



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

**FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS**

**CARRERA INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE INGENIERO INDUSTRIAL**

**“ANÁLISIS DEL FACTOR RIESGO PSICOSOCIAL DE ORIGEN  
LABORAL PARA LOS TRABAJADORES DEL GAD PARROQUIAL  
DEL CANTÓN PEDRO MONCAYO”**



**AUTOR:** Daniel Andrés Simbaña Maldonado

**DIRECTOR:** Ing. Guillermo Neusa Arenas, Esp, MSc.

Ibarra-Ecuador

**2024**



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

## DIRECCIÓN DE BIBLIOTECA

### 1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	1727760942		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b>	Simbaña Maldonado Daniel Andrés		
<b>DIRECCIÓN:</b>	Tabacundo		
<b>EMAIL:</b>	<a href="mailto:dasimbanam@utn.edu.ec">dasimbanam@utn.edu.ec</a>		
<b>TELÉFONO FIJO:</b>	S/N	<b>TELF. MOVIL</b>	0997271526

DATOS DE LA OBRA	
<b>TÍTULO:</b>	“ANÁLISIS DEL FACTOR RIESGO PSICOSOCIAL DE ORIGEN LABORAL PARA LOS TRABAJADORES DEL GAD PARROQUIAL DEL CANTÓN PEDRO MONCAYO”
<b>AUTOR (ES):</b>	Simbaña Maldonado Daniel Andrés
<b>FECHA: AAAAMMDD</b>	31/07/2024
SOLO PARA TRABAJOS DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	
<b>CARRERA/PROGRAMA:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> GRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
<b>TÍTULO POR EL QUE OPTA:</b>	Ingeniero Industrial
<b>DIRECTOR:</b>	Ing. Guillermo Neusa Arenas, Esp, MSc.



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

## DIRECCIÓN DE BIBLIOTECA

### 2.CONSTANCIAS

El autor manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 31 días, del mes de julio de 2024

#### EL AUTOR:

Firma.....  
Nombre: Daniel Simbaña



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

## DIRECCIÓN DE BIBLIOTECA

### CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Ibarra, 31 de julio de 2024.

*Ing. Guillermo Neusa Arenas, MSc.*

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de Integración Curricular, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

(f) .....  
*Ing. Guillermo Neusa Arenas, MSc.*  
C.C.: 1722323035



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

## DIRECCIÓN DE BIBLIOTECA

### APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR

El Comité Calificado del trabajo de Integración Curricular “ANÁLISIS DEL FACTOR RIESGO PSICOSOCIAL DE ORIGEN LABORAL PARA LOS TRABAJADORES DEL GAD PARROQUIAL DEL CANTÓN PEDRO MONCAYO” elaborado por Daniel Andrés Simbaña Maldonado previo a la obtención del título de Ingeniero Industrial, aprueba el informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:

(f).....  
Ing. Guillermo Neusa Arenas, MSc.  
C.C.: 1722323035

(f).....  
Ing. Jenyffer Yépez. MSc  
C.C.: 1003013396



### **DEDICATORIA**

*“A mi abuelito quien con su sabiduría, cariño y apoyo me ha guiado y ha inspirado a cumplir las metas que me he propuesto”*

*“A mis padres quienes con su apoyo y amor incondicional han sido mi mayor motivación durante esta etapa universitaria”*

*“A mis hermanos que siempre estuvieron conmigo brindándome apoyo, motivación y cariño”*

*“A mis amigos con quienes compartí experiencias únicas e inolvidables dentro y fuera de las aulas”*

***Daniel Andrés Simbaña Maldonado***



### **AGRADECIMIENTO**

*“Agradezco a mis padres, especialmente a mi madre quién siempre ha creído en mí y ha sido mi mayor motivación e inspiración durante toda mi vida”*

*“A mis docentes por ser una guía constante y compartir sus conocimientos. Especialmente agradezco a mi tutor Ing. Guillermo Neusa, cuya paciencia y orientación fue fundamental para la culminación de este trabajo”*

*“A la Universidad Técnica del Norte por brindarme la oportunidad de formarme académicamente”*

*“Al GAD Parroquial por abrirme las puertas de la institución y ayudarme con toda la información necesaria para el desarrollo de este trabajo”*

***Daniel Andrés Simbaña Maldonado***



### RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación busca identificar los factores de riesgo psicosocial en el personal que labora en el GAD Parroquial, por lo cual se determinaron varios aspectos metodológicos de aplicación, en base a encuestas, entrevistas y cuestionarios de las ISTAS 21, siendo una herramienta utilizada por el Ministerio del Trabajo, para la evaluación y prevención de los factores psicosociales en el trabajo. Sin embargo, esta se adapta para cualquier empresa en base a un Cuestionario (CoPsoQ).

Los resultados obtenidos realizado a 17 personas que laboran en el GAD Parroquial de las 8 dimensiones evaluadas mediante el cuestionario difundido por el ministerio del trabajo se obtuvo que el mayor porcentaje del personal se mantiene en un nivel de riesgo bajo con un 76%, seguido del riesgo medio con un 24% y no se evidencia un riesgo alto, lo cual es algo positivo para la institución de estudio, ya que no presenta niveles alarmantes de riesgo que afecte negativamente el bienestar y la salud del personal.

Mediante la identificación de los riesgos psicosociales se busca un mayor bienestar en el personal vinculado al GAD Parroquial, por lo cual se diseñó un plan preventivo que ayude a prevenir, mitigar y controlar los riesgos que se puedan presentar debido a el trabajo que se realiza en la institución.

**Palabras claves:** Riesgos psicosociales, bienestar, salud, niveles de riesgo



### ABSTRACT

. The present research work seeks to identify the psychosocial risk factors in the personnel who work in the Parish GAD, for which several methodological aspects of application were determined, based on surveys, interviews and questionnaires of the ISTAS 21, being a tool used by the Ministry of Labor, for the evaluation and prevention of psychosocial factors at work. However, this is adapted for any company based on a Questionnaire (CoPsoQ).

The results obtained from 17 people who work in the Parish GAD of the 8 dimensions evaluated through the questionnaire distributed by the Ministry of Labor showed that the highest percentage of the staff remains at a low risk level with 76%, followed by medium risk with 24% and no high risk is evident, which is something positive for the study institution, since it does not present alarming levels of risk that negatively affect the well-being and health of the staff.

By identifying psychosocial risks, greater well-being is sought in the personnel linked to the Parish GAD, for which a preventive plan was designed to help prevent, mitigate and control the risks that may arise due to the work carried out in the institution.

**Keywords:** Psychosocial risks, well-being, health, risk levels



## **LISTA DE SIGLAS**

**MT:** Ministerio del Trabajo

**GAD:** Gobierno Autónomo Descentralizado

**SST:** Seguridad y salud del trabajo

**OIT:** Organización Internacional del Trabajo

**IESS:** Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

**AT:** Accidentes de Trabajo

**INSST:** Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

**OMS:** Organización Mundial de la Salud

**ISTAS 21:** Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud

**SO:** Salud Ocupacional



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA.....	II
DEDICATORIA .....	VI
AGRADECIMIENTO .....	VII
RESUMEN EJECUTIVO .....	VIII
ABSTRACT.....	IX
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	XI
ÍNDICE DE TABLAS .....	XVII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XVIII
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>1</b>
1 INTRODUCCION.....	1
1.1 Problema de investigación .....	1
1.2 Objetivos .....	2
1.2.1 <i>Objetivo General</i> .....	2
1.2.2 <i>Objetivos Específicos</i> .....	2
1.3 Alcance.....	2
1.4 Justificación.....	3
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>5</b>
<b>2 MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>5</b>



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
 Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020  
**FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS**



2.1	Antecedentes .....	5
2.2	Salud.....	6
2.2.1	<i>Salud social</i> .....	6
2.2.2	<i>Salud física</i> .....	6
2.2.3	<i>Salud mental</i> .....	6
2.2.4	<i>Salud Ocupacional</i> .....	6
2.3	Seguridad laboral.....	7
2.4	Peligro .....	7
2.5	Riesgos .....	7
2.5.1	<i>Índices de Riesgo</i> .....	8
2.5.2	<i>Cálculos de los índices de riesgo</i> .....	8
2.6	Riesgo laboral.....	9
2.6.1	<i>Factores psicosociales</i> .....	10
2.6.2	<i>Factores Ambientales</i> .....	11
2.7	Riesgos psicosociales .....	11
2.7.1	<i>Factores de riesgo psicosocial laboral</i> .....	11
2.7.2	<i>Principales riesgos psicosociales en el trabajo</i> .....	13
2.7.3	<i>Principales características de los riesgos psicosociales</i> .....	14
2.7.4	<i>Evaluación de los riesgos psicosociales</i> .....	15



2.8	Metodologías de evaluación de los riesgos psicosociales .....	16
2.8.1	<i>Metodología ISTAS 21</i> .....	16
2.8.1.1	Principales características de la metodología .....	17
2.8.2	<i>Cuestionario de evaluación psicosocial del ministerio del trabajo del Ecuador</i>	17
2.8.2.1	Características del cuestionario .....	17
2.8.2.2	Diseño del cuestionario .....	17
2.8.2.3	Análisis de resultado .....	18
2.9	<i>Normativa legal</i> .....	20
2.9.1	<i>Normativa Legal Ecuatoriana</i> .....	20
CAPÍTULO III .....		21
3	Metodología .....	21
3.1	Población .....	21
3.2	Enfoque .....	21
3.3	Tipos de investigación .....	21
3.3.1	<i>Investigación documental</i> .....	21
3.3.2	<i>Investigación deductiva</i> .....	21
3.3.3	<i>Investigación cualitativa-cuantitativa</i> .....	22
3.3.4	<i>Investigación de campo</i> .....	22
3.4	Método de Investigación .....	22



