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción. FC Editorial, Madrid 2006
35. Ortiz, Y. y Samaniego, C. (1995). Reflexiones en torno a la evolución del modelo de Steers y Rhodes sobre absentismo laboral. En L. González, A. de la Torre y J. de Elena (Comps.): Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías. Salamanca: Eudema (pp. 237-246).
36. Hamoui, Y., Sirit, Y. & Bellorin, M. Absentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública venezolana, 2000-2002. Salud de los trabajadores (pp. 107-118).
37. Oficina Internacional del Trabajo. (1991). Enciclopedia de Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo. España. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. artículo: 5-11.
38. Martín E. & Sabaté E. (1983). Entorno a un análisis sociológico del absentismo y la enfermedad de corta duración. Revista Seguridad Social; 17:9- 10.
39. Danatro, D. (1997). Ausentismo Laboral de causa Médica en una Institución Pública Montevideo: 1994-1995. [documento en línea] <http://www.smu.org.uy/literatura/rmu/1997v2/danatro.htm> (Consultada a 21-02-2020)
40. Galindo, M. (2008). Diccionario de Economía aplicada: política económica mundial y estructura económica. España: Editorial economista.
41. Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos (9na ed.). España: McGraw-Hill.
42. Polo, J., Fernández, M. & Ramírez, R. (2012). Diseño del trabajo y satisfacción con la vida. Revista Venezolana de gerencia, 17(59). Recuperado de <http://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/viewFile/10909/10898>
43. Cardoso, MM; Mecina, RE; Velarde, NE; Tesis: ausentismo y su relación con la satisfacción laboral en Enfermería. Mendoza, agosto de 2013. [citado el 15/04/16] Disponible en: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5756/cardoso-maram.pdf
44. Ministerio de relaciones laborales. Factores y riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación. Septiembre 2013.

- Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>
45. Organización Internacional del Trabajo. Salud ocupacional. Éticamente correcta, económicamente adecuada. [documento en línea] http://digilander.Libero.it/Salud_Ocupacional/Saludocupacional.doc (Consultada a 21-02-2020)
 46. Girón C. & Fernández, G. Los riesgos ergonómicos en el puesto de trabajo del personal administrativo. 2011. Gestión práctica de Riesgos laborales. Disponible en: <http://pdfs.wke.es/2/0/4/3/pd0000062043.pdf>
 47. Davis, Keith, John W. Newstrom. Comportamiento humano en el trabajo. México: Ed. McGrawhill/Interamericana editores S.A., 2003.
 48. Portal de los riesgos laborales de los trabajadores de la enseñanza. Riesgos relacionados con la ergonomía 2015 [internet] disponible en:<https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-hergonomia/carga-de-trabajo/>
 49. Indira D. Importancia de las aptitudes y actitudes en el ambito empresarial [Internet]. Indira Sierra D. 2014 Abril. [Citado: 2019 noviembre 06]. Disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/04/29/importancia-de-las-aptitudes-y-actitudes-en-el-ambito-empresarial/>
 50. Edwin Alexis Cataño Saldarriaga , Elizabeth Correa González, Dedsy Yajaira Berbesi Fernández actores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Colombia, 2016 Disponible en : http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000400311
 51. Boada J. Vallejo R, Agullo E. y Mañas M. El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. Universidad Rovira, Universidad Valladolid, Universidad de Oviedo [Citado: 2018]; (vol. 17): [212 pp.]. Disponible en:<http://www.psicothema.com/pdf/3090.pdf>
 52. Nova M. El Absentismo Laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo Madrid:1996
 53. Mondelo P. Gregori E. y Barrau P. Ergonomía 1 Fundamentos [en línea]. España: Universidad Politécnica de Catalunya; 1999 [Citado:2019 octubre 30]. Capítulo 1. Fundamentos de la ergonomía. Disponible en <https://books.google.com.ec/books>

54. Prevalia, S.L, Riesgos Ergonómicos y Medidas Preventivas 2013 [internet] disponible en:https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/53669356/trabajo_ergonomico.pdf
55. Moreno Jiménez B. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. [en línea]. España: Universidad Autónoma de Madrid; 2014; disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Bernardo_Moreno-Jimenez/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_INSHT/links/0deec5166da54c17aa000000.pdf
56. Franco, Y (2014) Tesis de Investigación. Población y Muestra. Tamayo y Tamayo. [Blog Internet] Venezuela Disponible: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html> [Consulta Año/Mes/día].|1
57. López P. Población muestra y muestreo. 2004 [citado el 10 de diciembre del 2019] disponible en : http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
58. Díaz, Á., & Luna, A. Metodología de la investigación educativa: Aproximaciones para comprender sus estrategias. Ediciones Díaz de Santos. Madrid, España:2014
59. Hernández S, Fernández C. y Baptista Lucio Metodología de la Investigación 6a ed. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A; 2014.
60. Otzen Tamara, Manterola Carlos. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Int. J. Morphol. [Internet]. 2017 Mar [citado 2019 Dic 31]; 35(1): 227-232. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

ANEXOS

ANEXO: 1

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE RIESGO OCUPACIONAL

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL RIESGO OCUPACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA DE GUAYAQUIL - ECUADOR, 2019.

Estimados colaboradores:

El presente cuestionario de investigación tiene el siguiente propósito medir la satisfacción laboral, para lo cual se presenta una serie de opiniones relacionadas al trabajo y sus actividades diarias.

De interés de una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Instrucciones:

Lea atentamente cada una de las preguntas y responda marcando con una "X" no hay repuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ENUNCIADO					1	2	3	4	5
	Condiciones de seguridad									
1.		El lugar de trabajo se encuentra correctamente señalizado.								
2.		Me encuentro capacitado para el uso correcto de los protocolos de emergencia								
3.		El área de trabajo es segura para lograr cumplir mis funciones								
4.		Se dan a conocer todos los riesgos dentro de mi área laboral								
5.		Me siento seguro dentro su área de trabajo								
6.		Estoy capacitado para responder antes un peligro que pase dentro de su área de trabajo								
7.		Algunas de las funciones dentro de mi área de trabajo son de alto riesgo para mi vida								
		Ambiente físico de trabajo								
8.		La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus funciones.								
9.		El ambiente de trabajo es confortable para mí.								
10.		En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.								

11.		Cuento con las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
12.		La iluminación donde laboro es adecuada para realizar mis funciones sin problemas.					
13.		La Temperatura donde laboro es adecuada para realizar mis funciones sin problemas.					
14.		Puedo movilizarme sin problemas dentro de mi área de trabajo					
		Carga de trabajo					
15.		Disfruto de mis vacaciones cuando me corresponden					
16.		Las horas extras que realizo son con mi consentimiento					
17.		Mis compañeros me ayudan cuando tengo demasiados trabajos con fecha de entrega cerca.					
18.		Me recargan obligaciones que no van de acuerdo a mi cargo.					
19.		Cuando un compañero se va de vacaciones sus funciones quedan cubiertas de forma equilibrada.					
20.		Se me asignan responsabilidades que no me corresponden					

Elaborado por: Karina Mishell Figueroa Samaniego (2019).

ANEXO: 2

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE RIESGO OCUPACIONAL

I. DATOS GENERALES

- I.1. Nombre: : Riesgo ocupacional
- I.2. Autor : Karina Mishell Figueroa Samaniego
- I.3. Fecha: : 2019
- I.4. País de origen : Ecuador
- I.5. Dimensiones : Condiciones de seguridad, ambiente físico de trabajo y carga de trabajo
- I.6. N° de ítems : 20 ítems
- I.7. Aplicación : Personal que labora en la institución superior
- I.8. Nivel de aplicación : Individual
- I.9. Duración : 15 minutos
- I.10. Numero de ítems : 20

II. Objetivo:

Evaluar de manera individual el control interno en el personal que labora en la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil.

III. Validez y Confiabilidad

Validez La validación del contenido se aseguró mediante la revisión de las bibliografías disponibles, adicionalmente pasaron por criterios de experto asegurando que son válidos para la aplicación

Confiabilidad:

Para verificar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el software SPSS versión 22.0, se utilizó una prueba piloto con diez integrantes de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil

IV. Descripción del instrumento:

El cuestionario del control interno está compuesto por 3 dimensiones: condiciones de seguridad, ambiente físico de trabajo y carga de trabajo, medidos a través de 20 ítems. Seguidamente se presenta la tabla resumen que comprende las dimensiones y los respectivos ítems que los miden.

DIMENSIONES	Ítems	Total
Condiciones de seguridad	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	07
Ambiente físico de trabajo	8,9,10,11,12,13,14	07
Carga de trabajo	15,16,17,18,19,20	06

V. Categorías o niveles:

Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo, totalmente en acuerdo

Categorías de la variable	
1 – 33	Desacuerdo
34 – 66	Indeciso
67 – 100	Acuerdo

Categorías de las dimensiones del riesgo ocupacional

Dimensiones	Desacuerdo	Indeciso	Acuerdo
Condiciones de seguridad	1 – 12	13 – 24	25– 35
Ambiente físico de trabajo	1 – 12	13– 24	25 – 35
Carga de trabajo	1 – 10	11 – 20	21 – 30

ANEXO 3:

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE RIESGO OCUPACIONAL

No	Condiciones de seguridad								Ambiente físico de trabajo								Carga de trabajo						TV	
	1	2	3	4	5	6	7		1	2	3	4	5	6	7		1	2	3	4	5	6		
1	4	5	5	4	4	4	4	30	4	4	4	4	5	5	5	31	4	4	4	5	4	4	25	86
2	4	4	5	3	4	4	4	28	4	3	4	3	4	4	4	26	4	5	3	3	4	4	23	77
3	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	5	5	5	5	28	87
4	4	4	4	3	5	5	5	30	5	4	4	4	4	5	5	31	5	5	4	4	4	4	26	87
5	4	4	4	4	5	5	5	31	5	5	4	4	4	4	4	30	4	5	5	4	4	4	26	87
6	5	5	5	5	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	4	4	4	27	87
7	1	3	2	3	2	4	2	17	1	3	2	4	2	4	2	18	1	4	2	4	2	5	18	53
8	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	5	5	30	5	4	4	4	4	4	25	83
9	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	4	4	4	4	30	4	5	5	5	4	4	27	85
10	4	3	4	4	4	3	3	25	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	3	23	75
11	5	4	4	4	4	5	5	31	5	5	4	4	3	3	5	29	5	4	2	3	3	4	21	81
12	5	5	2	3	3	3	4	25	4	4	4	4	5	5	5	31	5	3	3	4	4	5	24	80
13	5	4	4	3	3	3	3	25	4	4	4	4	4	5	5	30	2	3	3	4	4	4	20	75
14	5	4	4	4	4	3	3	27	4	5	5	5	4	4	5	32	3	4	4	4	4	4	23	82
15	4	4	4	4	3	5	3	27	3	4	4	4	5	5	5	30	4	4	2	2	4	4	20	77
16	5	5	5	5	4	4	4	32	3	5	5	5	5	5	5	33	5	5	5	4	4	3	26	91
17	5	5	3	3	4	4	5	29	5	5	5	5	5	5	4	34	4	4	4	4	4	4	24	87
18	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	5	5	5	28	83
19	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	5	5	5	30	5	5	4	4	4	4	26	84
20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	3	3	25	3	4	5	3	5	3	23	76
21	4	5	5	5	4	4	4	31	3	3	4	2	4	4	4	24	5	2	2	3	3	4	19	74
22	4	4	4	4	4	5	5	30	5	5	4	4	3	3	5	29	5	4	4	4	4	4	25	84
23	4	4	4	4	4	5	3	28	4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	5	3	4	4	26	83
24	4	4	4	5	5	5	5	32	5	5	5	5	4	4	4	32	4	4	4	4	3	3	22	86
25	4	5	4	4	5	5	3	30	4	4	4	2	4	4	4	26	4	5	5	3	4	4	25	81

26	4	5	4	4	4	4	4	29	5	5	3	4	4	4	4	29	5	5	4	4	4	4	26	84
27	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	4	4	4	32	3	3	4	4	2	4	20	80
28	5	5	5	5	5	4	4	33	4	4	5	5	5	5	4	32	4	4	4	4	4	3	23	88
29	5	5	5	4	4	4	4	31	3	3	4	4	4	4	4	26	5	5	5	5	4	4	28	85
30	4	4	3	5	5	4	4	29	4	5	5	5	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	84
31	4	3	4	4	4	4	5	28	4	5	5	5	5	4	4	32	3	3	5	5	4	4	24	84
32	4	4	4	5	4	4	4	29	4	5	3	4	4	4	4	28	4	4	5	5	5	5	28	85
33	4	4	4	5	5	5	5	32	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	4	24	91
34	4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	3	4	4	4	2	27	4	4	4	4	5	5	26	82
35	4	5	5	5	5	4	4	32	3	3	5	5	4	4	4	28	4	4	4	5	5	4	26	86
36	4	5	3	4	4	4	4	28	4	4	5	5	5	5	5	33	4	4	4	3	3	4	22	83
37	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	4	4	4	4	26	90
38	5	5	3	4	4	4	2	27	4	4	4	4	5	5	4	30	4	4	4	5	5	5	27	84
39	4	4	4	5	5	3	4	29	4	4	4	5	5	4	5	31	4	4	4	4	4	4	24	84
40	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	4	3	3	4	5	27	5	5	4	4	3	3	24	83
41	5	4	4	4	4	5	5	31	5	5	4	4	4	4	3	29	4	4	4	4	4	4	24	84
42	4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	4	5	5	5	5	32	5	5	5	5	4	4	28	86
43	5	4	4	4	5	5	5	32	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	2	4	4	22	81
44	4	4	5	3	4	4	4	28	3	4	4	4	4	5	4	28	5	5	3	4	4	4	25	81
45	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	5	4	4	4	4	29	5	5	5	5	4	4	28	87
46	4	4	4	3	5	5	4	29	4	4	5	5	5	5	4	32	4	4	5	5	5	5	28	89
47	4	4	4	4	5	5	4	30	4	4	4	4	4	5	4	29	3	3	4	4	4	4	22	81
48	5	5	5	5	4	4	4	32	5	5	5	5	4	4	3	31	3	5	5	4	4	4	25	88
49	1	3	2	3	2	4	4	19	5	3	4	4	4	4	4	28	4	5	5	5	5	4	28	75
50	4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	5	5	5	5	4	34	4	4	4	4	4	4	24	87
51	4	4	4	4	4	4	5	29	5	3	4	4	4	2	4	26	4	4	4	5	5	4	26	81
52	4	3	4	4	4	3	4	26	4	4	5	5	3	4	4	29	4	4	5	5	4	5	27	82
53	3	4	4	4	2	4	4	25	4	4	5	5	5	5	4	32	4	4	3	3	4	5	23	80
54	4	5	5	3	4	4	4	29	4	4	4	4	5	5	5	31	5	4	4	4	4	5	26	86