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
 Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020  
**FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS**



3.4.1	<i>Método Cualitativo</i> .....	22
3.4.2	<i>Método Cuantitativo</i> .....	22
3.5	Técnica de Investigación.....	22
3.6	Instrumentos.....	23
CAPÍTULO IV.....		24
4	Resultados.....	24
4.1	Descripción de la institución.....	24
4.1.1	<i>Reseña histórica</i> .....	24
4.1.2	<i>Datos generales</i> .....	25
4.1.3	<i>Misión</i> .....	25
4.1.4	<i>Ubicación geográfica</i> .....	25
4.1.5	<i>Visión</i> .....	26
4.1.6	<i>Objetivos institucionales</i> .....	27
4.1.7	<i>Estructura institucional</i> .....	27
4.1.8	<i>Mapa de procesos</i> .....	28
4.1.9	<i>Principales funciones de los GAD Parroquiales</i> .....	28
4.1.10	<i>Situación actual de SST en la institución</i> .....	29
4.2	Métodos y Herramientas de Aplicación.....	29
4.2.1	<i>Método epidemiológico</i> .....	29



4.2.2	<i>Valoración de referencia del método Ista 21:</i>	30
4.2.3	<i>Triangulación de resultados a través de la participación</i>	30
4.2.4	<i>Factores psicosociales, organización del trabajo, estrés y salud</i>	30
4.2.5	<i>Exposición a factores de riesgo psicosociales</i>	31
4.3	Fases del programa	32
4.4	Análisis de resultados	35
4.4.1	<i>Resultados por dimensión</i>	38
4.4.1.1	Dimensión 1: Carga y ritmo de trabajo	39
4.4.1.2	Dimensión 2: Desarrollo de competencias	39
4.4.1.3	Dimensión 3: Liderazgo	40
4.4.1.4	Dimensión 4: Margen de acción y control	40
4.4.1.5	Dimensión 5: Organización del trabajo	40
4.4.1.6	Dimensión: 6 Recuperación	41
4.4.1.7	Dimensión 7: Soporte y Apoyo	41
4.4.1.8	Dimensión 8: Otros puntos importantes	42
4.5	Discusión	45
4.6	Estudios Comparativos	47
4.7	Diseño del plan preventivo	49
4.7.1	<i>Objetivo general</i>	49



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020

**FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS**



4.7.2	<i>Objetivos específicos</i> .....	49
4.7.3	<i>Alcance</i> .....	49
4.7.4	<i>Ámbito de aplicación</i> .....	49
4.7.5	<i>Identificación posibles causas que generan riesgo psicosocial</i> .....	50
4.7.6	<i>Programa de prevención</i> .....	51
4.7.7	<i>Desarrollo del plan de acción</i> .....	61
Conclusiones .....		71
Recomendaciones.....		72
Referencias bibliográficas.....		73
ANEXOS .....		83



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla I:</b> <i>Diseño del cuestionario de evaluación</i> .....	18
<b>Tabla II:</b> <i>Niveles de riesgo</i> .....	18
<b>Tabla III:</b> <i>Normativa legal ecuatoriana</i> .....	20
<b>Tabla IV:</b> <i>Listado de preguntas evaluadas</i> .....	33
<b>Tabla V:</b> <i>Resultados por dimensión de la evaluación de riesgos psicosociales</i> .....	36
<b>Tabla VI:</b> <i>Resultado global de evaluación de riesgos psicosociales</i> .....	37
<b>Tabla VII:</b> <i>Posibles causas que generan riesgo psicosocial</i> .....	50
<b>Tabla VIII:</b> <i>Programa preventivo de riesgos psicosociales</i> .....	52
<b>Tabla IX:</b> <i>Plan de acción</i> .....	61



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> <i>Factores de riesgo laboral</i> .....	10
<b>Figura 2:</b> <i>Principales factores psicosociales</i> .....	12
<b>Figura 3:</b> <i>Etapas de evaluación de los riesgos psicosociales</i> .....	16
<b>Figura 4:</b> <i>Ubicación geográfica</i> .....	26
<b>Figura 5:</b> <i>Organigrama institucional</i> .....	27
<b>Figura 6:</b> <i>Mapa de procesos organizacional</i> .....	28
<b>Figura 7:</b> <i>Organización del trabajo, factores psicosociales y salud</i> .....	31
<b>Figura 8:</b> <i>Fases del programa de riesgos psicosociales</i> .....	32
<b>Figura 9:</b> <i>Resultados por dimensión</i> .....	38



## CAPÍTULO I

### 1 INTRODUCCION

#### *1.1 Problema de investigación*

De acuerdo con Andrés Cabrera [1], menciona que “los empleados del sector público están expuestos a múltiples riesgos laborales y entre ellos se destacan los riesgos psicosociales, los cuales pueden afectar significativamente la salud mental de los empleados.”

Generalmente se derivan de factores como:” las cargas exigentes que se presentan en el trabajo y la comunicación ineficaz en la organización, que pueden producir resultados psicológicos y físicos negativos en los funcionarios” [2].

Este problema se ve reflejado en el GAD Parroquial, donde el desinterés y el desconocimiento en temas relacionados a la salud mental, está afectando de manera significativa la calidad de los servicios que brinda la institución hacia la parroquia.

A pesar de que en el país existe y rige la normativa proporcionada por el ministerio del trabajo descrita en el acuerdo ministerial Nro. 0082 [3], que menciona “la creación de planes preventivos enfocados a los riesgos psicosociales en empresas públicas y privadas con más de 10 trabajadores”, el GAD Parroquial no cumple plenamente con estas medidas, lo que significa que la institución estaría cometiendo una infracción. Al no contar con programas o planes específicos para abordar esta problemática.

De allí radica la necesidad de la institución de contar con un plan preventivo en prevención de los diferentes factores psicosociales, en base a las metodologías de la investigación que establece el ministerio del trabajo en la plataforma del Sistema que permite registrar la gestión de Talento Humano del Sector Público-SUT. Sin embargo, para aplicar la metodología, es necesario contar con la participación de todos los trabajadores de la institución,



que permita definir los factores psicosociales en cada una de las actividades a desarrollar durante la jornada laboral. Por lo tanto, los resultados se establecerán en herramientas aplicables de los riesgos psicosociales.

## ***1.2 Objetivos***

### ***1.2.1 Objetivo General***

Determinar la influencia por exposición a factores psicosociales presentes en los trabajadores del GAD Parroquial, mediante herramientas de evaluación que permitan un control médico ocupacional.

### ***1.2.2 Objetivos Específicos***

- Establecer una base conceptual y análisis situacional, que facilite la comprensión y el desarrollo del tema de investigación.
- Identificar las condiciones iniciales del GAD Parroquial con respecto a los riesgos psicosociales, haciendo uso de herramienta metodológicas enfocadas en aspectos técnicos que posibilite la interpretación de resultados.
- Diseñar un plan de riesgos psicosociales que cuente con medidas de prevención para el GAD Parroquial.

## ***1.3 Alcance***

La presente investigación llevara a cabo un análisis en base a las metodologías de los factores de riesgos psicosociales, que afectan a los trabajadores del GAD Parroquial, con el propósito de establecer medidas de prevención y promover un ambiente laboral saludable.



#### **1.4 Justificación**

Los trabajadores en la actualidad están inmersos en una serie de riesgos que se presentan con mayor frecuencia, mismos que afectan el bienestar, la salud física y mental de los trabajadores de los sectores públicos y privados, pues estos inciden principalmente en la productividad y eficiencia en las organizaciones.

A nivel global “se ha identificado a la depresión como uno de los principales trastornos que afectan negativamente a la población mundial, generando también que sea una de las principales causas de discapacidad en el mundo” [4]

La organización mundial de la salud-OMS, dio a conocer que “cerca del 15% de adultos han experimentado un trastorno mental en el trabajo, a causa de la discriminación, desigualdad, intimidaciones o acosos laborales” [5]

En países americanos como México, “cerca del 28% de los trabajadores públicos se han visto afectados por estrés y acoso laboral en los puestos de trabajo” [6]

Mientras que, a nivel local en un estudio realizado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, mediante estudios estadísticos revelo la existencia de un total de 19, 945 accidentes de origen laboral en los que puede estar incluido el estrés, mismo que es parte de los principales riesgos psicosociales. [7]

De allí radica la importancia de estudiar los riesgos psicosociales, ya que suelen estar inmersos en la mayoría de las organizaciones, ya sea por la carga laboral excesiva o la poca importancia que se asumen las instituciones, generando ausentismos, Fatiga, acoso laboral y estrés, lo que implica bajos niveles de rendimiento en el personal y pocos niveles de satisfacción a la hora de prestar los servicios.



En el Ecuador han visto la necesidad y la importancia de implementar una legislación en la cual instauran enfoques preventivos dirigidos a empresas públicas y privadas como es el caso del Acuerdo ministerial Número 0082 proporcionado por el ministerio de trabajo, el cual hace énfasis en programas preventivos, que abarcan a los riesgos psicosociales, ya que se pretende mitigar posibles existencias y mejorar la salud de los trabajadores como lo menciona el acuerdo ministerial Número. 244 el cual tiene un enfoque a cuidar la integridad física, psicológica, moral y no permitir acciones discriminatorias, con el fin de asegurar espacios libres de violencia en los entornos laborales, generando oportunidades y respetando los derechos de los trabajadores, sin importar sexo, religión, cultura o discapacidades.