55	4	5	5	5	5	4	4	32	4	4	3	3	4	4	4	26	4	4	5	5	5	4	27	85
56	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	4	5	5	5	4	31	4	4	4	4	4	4	24	87
57	4	3	3	4	4	4	4	26	4	4	4	3	5	5	3	28	4	4	4	4	4	4	24	78
58	3	3	5	5	4	4	4	28	5	4	4	4	5	5	4	31	4	4	4	4	4	4	24	83
59	4	4	4	4	5	4	4	29	4	5	5	5	4	4	4	31	4	3	4	4	4	3	22	82
60	4	4	4	4	5	5	5	31	5	3	2	3	2	4	3	22	4	4	5	5	5	5	28	81
61	5	4	4	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	4	3	28	4	4	3	4	3	4	22	79
62	5	4	5	5	5	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	5	24	84
63	5	4	3	5	5	3	4	29	4	3	4	4	4	3	4	26	4	4	5	4	4	4	25	80
64	4	4	4	5	5	4	4	30	4	4	5	5	5	4	4	31	4	4	5	5	5	5	28	89
65	4	5	5	4	4	4	4	30	3	4	3	5	5	3	4	27	4	4	4	4	4	5	25	82
66	3	4	4	5	3	4	4	27	4	4	4	5	5	4	4	30	5	5	3	2	3	2	20	77
67	5	4	4	4	5	4	5	31	4	5	5	4	4	4	4	30	4	5	4	4	4	4	25	86
68	4	4	4	4	3	5	5	29	3	4	4	3	4	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24	81
69	5	4	4	4	4	5	5	31	4	3	4	4	4	4	5	28	3	4	4	4	4	4	23	82
70	5	5	5	5	5	4	4	33	4	4	4	5	4	4	4	29	5	4	5	5	5	5	29	91
71	5	1	3	2	3	2	4	20	4	4	4	5	5	4	4	30	3	5	5	3	5	5	26	76
72	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	5	4	5	5	28	84
73	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	3	5	5	5	30	5	4	4	5	4	4	26	83
74	5	4	3	4	4	4	3	27	5	5	5	4	1	3	2	25	3	2	4	4	3	4	20	72
75	3	3	4	4	4	4	5	27	3	5	5	3	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	79
76	4	4	4	5	4	4	4	29	4	5	5	4	4	4	4	30	4	4	4	4	5	4	25	84
77	4	4	4	5	5	5	5	32	5	4	4	5	4	3	4	29	4	4	3	4	5	5	25	86
78	4	4	4	4	4	4	5	29	4	3	4	4	4	4	5	28	5	5	5	4	4	4	27	84
79	4	5	5	5	5	4	4	32	4	4	4	5	4	4	4	29	3	4	4	4	4	5	24	85
80	4	5	3	4	4	4	4	28	4	5	4	5	5	5	4	32	4	4	5	4	4	4	25	85
81	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	4	4	4	4	30	4	4	5	5	5	5	28	93
82	5	5	3	4	4	4	2	27	4	4	4	4	5	5	4	30	4	4	4	4	4	5	25	82
83	4	4	4	5	5	3	4	29	4	4	4	5	5	4	4	30	5	4	4	4	5	5	27	86

84	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	4	3	3	4	4	26	4	5	5	5	4	4	27	85
85	5	4	4	4	4	5	5	31	5	5	4	4	4	4	4	30	4	3	5	5	4	4	25	86
86	4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	4	5	5	5	4	31	4	4	5	5	4	4	26	83
87	5	4	4	4	5	5	5	32	4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	4	4	5	5	28	89
88	4	5	5	5	5	4	4	32	3	3	5	5	4	4	4	28	3	4	3	4	3	4	21	81
89	4	5	3	4	4	4	4	28	4	4	5	5	5	5	4	32	5	4	4	4	4	3	24	84
90	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	4	5	5	27	90
91	5	5	3	4	4	4	2	27	4	4	4	4	5	5	5	31	5	4	5	5	4	4	27	85
92	4	4	4	5	5	3	4	29	4	4	4	5	5	4	4	30	5	4	4	4	4	5	26	85
93	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	4	3	3	4	4	26	3	3	5	5	4	4	24	82
94	5	4	4	4	4	5	5	31	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	5	5	5	5	28	89
95	4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	4	4	4	4	24	82
96	5	4	4	4	5	5	5	32	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	5	5	26	84
97	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	5	5	3	4	29	4	4	4	5	5	4	26	84
98	4	3	4	3	4	4	4	26	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	4	3	3	4	22	80
99	4	4	3	4	4	4	4	27	5	4	4	4	4	5	5	31	5	5	4	4	4	4	26	84
100	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	4	5	5	5	27	82
101	5	4	4	4	5	5	5	32	5	4	4	4	5	5	5	32	4	4	4	4	4	4	24	88
102	5	4	4	4	4	4	4	29	5	4	4	4	3	5	5	30	4	4	5	5	5	5	28	87
103	5	5	5	5	5	4	5	34	4	4	4	4	4	5	4	29	3	4	4	4	4	5	24	87
104	5	4	4	4	4	4	4	29	4	5	5	5	5	4	4	32	4	4	5	4	4	4	25	86
105	3	4	4	5	5	5	5	31	4	1	3	2	3	2	4	19	4	4	5	5	5	5	28	78
106	4	4	5	5	4	4	5	31	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	5	25	84
107	4	4	3	3	4	4	3	25	3	4	4	4	4	4	4	27	4	5	5	3	4	4	25	77
108	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	3	4	4	4	3	26	4	5	5	5	5	4	28	81

ANEXO 4:

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ABSENTISMO LABORAL

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL ABSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA DE GUAYAQUIL - ECUADOR, 2019.