En la institución de estudio el personal es considerado uno de los pilares más importantes, y por ende la organización se ha visto en la necesidad de garantizar el bienestar de los trabajadores, lo que conlleva a contar con compromisos de responsabilidad social, Sin embargo, el GAD parroquial no cuenta con planes preventivos en temas relacionados a la seguridad y salud. Por lo que hay la apertura y la viabilidad de realizar diseños de planes preventivos con respecto a los riesgos psicosociales, que tiene como fin garantizar ambientes saludables al personal.



## CAPÍTULO II

### 2 MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes

El concepto de riesgo laboral surge a finales de la edad media, cuando se comenzó a crear gremios que den valor al trabajo artesanal y que además sean una defensa contra condiciones laborales adversas y de maltrato, constituyéndose como una defensa formal con el pasar de los años [8].

Los riesgos psicosociales en cambio son relativamente nuevos, ya que se originan a finales del siglo pasado, donde por primera vez se hace una mención oficial publicada por la OIT, la cual trataba sobre el reconocimiento y control de los factores de riesgos psicosocial, también es allí donde se expone la importancia y la complejidad que se puede presentar en el reconocimiento de este tipo de riesgos ya que se abarca muchas experiencias y aspectos personales adquiridos por los trabajadores [8].

En la actualidad ya se han hecho varios estudios referentes a esta temática y uno de ellos es el que realizó el autor Vásquez [9] cuyo objetivo principal fue proporcionar un análisis detallado y comparativo de los riesgos psicosociales a los que se enfrenta los servidores públicos del GAD Provincial y cantonal de Loja. La muestra realizada fue aleatoria simple y se tomó un total de 324 encuestas con la ayuda del cuestionario del ministerio del trabajo, de las cuales 240 fueron realizadas a los empleados del GAD Provincial y 84 en el Gad Cantonal. En los resultados se obtuvo que más del 80% de los encuestados consideran que existe un menor riesgo en el ítem de “otros puntos importantes”, con ello se llegó a concluir que en las dos instituciones públicas se pueden presentar efectos perjudiciales en los servidores en términos de hostigamiento laboral y condiciones de trabajo.



## **2.2 Salud**

La OMS define a la salud como un estado integral de bienestar que comprende aspectos sociales, físicos y mentales, que no consisten únicamente en dolencias o enfermedades. [10]

### **2.2.1 Salud social**

Es tener la capacidad de adaptarse de manera autónoma a los problemas presentes en el entorno y también se incluye la habilidad de relacionarse fácil y satisfactoriamente con otras personas. [11]

### **2.2.2 Salud física**

La salud física abarca el buen funcionamiento biológico de los órganos que constituyen al ser humano y también se toma en consideración a la condición física, misma que representa el bienestar en las actividades de la vida diaria y genera protección ante enfermedades crónicas [12]

### **2.2.3 Salud mental**

Es un estado de equilibrio y bienestar emocional que permite a las personas afrontar los desafíos y tensiones de la vida con el fin contribuir en el desarrollo personal y el progreso de la sociedad [13].

### **2.2.4 Salud Ocupacional**

Establece que los trabajadores deben estar protegidos ante enfermedades que estén relacionadas al trabajo [4].

También la SO se encarga de proteger la salud de los trabajadores en las industrias, tratando de tomar acciones tempranas para evitar enfermedades. [14]



Es decir que se busca satisfacción y bienestar en ámbitos laborales por lo cual su objetivo principal es brindar y precautelar la salud del equipo de trabajo dentro de las organizaciones en aspectos físicos, sociales y mentales.

### **2.3 Seguridad laboral**

La seguridad en el trabajo se enfoca principalmente en la prevención de los posibles riesgos que abundan el entorno laboral. Además, es importante y crucial implementar medidas de prevención, control y correctivas mediante actividades que permitan mitigar los riesgos en los ambientes laborales y con ello garantizar el bienestar de todo el personal en una organización [15].

Los trabajadores desempeñan un papel importante en este tema, pues ellos con aportes de compromiso y responsabilidad van a evitar que ocurran este tipo de AT, permitiendo un entorno más saludable y seguro.

### **2.4 Peligro**

El peligro puede definirse como características o condiciones propias del ambiente laboral que pueden ser causantes de efectos negativos, este tipo de factores generalmente se determinan mediante la evaluación del impacto que pueden llegar a presentar los empleados en la organización [16].

### **2.5 Riesgos**

Se define el riesgo como “la combinación de la probabilidad de ocurrencia de un evento y las consecuencias negativas que puede traer con respecto a temas como la vulnerabilidad y la amenaza” [17].

Siendo la amenaza “forma de violencia externa que puede generar un riesgo importante en el ámbito laboral” [18]



Mientras que la vulnerabilidad se refiere a la falta de cumplimiento en temas relacionado a los derechos de los empleados. [19]

### 2.5.1 Índices de Riesgo

Son utilizados comúnmente para la detección y visualización de amenazas en las organizaciones, además son de gran ayuda al momento de determinar los posibles impactos que se pueden generar. [20]

### 2.5.2 Cálculos de los índices de riesgo

**Índice de frecuencia:** “Este índice mide el grado de exposición y la frecuencia de posibles riesgos laborales” [21].

$$IF = \frac{\text{Accidentes notificados}}{\text{Nro horas trabajadas}} \times 1000000 \quad (1)$$

**Índice de gravedad:** “Permite valorar la severidad de los daños o lesiones provocados a causa del riesgo y mientras más severa sea a incapacidad” [21].

$$IG = \frac{\text{Nro de jornadas perdidas}}{\text{Nro de horas trabajadas}} \times 1000 \quad (2)$$

**Índice de duración media:** “Se emplea cuando se desea conocer el tiempo promedio de las jornadas laborales perdidas a casusa de accidentes” [21].

$$I.D.M = \frac{\text{Jornadas no trabajadas}}{\text{Nro de accidentes}} \quad (3)$$

**Índice de incidencia:** “Este índice refleja la cantidad de accidentes que resultaron en incapacidad por cada mil trabajadores” [21].



$$I, I = \frac{\text{Nro total de accidentes}}{\text{Nro de trabajadores}} \times 1000 \quad (4)$$

## 2.6 Riesgo laboral

Se refiere a los diferentes factores que aumentan la susceptibilidad del trabajador a enfermedades físicas y mentales que pueden generar daños [22]

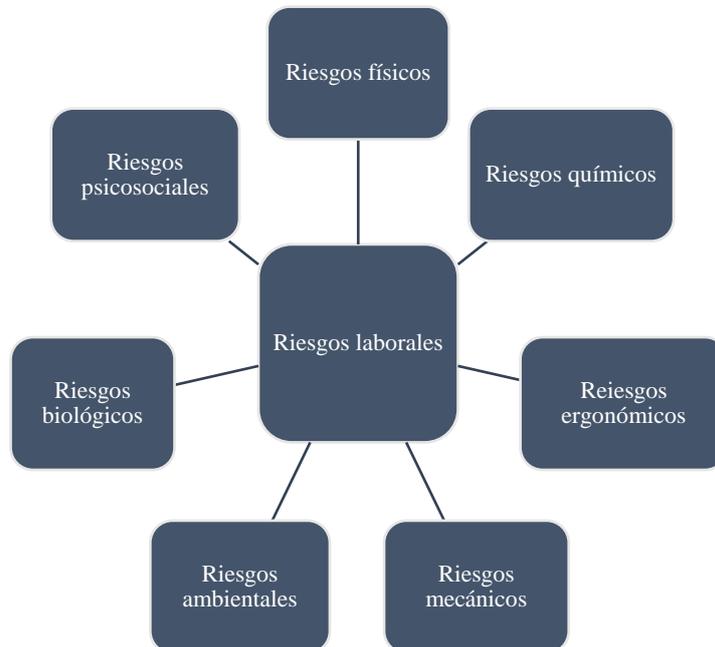
Los riesgos están presentes en la mayor parte de las actividades diarias que realizan los trabajadores, por ende, se han creado leyes que permite cuidar la integridad del personal que labora en una organización.

Dicho de otro modo, los riesgos laborales, están presentes en la mayor parte de las actividades que realizan los trabajadores en una organización, generando incertidumbre con respecto a posibles daños, de allí radica la importancia de controlar y mitigar este tipo de riesgos en las organizaciones que garanticen ambientes laborales saludables y dignos para el personal.

Los tipos de riesgos a los que el trabajador está expuesto son los siguientes.



**Figura 1:** Factores de riesgo laboral



*Nota:* Descripción de los principales riesgos en el ámbito laboral [23]

### 2.6.1 Factores psicosociales

Los factores de riesgo psicosocial se refieren a los elementos que pueden tener impactos negativos en la salud física y mental de los trabajadores, relacionados con aspectos del entorno laboral, las condiciones de trabajo y las interacciones sociales en el lugar de trabajo. [24]

El estrés, por ejemplo, puede afectar y desequilibrar las capacidades de las personas y su forma de responder a las tareas laborales. Estos factores pueden surgir debido a largas jornadas de trabajo, una comunicación deficiente en la organización o incluso el ritmo laboral.



### **2.6.2 Factores Ambientales**

“Son situaciones en las que las comunidades se ven afectadas por factores como inundaciones, sequias o tornados, etc. Mismos que son considerados como desastres o eventos fortuitos.” [25]

### **2.7 Riesgos psicosociales**

El objetivo principal de este tipo de riesgos es velar por el bienestar de los trabajadores, y por ende garantizar que desempeñen de manera óptima en las tareas laborales.

Además, “Los factores de riesgo psicosociales se refieren a las condiciones desfavorables vinculadas al entorno laboral de la organización y que pueden ser las causantes impactos negativos en la salud, el desempeño personal, y las relaciones de origen laboral y personal.” [26]

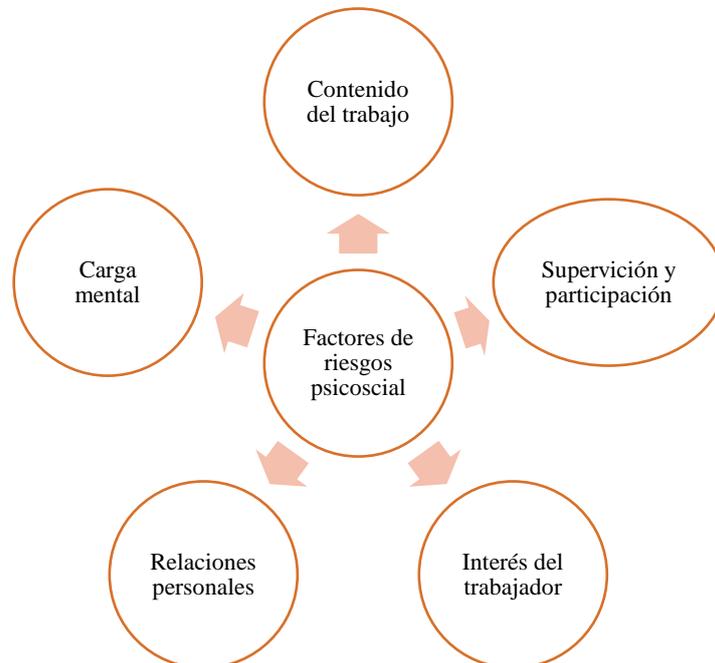
#### **2.7.1 Factores de riesgo psicosocial laboral**

Los factores de riesgos psicosocial son aquellos que incluyen aspectos negativos o positivos en el ambiente laboral de las organizaciones en los que se pueden ver afectados los empleados. [27]

Existen muchos factores de riesgos psicosociales, pero los más representativos a nivel laboral son:



**Figura 2:** Principales factores psicosociales



*Nota:* Se describen los principales factores de riesgos psicosocial presentes en el ámbito laboral [28]

**Carga mental:** “Conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo” [29].

**Control de la toma de decisiones:** En el ámbito laboral se deben considerar tres aspectos claves para controlar la toma de decisiones como son la responsabilidad, autonomía y la iniciativa, mismos que permiten a los trabajadores contar con la capacidad de liderar el trabajo, resolver problemas y asumir consecuencias por el descuido laboral.

**Supervisión y participación:** Se aborda dos dimensiones posibles de control laboral cuando existe participación del empleado en diversos aspectos de su labor durante la jornada de trabajo. [30]

**Contenido del trabajo:** Se asocia con la planificación de las tareas del trabajador que debe llevar a cabo durante una jornada de trabajo. [31]



**Relaciones personales:** Un entorno laboral saludable e ideal fomenta la confianza en la organización y a la vez contribuye en el aumento de la productividad con respecto a iniciativas individuales y colectivas.

**Interés del trabajador:** La organización tiene la responsabilidad de garantizar que se cumplan los derechos del personal, sin importar los recursos que se ocupen, pues el trabajador es el pilar fundamental de desarrollo a nivel organizacional.

### 2.7.2 Principales riesgos psicosociales en el trabajo

**Estrés laboral:** Ocurre cuando la actividades o demandas laborales exceden las habilidades y recursos para su ejecución. Por lo general esta situación se presenta cuando las tareas son intensas y resulta difícil la culminación de las mismas, tales como los turnos rotativos, el ruido, el sobrecargo de tareas en el trabajo [32].

**Los conflictos en lugar del trabajo:** Generalmente ocurre cuando existe diferencias entre los roles de una organización con respecto a jefes y subordinados, los cuales no llegan a tener acuerdos [33].

**Acoso laboral:** Es producido cuando las personas, en este caso el trabajador experimenta comportamientos o comentarios negativos por partes de los empleados que conforman la organización y pueden tener severos daños en las víctimas [34].

**Violencia en el lugar del trabajo:** Se produce cuando la persona es agredida verbal o físicamente en el ámbito laboral [35].

**Discriminación laboral:** Generalmente ocurre cuando las personas son tratadas de forma diferente al resto debido a aspectos como el género, etnia u orientaciones sexuales [35].



**Sobrecarga:** Surge debido a un exceso de horas laborales y falta de tiempo para descansar de forma física y psicológica, lo que puede causar cansancio y eso hace que se vea afectado la productividad de los empleados en el transcurso de la jornada laboral [36].

### 2.7.3 Principales características de los riesgos psicosociales

Según [37] las principales características de identificación de los riesgos psicosociales son:

**Se amplían en el tiempo y espacio:** Depende de la cultura organizacional, estilo de liderazgo y además los entornos laborales psicosociales no se lo puede ubicar con facilidad.

**Son difíciles de cuantificar y medir:** Otro tipo de riesgos como los físicos o químicos son de fácil medición, pero los psicosociales son un tanto complejos pues aspectos como el de la comunicación interna organizacional no posee medición específica.

Otro aspecto por lo que estos riesgos son difíciles de cuantificar es debido a la forma de vida de cada empleado, pues de aquello también depende el estado mental en el que se encuentran al ejecutar tareas laborales [38].

**Se interconectan con otro tipo de riesgos:** Un ambiente de trabajo estresante y con largas jornadas laborales que a su vez existan condiciones ambientales desfavorables, hace que se aumenta la probabilidad de accidentes en las organizaciones.

**Escasa cobertura legal:** Los riesgos psicosociales están estrechamente relacionados con la salud mental, es decir que es un tanto complejo que los inspectores laborales puedan identificarlos.

**Aparición de otros riesgos:** Estos riesgos al estar en los ambientes laborales de las organizaciones, pueden ser causantes de la aparición de otros riesgos como los físicos.



**Compleja elaboración de estrategias que permitan la intervención:** Radica generalmente en la diversidad de los contextos laborales, la necesidad de un enfoque multidisciplinario y la importancia que se le dé con respecto al seguimiento y evaluación.

#### **2.7.4 Evaluación de los riesgos psicosociales**

La evaluación de este tipo de riesgos tiene como objetivo lograr la identificación oportuna y temprana de los factores de riesgos psicosociales en las organizaciones [39].

“El proceso de evaluación es una estrategia que está dividida en fases y etapas con organización previa, mismas que son desarrolladas a través de una serie de procedimientos y técnicas” [40].

Es importante resaltar que se debe distinguir de manera correcta los conceptos de procesos y procedimientos, pues proceso es un enfoque global que está estrechamente relacionado con los objetivos empresariales, mientras que los procedimientos son aquellos que están al servicio de los objetivos generales.



**Figura 3:** Etapas de evaluación de los riesgos psicosociales



*Nota:* Consideraciones a tomar en cuenta antes de una evaluación de riesgos psicosociales [40]

## 2.8 Metodologías de evaluación de los riesgos psicosociales

La metodología tiene como fin facilitar la información de diagnóstico con respecto a los riesgos psicosociales en las organizaciones, y a la vez también permite la identificación de los riesgos y poder establecer acciones de mejora de acorde a lo identificado.

### 2.8.1 Metodología ISTAS 21

CoPsoQ-istas21: una herramienta para evaluar y prevenir riesgos psicosociales en el trabajo, desarrollada por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI) y adaptada al contexto español por un equipo de investigadores del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de CCOO. Se trata de un instrumento público y gratuito, sujeto a ciertas condiciones de uso, como la aceptación de las cláusulas de licencia, la participación de



todos los actores involucrados en la prevención de riesgos, la garantía de confidencialidad y la no modificación del instrumento [41].

### ***2.8.1.1 Principales características de la metodología***

- Integra enfoques científicos y valores de referencia para obtener resultados precisos, y los valida a través de la participación de todos los actores.
- Facilita la identificación y acción sobre las fuentes de los riesgos, garantizando la participación activa de los agentes sociales.
- Es aplicable en todo tipo de empresas e incorpora requisitos legales.

### ***2.8.2 Cuestionario de evaluación psicosocial del ministerio del trabajo del Ecuador***

El cuestionario permite evaluar los factores riesgos psicosociales, con el fin de diseñar acciones de mejora que permitan menorar y prevenir el riesgo psicosocial en las organizaciones.

#### ***2.8.2.1 Características del cuestionario***

El formulario posibilita la evaluación de elementos de riesgo psicosocial, es decir, circunstancias que tienen el potencial de afectar la salud del empleado o servidor, ofreciendo así un análisis preliminar desde una perspectiva psicosocial. Además, sirve como punto de partida para realizar evaluaciones más detalladas en aquellas áreas que muestren carencias [41].

#### ***2.8.2.2 Diseño del cuestionario***

El cuestionario ha sido redacto en un lenguaje que cuente con una comprensión clara, Las alternativas de respuesta fueron estructuradas haciendo uso de la escala Likert que abarca desde "totalmente de acuerdo" hasta "en desacuerdo", asignándose a cada opción un valor numérico del 1 al 4.