Estimados Colaboradores:

El presente cuestionario de investigación tiene el siguiente propósito medir el absentismo laboral, para lo cual se presenta una serie de opiniones relacionadas al trabajo y sus actividades diarias.

De interés de una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Instrucciones:

Lea atentamente cada una de las preguntas y responda marcando con una "X" no hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
5	4	3	2	1

N°	ENUNCIADO					1	2	3	4	5	
	Actitud de trabajo										
1.		Me siento motivado en mi área de trabajo									
2.		Las funciones que realizo me motiva hacerlas con un buen desempeño									
3.		El comportamiento de mis compañeros es el adecuado en el área de trabajo									
4.		Mantengo la calma ante situaciones difíciles dentro de área de trabajo									
5.		Me resulta fácil expresar mis ideas a mis compañeros en mi área de trabajo									
6.		Me resulta adecuados los logros obtenidos en mi trabajo									
7.		Soy competitivo al momento de ejercer mis funciones en mi área de trabajo									
		Riesgos ergonómicos									
8.		Me siento confortable en el lugar donde desempeño mi trabajo.									
9.		Puedo desempeñarme actualmente en el lugar de trabajo donde laboro.									
10.		Siento que el ambiente de trabajo actual afecta mi productividad.									

11.		Me siento seguro en mi área donde realizo mis labores.					
12.		Existe algún protocolo de seguridad en caso de algún accidente en horas laborales.					
13.		Dentro de mi área de trabajo puedo desenvolverme con facilidad demostrando mis habilidades.					
14.		Se me hace fácil cumplir funciones con compañeros de otras áreas.					
		Riesgos psicosociales					
15.		Me siento capaz de realizar mi trabajo con las herramientas proporcionadas en mi trabajo					
16.		Me siento capaz de cumplir las metas de la Organización en el trabajo propuesto.					
17.		Al terminar la jornada laboral me siento óptimo para seguir con mis actividades.					
18.		En todo el tiempo que he laborado eh presentado algún problema físico en mi salud.					
19.		Siente algún tipo de cansancio mental o estrés al momento de realizar mi trabajo.					
20.		Tengo problemas en separar mi vida cotidiana con mi vida laboral.					

Elaborado por: Karina Mishell Figueroa Samaniego (2019).

ANEXO 5:

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE ABSENTISMO LABORAL

I. DATOS GENERALES

- I.1. Nombre: : Absentismo laboral
- I.2. Autor : Karina Mishell Figueroa Samaniego
- I.3. Fecha: : 2019
- I.4. País de origen: : Ecuador
- I.5. Dimensiones : Actitudes de trabajo, riesgos ergonómicos y riesgos psicosociales.
- I.6. N° de ítems : 20 ítems
- I.7. Aplicación: : Personal que labora en la Institución superior
- I.8. Nivel de aplicación : Individual
- I.9. Duración : 15 minutos
- I.10. Numero de ítems : 20

II. Objetivo:

Evaluar de manera individual el control interno en el personal que labora en la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil.

III. Validez y Confiabilidad

Validez La validación del contenido se aseguró mediante la revisión de las bibliografías disponibles, adicionalmente pasaron por criterios de experto asegurando que son válidos para la aplicación

Confiabilidad:

Para verificar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el software SPSS versión 25, se utilizó una prueba piloto con diez integrantes de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil

IV. Descripción del instrumento:

El cuestionario del control interno está compuesto por 3 dimensiones: Actitudes de trabajo, riesgos ergonómicos y riesgos psicosociales, medidos a través de 20 ítems. Seguidamente se presenta la tabla resumen que comprende las dimensiones y los respectivos ítems que los miden.

DIMENSIONES	Ítems	Total
Actitudes de trabajo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	07
Riesgos ergonómicos	8,9,10,11,12,13,14	07
Riesgos psicosociales	15,16,17,18,19,20	06

V. Categorías o niveles:

Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo, totalmente en acuerdo

Categorías de la variable	
1 – 33	Desacuerdo
34 – 66	Indeciso
67 – 100	Acuerdo

Categorías de las dimensiones absentismo laboral

Dimensiones	Desacuerdo	Indeciso	Acuerdo
Actitudes de trabajo	1 – 12	13 – 24	25– 35
Riesgos ergonómicos	1 – 12	13– 24	25 – 35
Riesgos psicosociales	1 – 10	11 – 20	21– 30

ANEXO 6:
BASE DE DATOS DE LA VARIABLE ABSENTISMO LABORAL

No	Actitud de trabajo								Riesgo ergonomico								Riesgo psicosocial						TV	
	0	2	3	4	5	6	7	TOTAL	1	2	3	4	5	6	7	TOTAL	1	2	3	4	5	6		TOTAL
1	4	4	5	4	4	4	5	30	4	5	4	3	4	3	4	27	4	4	4	5	5	5	27	84
2	4	4	4	4	5	5	4	30	4	4	4	4	4	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90
3	4	5	3	5	5	5	5	32	1	2	2	1	4	4	5	19	5	5	5	1	1	1	18	69
4	4	4	3	4	4	4	4	27	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	3	4	4	23	77
5	4	4	4	3	4	5	5	29	4	4	4	5	4	4	4	29	5	5	5	4	4	4	27	85
6	3	4	3	4	4	4	4	26	4	5	4	4	4	5	5	31	5	4	4	4	3	4	24	81
7	4	4	4	5	5	4	4	30	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	4	4	5	5	26	88
8	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	5	4	4	4	28	4	4	4	3	4	4	23	79
9	4	4	5	5	5	5	5	33	4	5	5	4	4	4	5	31	5	5	4	4	4	4	26	90
10	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	4	4	4	4	25	4	4	5	4	4	4	25	78
11	5	5	4	3	3	4	5	29	4	4	4	3	3	2	4	24	5	5	4	2	4	5	25	78
12	3	4	4	4	4	5	5	29	3	2	2	1	4	4	5	21	4	3	3	5	4	3	22	72
13	4	5	4	4	4	3	4	28	4	4	5	4	4	4	5	30	4	4	4	3	4	4	23	81
14	4	5	5	5	4	4	4	31	3	2	4	4	5	5	4	27	4	4	4	4	5	5	26	84
15	5	4	4	4	4	4	4	29	3	3	5	5	5	5	5	31	5	4	4	4	5	4	26	86
16	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	5	3	4	4	24	78
17	2	3	3	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	3	28	4	4	4	5	4	5	26	78
18	4	4	4	5	5	5	5	32	4	5	4	3	4	3	4	27	4	4	4	3	5	5	25	84
19	4	4	5	5	5	5	3	31	2	2	4	3	4	4	4	23	4	5	4	4	5	5	27	81
20	3	2	2	1	4	4	5	21	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	5	5	4	4	26	76
21	4	3	4	4	4	4	5	28	5	4	4	4	4	5	5	31	5	5	2	3	2	4	21	80
22	4	4	4	5	4	4	4	29	5	5	4	4	4	4	4	30	4	5	4	4	4	4	25	84
23	4	4	4	5	5	5	5	32	3	2	2	1	4	4	5	21	4	4	4	4	4	4	24	77
24	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	4	3	5	28	4	3	4	4	4	3	22	79
25	4	3	3	4	4	3	5	26	5	5	4	4	4	4	4	30	3	4	4	4	4	5	24	80
26	4	4	5	4	4	4	5	30	3	4	5	4	4	4	4	28	4	4	5	4	4	4	25	83
27	5	5	5	5	5	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	5	5	5	28	89
28	3	2	2	1	4	4	5	21	4	5	4	3	4	3	4	27	4	4	4	4	4	5	25	73
29	5	4	3	4	3	4	4	27	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	4	4	4	4	24	83
30	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	3	3	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	89
31	4	4	4	4	4	4	4	28	3	2	2	1	4	4	5	21	4	4	4	4	5	5	26	75
32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	5	5	5	31	5	5	5	5	5	5	30	89
33	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	3	4	4	4	23	83
34	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	3	4	4	4	28	4	5	5	5	5	5	29	85
35	5	5	5	5	5	4	4	33	4	4	4	5	4	5	4	30	4	5	3	4	4	5	25	88
36	5	5	5	3	4	4	4	30	4	4	4	3	5	5	4	29	4	4	5	4	5	5	27	86

37	4	5	4	3	5	5	5	31	4	4	4	4	5	5	4	30	4	4	3	5	5	5	26	87
38	3	2	2	1	4	4	5	21	5	5	5	5	4	4	4	32	4	4	4	5	5	4	26	79
39	4	4	4	4	5	5	5	31	2	3	2	3	2	4	5	21	5	5	5	4	4	4	27	79
40	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	4	4	4	4	1	25	3	2	3	2	4	3	17	74
41	5	5	5	5	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	84
42	4	5	4	3	4	3	4	27	4	3	4	4	4	3	4	26	4	4	4	4	4	4	24	77
43	4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	5	5	5	5	4	34	3	4	4	4	3	4	22	85
44	4	3	5	5	4	4	4	29	4	4	5	4	4	4	4	29	3	4	4	4	4	5	24	82
45	4	4	5	5	4	3	4	29	3	2	2	1	4	4	4	20	4	4	5	4	4	4	25	84
46	5	5	4	4	4	4	4	30	4	3	3	3	3	3	4	23	4	4	5	5	5	5	28	81
47	2	3	2	4	5	4	4	24	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	4	4	5	25	78
48	4	4	4	4	4	4	3	27	3	3	3	4	4	4	4	25	4	5	4	4	4	3	24	76
49	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	3	4	3	4	27	5	5	5	5	5	4	29	84
50	3	4	5	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	4	4	27	5	3	4	4	4	5	25	80
51	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	5	5	4	4	31	4	5	4	5	4	5	27	86
52	4	4	3	5	5	4	4	29	5	5	5	3	3	4	4	29	4	3	5	5	4	5	26	84
53	4	4	4	5	5	4	3	29	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	5	4	4	26	83
54	4	5	5	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	5	5	30	5	5	4	4	5	4	27	87
55	5	2	3	2	4	5	4	25	4	4	4	4	5	1	3	25	2	3	2	4	3	4	18	68
56	4	5	4	3	4	3	4	27	3	3	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	3	23	76
57	4	4	4	3	5	5	4	29	4	4	4	5	5	4	4	30	4	4	4	4	5	3	24	83
58	4	5	4	4	5	5	4	31	3	3	4	4	4	4	5	27	4	4	4	3	5	3	23	81
59	3	2	5	5	4	4	4	27	4	4	4	5	4	4	4	29	4	3	5	5	4	4	25	81
60	4	3	2	3	2	4	5	23	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	5	5	4	3	25	80
61	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	4	4	4	4	26	83
62	4	5	3	3	3	3	4	25	4	5	4	3	4	3	4	27	2	3	2	4	5	4	20	72
63	3	4	4	4	4	4	4	27	5	4	4	5	3	4	4	29	3	4	4	4	4	5	24	80
64	3	4	4	4	4	4	4	27	4	5	4	4	4	5	4	30	4	4	5	4	4	4	25	82
65	2	5	5	2	2	5	5	26	3	2	2	2	4	4	4	21	4	4	5	5	5	5	28	75
66	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	5	3	4	4	4	28	4	4	4	4	4	5	25	85
67	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	4	5	4	5	4	30	4	5	5	5	5	4	28	90
68	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	5	5	4	29	4	4	5	5	4	4	26	83
69	3	2	2	3	4	4	5	23	4	4	4	4	5	5	4	30	3	4	4	4	4	5	24	77
70	4	5	4	3	4	3	4	27	5	5	5	5	4	4	4	32	4	4	5	4	4	4	25	84
71	4	4	4	4	4	4	3	27	1	3	2	3	2	4	5	20	4	4	5	5	5	5	28	75
72	4	4	5	5	5	5	3	31	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	5	5	5	27	87
73	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	4	4	4	4	3	27	4	3	4	4	4	4	23	82
74	5	5	5	5	4	4	4	32	4	3	4	4	4	3	5	27	4	4	5	5	5	5	28	87
75	4	4	5	5	5	5	4	32	4	5	5	5	5	4	3	31	4	4	4	4	5	3	24	87
76	4	4	4	4	5	5	5	31	3	4	4	4	4	4	4	27	4	5	4	4	4	4	25	83
77	3	3	2	3	4	4	5	24	4	5	4	4	4	4	4	29	4	5	5	5	5	5	29	82
78	4	5	4	3	4	3	4	27	4	5	4	3	4	4	4	28	4	4	4	4	5	5	26	81