Tabla I: Diseño del cuestionario de evaluación

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

Nota: Se presenta el diseño de las opciones de respuesta del cuestionario del ministerio del trabajo [41]

### 2.8.2.3 Análisis de resultado

Cuando los cuestionarios ya han sido llenados en su totalidad por las personas a evaluar, se debe ingresar los datos a una herramienta donde se visualice de manera detallada y ordenada los resultados, con el fin de tomar acciones de prevención e intervención conforme sea necesario.

En el cuestionario se toma en cuenta el nivel de riesgo, conforme a la sumatoria total de cada una de las dimensiones evaluadas y se da como resultado global el nivel de riesgo al que se expone la persona de la siguiente forma:

Tabla II: Niveles de riesgo

Sumatoria	Nivel de riesgos
175 a 232	Riesgo bajo
117 a 174	Riesgo medio
58 a 116	Riesgo alto

Nota: Sumatoria global de las 8 dimensiones con su respectivo nivel de riesgo

**Riesgo bajo:** Existe una posibilidad mínima de afectar la seguridad y bienestar, lo que implica que no existe consecuencias significativas en el corto plazo, pero requieren de constantes monitoreo para mantener al nivel bajo control [41].

**Riesgo medio:** El riesgo conlleva un impacto potencial moderado en la seguridad y salud, pudiendo comprometerlas a medio plazo y provocar efectos perjudiciales para la salud,



lesiones físicas y enfermedades ocupacionales. Si no se implementan de manera continua y adecuada las medidas de seguridad y prevención específicamente identificadas, es más probable que ocurran y con una mayor frecuencia los impactos adversos [41].

**Riesgo alto:** El riesgo representa un peligro alto para la seguridad y salud de las personas siendo un nivel inaceptable, por lo cual se requiere tomar medidas de seguridad y prevención continuas e inmediatas para evitar el incremento y la frecuencia de los posibles daños [41].



## 2.9 Normativa legal

### 2.9.1 Normativa Legal Ecuatoriana

**Tabla III:** Normativa legal ecuatoriana

<i>Normativa Legal Ecuatoriana</i>		
<b>Constitución del Ecuador 2008</b>	Art.326 Numeral 5	Menciona que todos los individuos tienen el derecho de realizar sus labores en lugares de trabajo que garanticen su salud, integridad, seguridad, limpieza y bienestar [42].
<b>Ley orgánica de la salud</b>	Art. 6	Menciona que el Ministerio de Salud Pública, en colaboración con otros organismos pertinentes, tendrá la responsabilidad de supervisar y establecer las normativas de seguridad y los entornos laborales en las que los trabajadores llevan a cabo sus labores. [43].
<b>Ley orgánica del Servicio público</b>	Art.23	Menciona que los funcionarios públicos deben desarrollar sus labores en un ambiente laboral favorable, que garantice el bienestar en temas relacionados a salud y seguridad ocupacional. [44].
<b>Código de trabajo</b>	Art .434	Menciona que, en una empresa con más de 10 empleados, los empleadores están obligados a presentar un informe de seguridad e higiene con previa aprobación del ministerio del trabajo, mismos que deberá ser renovado cada 2 años [45].
<b>Decreto ejecutivo 2393</b>	Art. 1	Debe existir un comité encargado de SST garantice la seguridad y promover el bienestar de los trabajadores en convenio con entidades públicas tales como el ministerio del trabajo y el ministerio de salud, pues la presencia de riesgos laborales puede tener graves consecuencias para la salud de los empleados. Por ello es necesario establecer normas de seguridad e higiene que representen medidas mínimas para prevenir, reducir o eliminar riesgos laborales [46].
<b>Acuerdo ministerial Nro. 0082</b>	Art.9	Menciona que, en todas las organizaciones, públicas o privadas, que emplean a más de 10 personas, se requiere la creación de un plan de prevención de riesgos psicosociales. Este programa deberá desarrollarse de acuerdo con los criterios y modelos establecidos por la Autoridad Laboral y deberá incluir iniciativas encaminadas a promover una cultura laboral que prevenga la discriminación y promueva la igualdad de oportunidades entre los trabajadores [3].

**Nota:** La tabla describe las principales leyes referentes a SST en el Ecuador.



## CAPÍTULO III

### 3 Metodología

#### 3.1 Población

Para la presente investigación se tomó en consideración a todo el personal que al momento del estudio se encontraban laborando en la institución que en total fueron 17 personas, esto asegura una visión más clara y completa de las condiciones laborales y los posibles riesgos psicosociales presentes en la organización.

#### 3.2 Enfoque

En este estudio se realizó un análisis de riesgos psicosociales mediante la identificación y evaluación de factores con respecto a la salud mental, para ello fue necesario reunir la información con la ayuda de todos los trabajadores a fin de conocer los principales factores de riesgo en el ambiente laboral, para ello se utilizó metodología que se describe a continuación:

#### 3.3 Tipos de investigación

##### 3.3.1 Investigación documental

Este tipo de investigación permite recopilar información relevante que tiene relación con temas de la SST, los riesgos psicosociales, y las leyes laborales que protegen al trabajador, con el fin de mejorar la comprensión del tema de investigación que está en estudio.

##### 3.3.2 Investigación deductiva

Se emplea principios generales y lógicos para llegar a conclusiones concretas a partir de principios establecidos. En la institución de estudio, se llevaron a cabo reuniones con los funcionarios para identificar posibles factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. Utilizando la información recopilada, se elaboró un plan destinado a mitigar y prevenir los riesgos identificados



### ***3.3.3 Investigación cualitativa-cuantitativa***

Es imprescindible la obtención de datos a través del personal que labora en el GAD Parroquial, con el fin de conocer la situación actual de la organización, también es necesario determinar si en el entorno laboral se presentan impactos negativos y esto se hace en base a las regulaciones del país ya que así se verifica la veracidad de la investigación en curso.

### ***3.3.4 Investigación de campo***

A través de este método de investigación, se obtuvo información precisa y actual de la organización, para ello se utilizó herramientas de evaluación vigentes en la legislación ecuatoriana que permitió un análisis de datos más detallado.

## ***3.4 Método de Investigación***

### ***3.4.1 Método Cualitativo***

Se enfocó principalmente en conocer los principales comportamientos y las tareas que realizan los funcionarios durante la jornada laboral de la organización en estudio.

### ***3.4.2 Método Cuantitativo***

Este método se basó principalmente en el análisis de datos, mediante interpretaciones numéricas que permitan clasificar los riesgos en bajo-medio y alto.

## ***3.5 Técnica de Investigación.***

- ***Observación:*** Esta técnica en la investigación va a permitir observar directamente al personal, mientras llevan a cabo las tareas diarias y lo que genera la obtención de información precisa y real.
  
- ***Encuestas y entrevistas:*** Al realizar este tipo de técnicas, se busca determinar los niveles de riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores, con el fin de establecer medidas adecuadas.



- **Fundamentación teórica:** Una vez que ya se haya identificado los distintos tipos de riesgos, se lleva a cabo la interpretación y el análisis de los mismos, permitiendo el desarrollo de un plan preventivo de los riesgos psicosociales, que se rijan en medidas establecidas en el país como lo es el ministro del trabajo.

### 3.6 Instrumentos

Para la investigación se va a considerar los siguientes instrumentos

**Matriz de los riesgos psicosociales (Cuestionario difundido por el ministerio del trabajo):** Es un cuestionario que evalúa los factores de riesgo psicosocial en el personal de las organizaciones y permite la creación de acciones para reducirlos o eliminarlos.



## CAPÍTULO IV

### 4 Resultados

En el presente capítulo se hizo una breve descripción de la institución, también muestra los resultados obtenidos mediante el cuestionario de evaluación de los riesgos psicosociales difundido por el MT y también la propuesta.

#### 4.1 Descripción de la institución

A Continuación, se presenta la situación actual de la institución que está en estudio.

##### 4.1.1 Reseña histórica

A principios del siglo XX, en los territorios donde hoy se encuentra la parroquia La Esperanza, se situaban los caseríos de Cachiguango y Cubinche que constituían la unión de las poblaciones del norte del país con la ciudad de Quito. [47]

“Ya para el 17 de diciembre de 1900 se establece a la Esperanza como parroquia que en inicio fue parte del cantón Cayambe hasta el 26 de septiembre del 2011, luego paso a ser parte de una de las cinco parroquias pertenecientes al cantón Pedro Moncayo” [47].



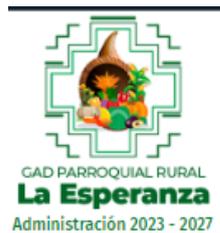
#### 4.1.2 Datos generales

**Nombre de la institución:** Gad Parroquial Rural La Esperanza

**Representante legal:** Sr. Hernán torres

**Ubicación:** Provincia de pichincha, Cantón Pedro Moncayo, Parroquia La Esperanza

**Logotipo:**



**Correo electrónico:** [juntaparroquiallaesperanza@hotmail.com](mailto:juntaparroquiallaesperanza@hotmail.com)

**Teléfono:** 02-2112196

**Personas encuestadas:** 17

#### 4.1.3 Misión

Es una institución pública encargada de administrar recursos de manera efectiva y transparente, con personal calificado y respetando la diversidad cultural. Se enfoca en planificar, organizar, dirigir y controlar de manera participativa e inclusiva, con el objetivo de promover el desarrollo humano sostenible, cumpliendo con las competencias establecidas por la ley. [48]

#### 4.1.4 Ubicación geográfica

La parroquia cuenta con una extensión de 37.93km cuadrados que hasta el 2015 su población comprendía de 4650 habitantes [47].



## Limites

- Al norte se limita con la Provincia de Imbabura y con la parroquia San José de Minas
- Al sur se limita con la parroquia Chavezpamba perteneciente al cantón Quito.
- Al este limita con la provincia de Imbabura.
- Al oeste limita con la Parroquia San José de Minas.

## Datos climáticos

La parroquia se sitúa a una altitud de 1.533 metros sobre el nivel del mar. Su clima varía desde los 1.800 hasta alcanzar los 3.777 metros sobre el nivel del mar. En cuanto a su extensión, abarca una superficie aproximada de 71,78 kilómetros cuadrados.

**Figura 4:** Ubicación geográfica



*Nota:* Ubicación geográfica mediante Google maps de la institución en estudio

### 4.1.5 Visión

La Parroquia La Esperanza tiene como objetivo para el año 2023 convertirse en una comunidad unida y fortalecida, garantizando los derechos de sus habitantes mediante un modelo de desarrollo sostenible basado en la conservación de recursos naturales. Se promoverá



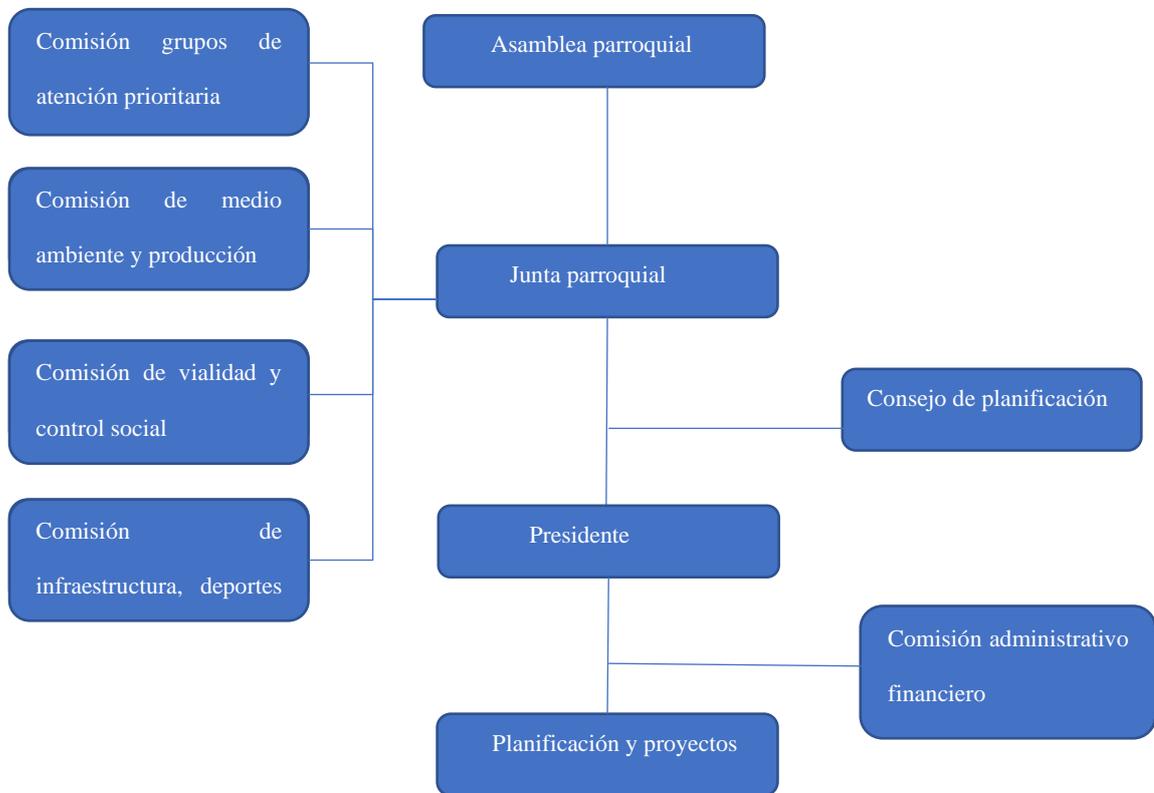
la soberanía alimentaria y se ofrecerán servicios de agroturismo y agroindustria para abrirse al país y al mundo [48].

**4.1.6 Objetivos institucionales**

- Gestionar los recursos naturales de manera sostenible, considerando el ecosistema en su totalidad para minimizar los impactos ambientales negativos y asegurar servicios como el suministro de agua y la conservación de la biodiversidad.
- Elevar el estándar de los servicios, las infraestructuras y los equipamientos disponibles a nivel parroquial con el propósito de mejorar su calidad.
- Garantizar una vida digna a los grupos prioritarios de la parroquia, respetando y garantizando sus derechos.

**4.1.7 Estructura institucional**

**Figura 5: Organigrama institucional**



*Nota: Organigrama de la institución de estudio [49]*



#### 4.1.8 Mapa de procesos

**Figura 6:** Mapa de procesos organizacional



*Nota:* Mapa de procesos Gad Parroquial La Esperanza [49]

#### 4.1.9 Principales funciones de los GAD Parroquiales

En el artículo 63 del código orgánico territorial se establece que los GAD parroquiales son entidades autónomas en aspectos financieros políticos, financieros y administrativos [50].

Principales funciones y atribuciones de los Gad parroquiales art.64 [50].

- Promover el desarrollo sostenible local para mejorar la calidad de vida mediante políticas públicas dentro de las competencias legales y constitucionales
- Elaborar y promover medidas para fomentar la equidad y la inclusión de la comunidad, siguiendo los límites establecidos por la constitución y las leyes.



- Involucrar a la ciudadanía para que puedan ejercer sus derechos y contribuir al avance de la gestión democrática en la acción de la comunidad parroquial.
- Crear y ejecutar planes de desarrollo rural a nivel cantonal y provincial, asegurando seguimiento y rendición de cuentas sobre las metas alcanzadas.
- Supervisar, controlar y garantizar obras y servicios públicos.

#### ***4.1.10 Situación actual de SST en la institución***

La institución de estudio no cuenta con un departamento de SST que garantice el bienestar de los empleados por lo que hasta la fecha tampoco se han realizado estudios con respecto a esta temática, por ende, existe la predisposición de las autoridades para la ejecución de este proyecto que representara un beneficio para el capital humano de la institución.

#### ***4.2 Métodos y Herramientas de Aplicación***

Durante el proyecto de investigación de los factores por exposición a los riesgos psicosociales de origen laboral en el personal del GAD, se determinaron varios aspectos metodológicos de aplicación, con base a encuestas, entrevistas y cuestionario de las Ista 21, siendo una herramienta utilizada por el Ministerio del Trabajo, para la evaluación y prevención de los factores psicosociales en el trabajo. Sin embargo, esta se adapta para cualquier empresa en base a un Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) [51].

##### ***4.2.1 Método epidemiológico***

Otro de los aspectos importantes y claves para la utilización del cuestionario estandarizado en la evaluación del FRP<sup>1</sup>, es el método epidemiológico que permite un análisis mediante la definición preventiva y comparación para las medidas preventivas a corto, mediano y largo plazo, en una población de valoración psicoergonómica.

---

<sup>1</sup> Factores del Riesgo Psicosocial



#### **4.2.2 Valoración de referencia del método Ista 21:**

Los valores de referencia se basan más racional y factible al determinar niveles de acción en el personal expuesto por ciclos de trabajo, al imposibilitar y establecer los niveles límite por exposición psicosocial de origen laboral, se manejan conforme a exposiciones por contaminantes (como los TLV)<sup>18</sup>. Los valores pueden obtener una referencia determinada (por ejemplo, atribución) son las evaluaciones que distribuyen en la población como referencia en tres partes de igual número por individuo (“terciles”), que van desde una encuesta representativa de la población (N=5.g100) realizada por ISTAS en 2023. Esta muestra nos permite tomar como referencia la población finita con un 95% de confiabilidad y con un margen de error del 2%.

#### **4.2.3 Triangulación de resultados a través de la participación**

La triangulación de los datos es una técnica eficaz que ayuda y facilita la validación de datos mediante la verificación cruzada de dos o más fuentes.

En el caso de CoPsoQ-istas<sup>21</sup> la integración de las perspectivas del personal en la organización, facilita la comprensión de los datos cuantitativos obtenidos mediante un análisis estandarizado el cual aborda diversas características de circunstancias sobre el cuándo y cómo se obtuvo constituyendo así un complemento eficaz de fiabilidad y validez [51].

#### **4.2.4 Factores psicosociales, organización del trabajo, estrés y salud**

En la prevención de riesgos laborales, se entiende por factores psicosociales los factores de riesgo para la salud que surgen durante la organización del trabajo y provocan reacciones fisiológicas (reacciones neuroendocrinas) y reacciones emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (percepción limitada, capacidad de concentración, creatividad o toma de decisiones, etc.) y conductual (alcohol, tabaquismo,



drogadicción, violencia, riesgos innecesarios, etc.), habitualmente denominado “estrés” y puede incluirse en determinadas circunstancias, puede ser un precursor de la enfermedad en términos de intensidad, frecuencia y duración [51].

**Figura 7:** Organización del trabajo, factores psicosociales y salud.



*Nota:* fuente [51].

Como se muestra en la Figura 7, desde una perspectiva de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales reflejan la exposición (es decir, lo que debe identificarse, contenerse y medirse en una evaluación de riesgos), la organización del trabajo y el origen (es decir, las acciones que se deben tomar para eliminar, reducir o controlar estos impactos).