79	4	3	3	4	4	4	4	26	5	5	5	5	4	4	4	32	4	4	4	4	5	5	26	84
80	4	3	4	4	4	5	5	29	3	2	2	3	4	4	5	23	5	5	5	5	4	4	28	80
81	4	4	4	5	5	5	5	32	4	5	4	3	4	3	4	27	1	3	2	3	2	4	15	74
82	5	5	5	4	4	5	5	33	5	4	5	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24	87
83	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	4	4	4	4	24	85
84	4	4	5	5	5	5	4	32	4	4	4	5	3	4	4	28	4	3	4	4	4	3	22	82
85	4	4	4	4	4	4	5	29	5	4	4	4	5	4	4	30	3	4	4	4	4	5	24	83
86	4	4	4	4	5	5	5	31	5	4	4	4	3	5	4	29	4	4	5	4	4	4	25	85
87	4	4	5	4	4	4	5	30	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	5	5	5	5	28	87
88	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	4	4	33	4	4	4	4	4	5	25	86
89	4	5	4	3	4	3	4	27	4	1	3	2	3	2	4	19	5	4	4	4	4	4	25	71
90	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	4	4	4	29	4	5	4	4	4	4	25	82
91	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	4	4	4	4	4	28	3	5	5	5	5	5	28	88
92	4	4	5	3	4	4	4	28	4	4	3	4	4	4	4	27	5	4	4	4	4	4	25	80
93	4	4	4	5	4	5	4	30	3	4	4	4	4	5	4	28	4	4	4	5	4	4	25	83
94	4	4	4	3	5	5	4	29	4	4	5	4	4	4	4	29	5	3	4	4	5	4	25	83
95	4	4	4	4	5	5	4	30	4	4	5	5	5	5	4	32	4	5	4	5	5	4	27	89
96	5	5	5	5	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	29	4	3	5	5	4	4	25	86
97	1	3	2	3	2	4	3	18	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	5	5	5	5	28	75
98	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	4	4	1	3	22	84
99	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	3	4	4	1	3	24	2	3	2	4	4	4	19	71
100	4	3	4	4	4	3	4	26	4	4	5	4	5	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24	80
101	5	4	4	4	4	4	4	29	5	4	3	5	5	4	4	30	4	4	4	4	3	4	23	82
102	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	5	5	4	3	30	4	4	4	3	3	4	22	80
103	4	5	4	4	4	4	4	29	4	5	5	4	4	5	4	31	5	4	4	4	4	4	25	85
104	4	4	5	4	4	4	1	26	3	2	3	2	4	4	3	21	4	4	4	4	5	4	25	72
105	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	4	4	5	26	83
106	5	3	3	4	4	4	5	28	5	4	4	4	4	4	4	29	4	5	5	5	5	4	28	85
107	4	4	4	5	5	5	4	31	3	4	4	4	3	4	4	26	4	4	4	4	5	4	25	82
108	4	4	4	4	4	2	5	27	4	4	3	3	4	4	4	26	5	5	5	5	4	4	28	81

**ANEXO 7:
MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTOS**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario sobre riesgo ocupacional. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la línea de investigación de Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Maribel Díaz Espinoza		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()		
Área de Formación académica:	Salud (<input checked="" type="checkbox"/>)	Educativa ()	Organizacional ()
	Social ()		
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo, Perú		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)		
Experiencia en Investigación	Doctorado y maestría tesis de investigación. Segunda especialidad en investigación científica y estadística		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre riesgo ocupacional elaborado por Karina Figueroa Samaniego en el 2019. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE RIESGO OCUPACIONAL

Primera dimensión: Riesgo ocupacional

Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del riesgo ocupacional.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de Seguridad	1. El lugar de trabajo se encuentra correctamente señalado.	4	4	3	
	2. Me encuentro capacitado para el uso correcto de los protocolos de emergencia	4	4	4	
	3. El área de trabajo es segura para lograr cumplir mis funciones	4	4	4	
	4. Se dan a conocer todos los riesgos dentro de mi área laboral	4	3	4	
	5. Me siento seguro dentro su área de trabajo	3	4	4	
	6. Estoy capacitado para responder antes un peligro que pase dentro de su área de trabajo	3	4	4	
	7. Algunas de las funciones dentro de mi área de trabajo son de alto riesgo para mi vida	4	4	3	
Ambiente Físico de Trabajo	8. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus funciones.	4	3	3	
	9. El ambiente de trabajo es confortable para mí.	4	4	4	
	10. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	4	4	4	
	11. Cuento con las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	4	3	4	

	12. La iluminación donde laboro es adecuada para realizar mis funciones sin problemas.	3	4	4	
	13. La Temperatura donde laboro es adecuada para realizar mis funciones sin problemas.	4	3	3	
	14. Puedo movilizarme sin problemas dentro de mi área de trabajo	4	3	4	
Carga de Trabajo	15. Disfruto de mis vacaciones cuando me corresponden	4	4	4	
	16. Las horas extras que realizo son con mi consentimiento	4	4	4	
	17. Mis compañeros me ayudan cuando tengo demasiados trabajos con fecha de entrega cerca.	4	4	4	
	18. Me recargan obligaciones que no van de acuerdo a mi cargo.	4	3	3	
	19. Cuando un compañero se va de vacaciones sus funciones quedan cubiertas de forma equilibrada.	4	3	4	
	20. Se me asignan responsabilidades que no me corresponden	4	3	3	

- Segunda dimensión: Absentismo Laboral

Objetivos de la Dimensión: Medir el Absentismo Laboral

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud de trabajo	1. Me siento motivado en mi área de trabajo	4	4	3	
	2. Las funciones que realizo me motiva hacerlas con un buen desempeño	4	4	4	

	3. El comportamiento de mis compañeros es el adecuado en el área de trabajo	4	3	4	
	4. Mantengo la calma ante situaciones difíciles dentro de área de trabajo	4	4	3	
	5. Me resulta fácil expresar mis ideas a mis compañeros en mi área de trabajo	3	4	3	
	6. Me resulta adecuados los logros obtenidos en mi trabajo	4	4	4	
	7. Soy competitivo al momento de ejercer mis funciones en mi área de trabajo	4	4	4	
Riesgo Ergonómicos	8. Me siento confortable en el lugar donde desempeño mi trabajo.	3	3	3	
	9. Puedo desempeñarme actualmente en el lugar de trabajo donde laboro.	3	3	4	
	10. Siento que el ambiente de trabajo actual afecta mi productividad.	4	4	3	
	11. Me siento seguro en mi área donde realizo mis labores.	4	4	4	
	12. Existe algún protocolo de seguridad en caso de algún accidente en horas laborales.	3	4	4	
	13. Dentro de mi área de trabajo puedo desenvolverme con facilidad demostrando mis habilidades.	4	4	4	
	14. Se me hace fácil cumplir funciones con compañeros de otras áreas.	4	4	4	
Riesgos Psicosociales	15. Me siento capaz de realizar mi trabajo con las herramientas proporcionadas en mi trabajo	4	4	4	

16. Me siento capaz de cumplir las metas de la Organización en el trabajo propuesto.	4	4	3	
17. Al terminar la jornada laboral me siento óptimo para seguir con mis actividades.	4	3	4	
18. En todo el tiempo que he laborado eh presentado algún problema físico en mi salud.	4	4	4	
19. Siente algún tipo de cansancio metal o estrés al momento de realizar mi trabajo.	3	3	3	
20. Tengo problemas en separar mi vida cotidiana con mi vida laboral.	4	4	4	



Dra. Maribel Diaz Espinoza
INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES PSICOLÓGICAS

Firma del evaluador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario sobre riesgo ocupacional. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la línea de investigación de Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	JORGE JIMMY ARCE CABRERA		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)		
Área de Formación académica:	Salud (<input checked="" type="checkbox"/>)	Educativa (<input type="checkbox"/>)	Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Ingeniero técnico de seguridad, salud y medio ambiente		
Institución donde labora:	Universidad Politécnica Salesiana Guayaquil, Ecuador		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)		
Experiencia en Investigación	Doctorado y maestría tesis de investigación.		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre riesgo ocupacional elaborado por Karina Figueroa Samaniego en el 2019. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE RIESGO OCUPACIONAL

Primera dimensión: Riesgo ocupacional

Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del riesgo ocupacional.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de Seguridad	1. El lugar de trabajo se encuentra correctamente señalizado.	4	4	4	
	2. Me encuentra capacitado para el uso correcto de los protocolos de emergencia	4	4	4	
	3. El área de trabajo es segura para lograr cumplir mis funciones	4	4	4	
	4. Se dan a conocer todos los riesgos dentro de mi área laboral	4	4	4	
	5. Me siento seguro dentro su área de trabajo	4	3	3	
	6. Estoy capacitado para responder antes un peligro que pase dentro de su área de trabajo	4	4	4	
	7. Algunas de las funciones dentro de mi área de trabajo son de alto riesgo para mi vida	3	3	3	
Ambiente Físico de Trabajo	8. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus funciones.	4	4	4	
	9. El ambiente de trabajo es confortable para mí.	4	4	4	
	10. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	3	3	3	
	11. Cuento con las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	4	3	3	

Carga de Trabajo	12. La iluminación donde laboro es adecuada para realizar mis funciones sin problemas.	4	4	4	
	13. La Temperatura donde laboro es adecuada para realizar mis funciones sin problemas.	4	3	3	
	14. Puedo movilzarme sin problemas dentro de mi área de trabajo	4	4	3	
	15. Disfruto de mis vacaciones cuando me corresponden	3	3	4	
	16. Las horas extras que realizo son con mi consentimiento	4	4	4	
	17. Mis compañeros me ayudan cuando tengo demasiados trabajos con fecha de entrega cerca.	3	3	3	
	18. Me recargan obligaciones que no van de acuerdo a mi cargo.	4	4	4	
	19. Cuando un compañero se va de vacaciones sus funciones quedan cubiertas de forma equilibrada.	3	3	3	
	20. Se me asignas responsabilidades que no me corresponden	4	4	4	

- Segunda dimensión: Absentismo Laboral

Objetivos de la Dimensión: Medir el Absentismo Laboral

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud de trabajo	1. Me siento motivado en mi área de trabajo	4	4	4	
	2. Las funciones que realizo me motiva hacerlas con un buen desempeño	3	3	4	

Riesgo Ergonómicos	3. El comportamiento de mis compañeros es el adecuado en el área de trabajo	3	3	3	
	4. Mantengo la calma ante situaciones difíciles dentro de área de trabajo	3	3	3	
	5. Me resulta fácil expresar mis ideas a mis compañeros en mi área de trabajo	4	4	4	
	6. Me resulta adecuados los logros obtenidos en mi trabajo	4	4	4	
	7. Soy competitivo al momento de ejercer mis funciones en mi área de trabajo	4	4	4	
	8. Me siento confortable en el lugar donde desempeño mi trabajo.	4	3	3	
	9. Puedo desempeñarme actualmente en el lugar de trabajo donde laboro.	3	3	3	
	10. Siento que el ambiente de trabajo actual afecta mi productividad.	3	3	3	
	11. Me siento seguro en mi área donde realizo mis labores.	3	4	4	
	12. Existe algún protocolo de seguridad en caso de algún accidente en horas laborales.	4	4	4	
	13. Dentro de mi área de trabajo puedo desenvolverme con facilidad demostrando mis habilidades.	4	4	4	
	14. Se me hace fácil cumplir funciones con compañeros de otras áreas.	3	3	3	
	Riesgos Psicosociales	15. Me siento capaz de realizar mi trabajo con las herramientas proporcionadas en mi trabajo	3	4	4

16. Me siento capaz de cumplir las metas de la Organización en el trabajo propuesto.	3	3	3	
17. Al terminar la jornada laboral me siento óptimo para seguir con mis actividades.	4	4	4	
18. En todo el tiempo que he laborado eh presentado algún problema físico en mi salud.	4	4	4	
19. Siente algún tipo de cansancio metal o estrés al momento de realizar mi trabajo.	4	4	4	
20. Tengo problemas en separar mi vida cotidiana con mi vida laboral.	4	4	4	



 Firma del evaluador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario sobre riesgo ocupacional. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la línea de investigación de Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Jorge Eddy Salgado Insuaste		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)		
Área de Formación académica:	Salud (<input checked="" type="checkbox"/>)	Educativa (<input type="checkbox"/>)	Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Medico ocupacional		
Institución donde labora:	Universidad Politécnica Salesiana Guayaquil, Ecuador		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)		
Experiencia en Investigación	Doctorado y maestría tesis de investigación.		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre riesgo ocupacional elaborado por Karina Figueroa Samaniego en el 2019. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE RIESGO OCUPACIONAL

Primera dimensión: Riesgo ocupacional

Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del riesgo ocupacional.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de Seguridad	1.El lugar de trabajo se encuentra correctamente señalado.	4	3	3	
	2. Me encuentro capacitado para el uso correcto de los protocolos de emergencia	4	4	4	
	3. El área de trabajo es segura para lograr cumplir mis funciones	4	3	3	
	4. Se dan a conocer todos los riesgos dentro de mi área laboral	4	4	4	
	5. Me siento seguro dentro su área de trabajo	4	4	4	
	6. Estoy capacitado para responder antes un peligro que pase dentro de su área de trabajo	4	4	4	
	7. Algunas de las funciones dentro de mi área de trabajo son de alto riesgo para mi vida	3	4	4	
Ambiente Físico de Trabajo	8. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus funciones.	3	3	3	
	9. El ambiente de trabajo es confortable para mí.	4	4	4	
	10. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	4	4	4	
	11. Cuento con las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	4	4	3	

	12. La iluminación donde laboro es adecuada para realizar mis funciones sin problemas.	3	4	4	
	13. La Temperatura donde laboro es adecuada para realizar mis funciones sin problemas.	4	4	4	
	14. Puedo movilizarme sin problemas dentro de mi área de trabajo	3	3	3	
Carga de Trabajo	15. Disfruto de mis vacaciones cuando me corresponden	4	3	3	
	16. Las horas extras que realizo son con mi consentimiento	3	3	3	
	17. Mis compañeros me ayudan cuando tengo demasiados trabajos con fecha de entrega cerca.	3	3	3	
	18. Me recargan obligaciones que no van de acuerdo a mi cargo.	4	4	4	
	19. Cuando un compañero se va de vacaciones sus funciones quedan cubiertas de forma equilibrada.	4	4	4	
	20. Se me asignan responsabilidades que no me corresponden	3	3	3	

- Segunda dimensión: Absentismo Laboral

Objetivos de la Dimensión: Medir el Absentismo Laboral

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud de trabajo	1. Me siento motivado en mi área de trabajo	4	4	4	
	2. Las funciones que realizo me motiva hacerlas con un buen desempeño	4	3	3	