**4.2.5 Exposición a factores de riesgo psicosociales**

Al igual que en otros contextos, los factores psicosociales se caracterizan por desigualdades en la exposición basadas principalmente en la clase social y el género, además se ha documentado que los trabajadores en puestos operativos tienen más probabilidades de verse expuestos a factores psicosociales en comparación con aquellos que realizan actividades de diseño y planificación.



### 4.3 Fases del programa

En la figura 8 se presenta las fases a seguir para la creación de la propuesta del programa de riesgos psicosociales que propone el Ministerio del Trabajo.

**Figura 8:** Fases del programa de riesgos psicosociales

#### 1. Preparación

- Identificar las herramientas a utilizar, el cronograma y otras actividades que se requieran para la posterior estructuración del programa.

#### 2. Identificación de la metodología, técnicas e instrumentos de evaluación

- Identificación de los factores concretos a evaluar según las características de la organización, para ello se debe elegir un instrumento fiable y válido con reconocimiento nacional e internacional.

#### 3. Evaluación de riesgo psicosocial:

- Para la evaluación se recomienda facilitar las instrucciones necesarias a los evaluados, además de contar con todos los materiales necesarios y estar en un entorno libre de distracciones. La aplicación del cuestionario será confidencial.

#### 4. Análisis de resultados

- En esta fase se obtiene el diagnóstico actual de la organización, el cual es de utilidad para el planteamiento de las medidas en el plan de acción.

#### 5. Plan de acción

- En base a los resultados obtenidos se planearán acciones de prevención e intervención para la prevención de los riesgos.

#### 6. Desarrollo de medidas

- En esta fase se ejecuta el desarrollo de las medidas planteadas en el plan de acción.

#### 7. Implementación de protocolos.

*Nota:* fuente [41]

La herramienta que se escogió para la evaluación de los riesgos psicosociales fue la que proporciona el MDT, el cual evalúa 58 preguntas y se divide en 8 dimensiones las cuales se presentan a continuación.



Tabla IV: Listado de preguntas evaluadas

<b>Carga y ritmo de trabajo</b>
Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)
Decido el ritmo de trabajo en mis actividades
Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés
Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral
<b>Desarrollo de competencias</b>
Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado
En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo
En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas
En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo
<b>Liderazgo</b>
En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.
Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo
Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades
Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar
Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo
Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.
<b>Margen de acción y control</b>
En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión
Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas
Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones
Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo
<b>Organización del trabajo</b>
Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión
En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores
En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas



En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos

Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables

Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo

#### Recuperación

Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades

En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.

En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo

Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales

Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo

#### Soporte y apoyo

El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas

En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas

En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad

En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero

En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación

#### Otros puntos importantes

En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan

Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo

En mi trabajo existe un buen ambiente laboral

Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades

En mi trabajo me siento aceptado y valorado

Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad

Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.

Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.

En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral

Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental

Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando

Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo




---

Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

---

Mi trabajo está libre de acoso sexual

---

En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales

---

Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.

---

Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.

---

Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución

---

En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.

---

Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.

---

Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo

---

En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral

---

Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)

---

Considero que me encuentro física y mentalmente saludable

---

*Nota: La tabla indica las preguntas que se evalúa en la herramienta que proporciona el MDT [41]*

#### 4.4 Análisis de resultados

Para la aplicación de los cuestionarios se tomó en cuenta a un total de 17 personas que en el momento de la investigación estaban vinculadas a la organización de estudio.

Durante la recolección de los datos, los participantes recibieron una pequeña introducción referente a los riesgos psicosociales, ya que hubo personas que nunca habían escuchado o les habían hablado sobre este tipo de riesgos, es así que se solventaron dudas y se respondieron preguntas referentes a:

- ¿Qué es la salud mental?
- ¿Qué son los riesgos psicosociales?
- ¿Por qué se originan este tipo de riesgos?



- ¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales?
- ¿Qué consecuencias pueden llegar a tener si no se tratan este tipo de riesgos?

Una vez que los 17 participantes tenían claro la temática del proyecto de investigación, procedieron a llenar el cuestionario, también se solventó dudas originadas por las preguntas estipuladas en la herramienta de recolección de los datos.

La herramienta que se utilizó para la recolección de la información fue el cuestionario de acceso público emitido por el ministerio del trabajo del Ecuador, para la tabulación de los datos se utilizó la herramienta de Excel, la cual una vez ya ingresada la información ayudó a visualizar de manera más clara el nivel de riesgo relacionado a la sumatoria de las dimensiones, para con ello clasificar a los riesgos en alto, medio y bajo.

**Tabla V:** Resultados por dimensión de la evaluación de riesgos psicosociales

Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial			
Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	41%	59%	0%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	65%	35%	0%
Dimensión 3. Liderazgo	65%	29%	6%
Dimensión 4. Margen de acción y control	65%	35%	0%
Dimensión 5. Organización del trabajo	82%	18%	0%
Dimensión 6. Recuperación	47%	47%	6%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	53%	41%	6%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	88%	12%	0%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	94%	6%	0%



<b>Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral</b>	53%	35%	12%
<b>Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual</b>	88%	6%	6%
<b>Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo</b>	71%	29%	0%
<b>Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo</b>	29%	59%	12%
<b>Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)</b>	35%	65%	0%
<b>Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional</b>	82%	18%	0%
<b>Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida</b>	59%	35%	6%

*Nota: La tabla muestra los resultados obtenidos de las encuestas realizadas con el cuestionario emitido por el ministerio del trabajo*

**Resultado global**

**Tabla VI: Resultado global de evaluación de riesgos psicosociales**

	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
<b>Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial</b>	76%	24%	0%

*Nota: La Tabla indica el resultado global de las encuestas realizadas en niveles de riesgo bajo, medio y alto*

Una vez que los datos fueron tabulados se visualiza que los resultados globales indican que en la institución de estudio existe un porcentaje 76% de riesgo bajo, 24% de riesgo medio y no existe un riesgo alto.

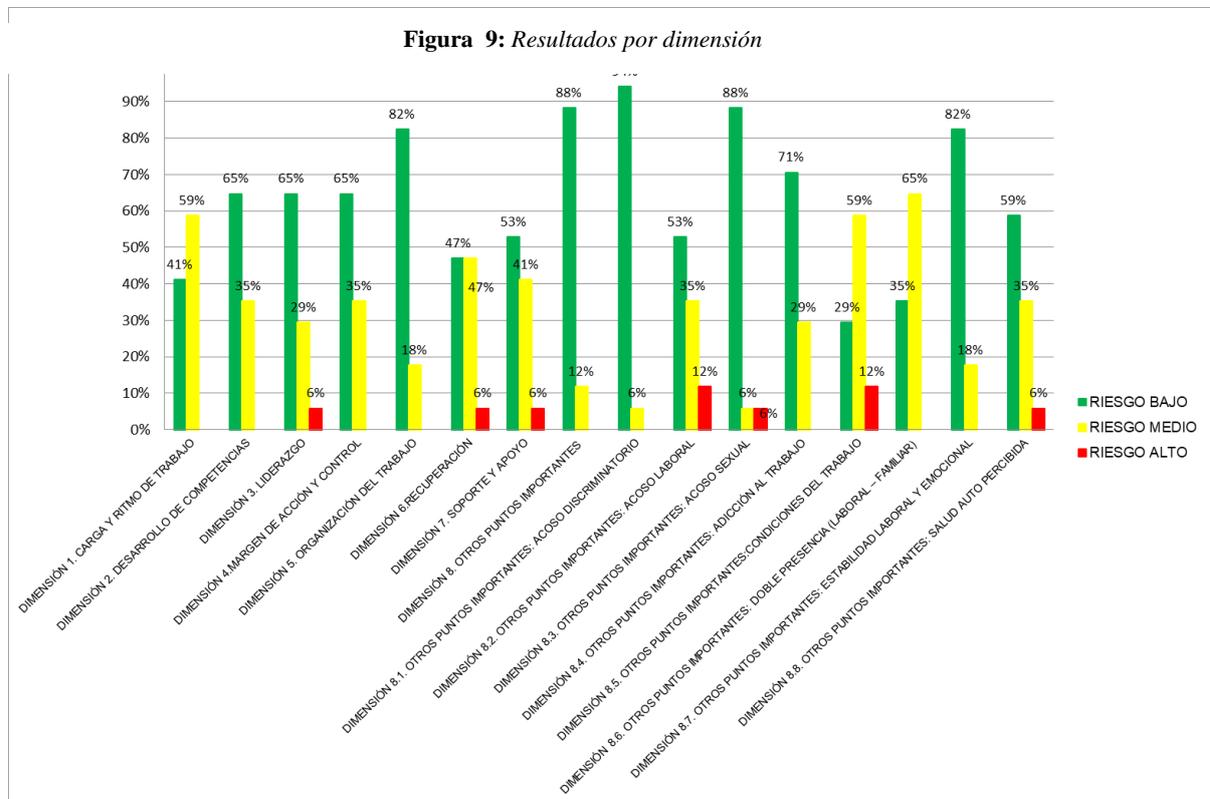
También se pudo conocer de manera más detallada la situación actual de la organización en relación a la salud mental y con ello determinar las posibles intervenciones para mitigar, prevenir o controlar los riesgos según sea el caso en cada dimensión evaluada.