Riesgo Ergonómicos	3. El comportamiento de mis compañeros es el adecuado en el área de trabajo	4	4	4	
	4. Mantengo la calma ante situaciones difíciles dentro de área de trabajo	4	3	3	
	5. Me resulta fácil expresar mis ideas a mis compañeros en mi área de trabajo	4	4	4	
	6. Me resulta adecuados los logros obtenidos en mi trabajo	3	3	3	
	7. Soy competitivo al momento de ejercer mis funciones en mi área de trabajo	3	4	4	
	8. Me siento confortable en el lugar donde desempeño mi trabajo.	3	3	3	
	9. Puedo desempeñarme actualmente en el lugar de trabajo donde laboro.	4	4	4	
	10. Siento que el ambiente de trabajo actual afecta mi productividad.	4	4	4	
	11. Me siento seguro en mi área donde realizo mis labores.	3	3	3	
	12. Existe algún protocolo de seguridad en caso de algún accidente en horas laborales.	4	4	4	
	13. Dentro de mi área de trabajo puedo desenvolverme con facilidad demostrando mis habilidades.	4	4	4	
Riesgos Psicosociales	14. Se me hace fácil cumplir funciones con compañeros de otras áreas.	4	4	4	
	15. Me siento capaz de realizar mi trabajo con las herramientas proporcionadas en mi trabajo	4	4	4	

16. Me siento capaz de cumplir las metas de la Organización en el trabajo propuesto.	4	3	3	
17. Al terminar la jornada laboral me siento óptimo para seguir con mis actividades.	3	3	3	
18. En todo el tiempo que he laborado eh presentado algún problema físico en mi salud.	4	4	4	
19. Siente algún tipo de cansancio mental o estrés al momento de realizar mi trabajo.	4	4	4	
20. Tengo problemas en separar mi vida cotidiana con mi vida laboral.	4	3	4	



 Firma del evaluador

ANEXO 8: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Riesgo ocupacional y absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil - Ecuador, 2019.”

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Tipo/Nivel Diseño	Técnicas/ instrumentos
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre el riesgo ocupacional y el absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre riesgo ocupacional y el absentismo laboral en el personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019</p>	<p>Hipótesis general El riesgo ocupacional se relaciona con el absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019</p>	<p>Riesgo Ocupacional (Jimenez, 2011)</p>	<p>-Condiciones de seguridad</p>	<p>-Señalización en el lugar de Trabajo. -Capacitación de los protocolos en caso de emergencia. -Instrumentos adecuados para poder realizar su trabajo.</p>	<p>Tipo de estudio: No experimental</p>	<p>Técnica Encuesta</p>
<p>Problemas específicos: 1) ¿Cuál es el nivel de riesgo ocupacional del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019? 2) ¿Cuál es el nivel absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019?</p>	<p>Objetivos específicos O1: Identificar el nivel de riesgo ocupacional del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019. O2: Identificar el nivel absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019</p>	<p>Hipótesis específicas H1: Es el indicado el nivel de riesgo ocupacional del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019 H2: Es el indicado el nivel absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019</p>		<p>-Ambiente de trabajo</p>	<p>-Iluminación en el Área de Trabajo -Temperatura en el área de trabajo. -Movilidad dentro de su área de trabajo.</p>		
<p>3) ¿Cuál es la relación entre Riesgo Ocupacional y actitudes del trabajo del personal administrativo de la</p>	<p>O3: Establecer la relación entre Riesgo Ocupacional y actitudes del trabajo del personal administrativo de la</p>	<p>H3: Existe relación entre Riesgo Ocupacional y actitudes del trabajo del personal administrativo de la</p>	<p>Absentismo laboral (Ortiz y Samaniego, 1995)</p>	<p>-Carga de trabajo</p>	<p>-Vacaciones -Horas extras -Falta de compañerismo -Exceso de trabajo -Responsabilidades</p>	<p>Muestreo Censal</p>	
				<p>-Actitudes de trabajo</p>	<p>-Motivación Comportamiento humano Competencias dentro del trabajo</p>		
				<p>-Riesgos ergonómicos</p>	<p>-Ambiente de trabajo -Condiciones de trabajo -Habilidades humanas</p>		

<p>Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019?</p> <p>4) ¿Cuál es la relación entre Riesgo Ocupacional y Riesgos Ergonómicos del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019?</p> <p>5) ¿Cuál es la relación entre Riesgo Ocupacional y Riesgos Psicosociales del trabajo del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019?</p>	<p>Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019.</p> <p>O4: Establecer la relación entre Riesgo Ocupacional y Riesgos Ergonómicos del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019</p> <p>O5: Establecer la relación entre Riesgo Ocupacional y Riesgos Psicosociales del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019</p>	<p>Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019</p> <p>H4: Existe relación entre Riesgo Ocupacional y Riesgos Ergonómicos del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019</p> <p>H5: Existe relación entre Riesgo Ocupacional y Riesgos Psicosociales del trabajo del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil, 2019</p>		<p>-Riesgos psicosociales</p>	<p>- Capacidad de trabajo - Salud física - Salud mental</p>		
---	---	--	--	-------------------------------	---	--	--

ANEXO 9:
DOCUMENTO DE SOLICITUD Y AUTORIZACION DE ESTUDIO



Psic. Ángel Ponce Ochoa
Director Técnico de Gestión de Talento Humano
GTH – UNISSMA
Ciudad. -

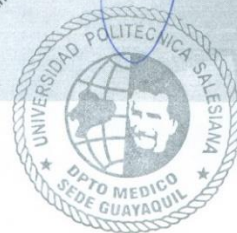
De mis consideraciones:

Yo, Karina Mishell Figueroa Samaniego, con numero de identificación 0924370752, estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Piura – Perú, cursando el tercer ciclo de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, ante usted expongo y solicito que me autorice realizar mi trabajo de investigación previo a la obtención del título de Maestro; y de esta manera poder obtener información referente al personal administrativo que labora en esta institución, así mismo se me facilite el acceso a las instalaciones y a realizar el proceso de recopilación de información con el personal.

Por la tención brindada quedo muy agradecida, en espera a su pronta respuesta.

Atentamente.

Lcda. Karina Figueroa Samaniego
MAESTRANTE



ANEXO 10:



PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Karina Mishell Figueroa Samaniego, estudiantes de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, estoy desarrollando una investigación denominada: Riesgo ocupacional y absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil - Ecuador, 2019, con el objetivo de: Analizar la existencia de riesgos laborales con el ausentismo en el personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Guayaquil 2019, por lo que solicito su autorización en la participación de la presente investigación, es importante indicarle que todo lo que se recoja como información será únicamente utilizada como dato estadístico para el análisis de los resultados y se guardará confiabilidad de la información brindada.

Muchas gracias por su comprensión y participación en este estudio.

Documento de Identidad:

Ecuador.....de.....del 2019

.....
FIRMA

ANEXO 11:

FOTOS