Para la creación del plan preventivo se analizó cada una de las dimensiones, ya que de ello dependió las intervenciones propuestas, para ello se tomó en consideración que un nivel de riesgo alto, exige una intervención inmediata para evitar posibles daños en la salud de la persona, cuando exista un riesgo medio las intervenciones deben ser moderadas y constantes a fin de evitar daños y enfermedades ocupacionales, mientras que cuando exista un riesgo bajo no existe un impacto tan significativo en las personas, pero si se requiere de monitoreo y control constante a fin de mantener el nivel del riesgo controlado.

**4.4.1 Resultados por dimensión**

En base a la herramienta proporcionada por el ministerio del trabajo, se hizo la recolección de los datos, la misma que se trata de un cuestionario, en la cual se evalúan 8 dimensiones con respecto a los riesgos psicosociales, la figura que se muestra a continuación indica las dimensiones que se evaluaron en la institución de estudio.



**Nota:** Resultados obtenidos, mediante el cuestionario proporcionado por el ministerio del trabajo



#### ***4.4.1.1 Dimensión 1: Carga y ritmo de trabajo***

Los resultados del análisis de riesgos psicosociales en esta dimensión evaluada muestran que el 41% de los trabajadores tiene un riesgo bajo, por lo que se asume que ese porcentaje de encuestados tiene el control de las actividades laborales.

El resto de los participantes que en porcentaje reflejan el 59% mantiene un nivel de riesgo medio, lo que indica que la mayoría de los encuestados en algún momento pueden estar expuestos a complicaciones a la hora de ejercer las tareas encomendadas debido a la carga y ritmo de trabajo. Esto indica que existe una gran posibilidad de que los encuestados se vean perjudicados en su salud y bienestar debido a las obligaciones que deben de cumplir en los distintos puestos de trabajo.

Es favorable observar que entre los participantes encuestados ninguno se encuentre en riesgo alto, por lo que es necesario mantener esos niveles de riesgo con el fin de garantizar un mejor ambiente laboral.

#### ***4.4.1.2 Dimensión 2: Desarrollo de competencias***

En esta dimensión evaluada se observa que los resultados son prometedores, pues el 65% de los encuestados se encuentran en un nivel de riesgo bajo, el 35% se encuentra en un nivel de riesgo medio y no existen riesgo alto.

Aunque la mayoría de personas no presenten complicaciones con respecto al desarrollo de competencias, se debe tomar en acciones que permitan mejor control de esta dimensión evaluada, para con ello garantizar que el personal cuenta con las capacidades óptimas para la ejecución de sus labores en la organización.



#### **4.4.1.3 Dimensión 3: Liderazgo**

Los resultados del liderazgo en la gestión de riesgos psicosociales muestran que el 65% de los evaluados está en riesgo bajo, el 29% en riesgo medio y el 6% en riesgo alto.

Este análisis indica que la mayoría del personal están manejando eficazmente el tema relacionado al liderazgo en la organización. Sin embargo, aún existe un porcentaje considerable en riesgo medio que necesitan acciones de mejora para garantizar una mejor ejecución de las tareas en el ámbito laboral, también existe un porcentaje de riesgo alto no tan elevado, pero es algo preocupante, ya que existen participantes que están en situaciones potencialmente críticas que necesitan acciones correctivas para mitigar o reducir los niveles de riesgo y con ello mejorar las condiciones de trabajo al personal.

#### **4.4.1.4 Dimensión 4: Margen de acción y control**

Los resultados obtenidos son satisfactorios, ya que el 65% de los encuestados se encuentran en riesgo bajo, lo que quiere decir que hay espacios de diálogo donde sus ideas son tomadas en cuenta a la hora de tomar decisiones importantes en la organización.

El otro 35% de los participantes se encuentran en riesgo medio, por lo que es importante tomar acciones, pues con ello se asegura que el personal se sienta escuchado y por ende mejoren las condiciones de trabajo a nivel organizacional.

#### **4.4.1.5 Dimensión 5: Organización del trabajo**

En la evaluación de los riesgos psicosociales relacionados con la organización del trabajo, los resultados indican que el 82% de los encuestados se encuentran en riesgo bajo, mientras que el 18% se encuentran en riesgo medio, y no se reportaron casos de riesgo alto.

Estos resultados son satisfactorios, ya que una gran mayoría de los encuestados percibe un entorno laboral favorable, lo cual puede atribuirse a una comunicación abierta y efectiva



dentro de la organización, donde los empleados sienten que sus opiniones son valoradas y consideradas en la toma de decisiones. Este ambiente positivo sugiere una buena gestión del trabajo en equipo y una clara comprensión de roles y responsabilidades.

#### ***4.4.1.6 Dimensión: 6 Recuperación***

Los resultados muestran que el 47% de los encuestados presentan riesgo bajo, lo que sugiere que no tienen inconvenientes relacionados a la recuperación en el entorno laboral, mientras que el otro 47% sugiere que presentan alguna dificultad a la hora de realizar el trabajo, por lo cual hay que tomar acciones para disminuir el nivel de riesgo y de esa manera garantizar un mayor bienestar al personal.

El 6% restante en cambio se encuentra en una situación crítica, por lo cual se necesita tomar acciones preventivas y correctivas inmediatas, para evitar problemas graves que afecten la salud del personal.

#### ***4.4.1.7 Dimensión 7: Soporte y Apoyo***

Los resultados reflejan que el 53% de encuestados, es decir más de la mitad se encuentran en riesgo bajo, lo que sugiere que alto porcentaje no presentan mayor inconveniente con respecto al soporte y apoyo en la organización.

El 41 % en cambio se encuentra en riesgo medio, lo cual sugiere que hay un porcentaje considerable de participantes que presentan alguna complicación a la hora de necesitar apoyo o soporte en la organización.

El 6% restante en cambio se encuentra en un nivel de riesgo alto, lo que indica la existencia de un pequeño porcentaje que necesitan mayor soporte y apoyo relacionado al trabajo en la organización.



#### ***4.4.1.8 Dimensión 8: Otros puntos importantes***

En esta dimensión se aborda el análisis de algunos puntos que son de gran importancia para el estudio y están distribuidos desde la dimensión 8.1 hasta la 8.8 que se muestra a continuación:

##### ***Dimensión 8.1 otros puntos importantes: Acoso discriminatorio***

Los resultados muestran que la mayor parte de los encuestados se encuentran libre de acoso discriminatorio, ya que los niveles de riesgo reflejan que el 94% se encuentran en un nivel de riesgo bajo, mientras que el 6% están en riesgo medio, por lo que ello es algo satisfactorio, pero se necesitan de acciones que ayuden a controlar y mejorar el nivel de riesgo.

##### ***Dimensión 8.2 otros puntos importantes: Acoso laboral***

En esta dimensión se analizó el riesgo psicosocial relacionado al acoso laboral. Los resultados indican que existe un 12% de los encuestados en riesgo alto, es decir existe un porcentaje reducido que se encuentra en estado crítico.

Un 35% en cambio se encuentra en un nivel de riesgo medio, lo que indica que existe un porcentaje considerable que puede estar presentando casos de acoso laboral en el trabajo.

Mientras que el 53% restante de los encuestados mantienen un nivel de riesgo bajo, lo cual refleja que no presentan o no se ven afectados por casos de acoso laboral en la organización.

Los datos recolectados muestran la importancia de abordar la dimensión de acoso laboral, ya que existe un riesgo significativo para el personal que labora en la organización.



### ***Dimensión 8.3 otros puntos importantes: Acoso sexual***

Los resultados en esta dimensión reflejan que el 88% de los encuestados mantiene un riesgo bajo, lo cual es satisfactorio para la organización ya que la mayor parte de personal no se ven afectados por casos de acoso sexual en la organización

El 12% restante en cambio refleja un riesgo medio, esto quiere decir que existe un porcentaje reducido de los encuestados que pueden estar presentando casos de acoso sexual en el trabajo.

### ***Dimensión 8.4 otros puntos importantes: Adicción al trabajo***

En esta dimensión evaluada se ve que los resultados son satisfactorios, pues el 71% de los encuestados mantiene un nivel de riesgo bajo, lo cual indica que la mayor parte del personal en la organización no presentan afectaciones por casos de adicción al trabajo.

Sin embargo, también existe un 29% de encuestados que reflejan un nivel de riesgo medio, lo cual quiere decir que una pequeña parte del personal se ven expuestos o pueden desarrollar adicción al trabajo.

### ***Dimensión 8.5 otros puntos importantes: Condiciones de trabajo***

Los resultados en esta dimensión reflejan que el 59% de los encuestados mantiene un nivel de riesgo medio, es decir más de la mitad del personal está expuesto o no está del todo conforme con las condiciones de trabajo que se presentan en la organización.

Un 29% en cambio reflejan un nivel de riesgo bajo, lo cual indica que las condiciones de trabajo en la organización son favorables en temas relacionados a las condiciones de trabajo en la organización.



El 12% restante en cambio presenta un riesgo alto, esto es algo preocupante pues existe un pequeño grupo en el personal que se encuentra en una situación crítica desfavorable con respecto a las condiciones de trabajo en la organización.

***Dimensión 8.6 otros puntos importantes: Doble presencia laboral-familiar***

Los resultados evaluados en esta dimensión indican que existe un 65% de encuestados en riesgo medio, lo que quiere decir que más de la mitad del personal presenta complicaciones a la hora de cumplir con sus responsabilidades en la organización debido al desequilibrio que existe en temas relacionado a la familia y el trabajo.

El 35% restante de los encuestados en cambio mantiene niveles de riesgo bajo, lo cual es alentador, pues esto quiere decir que existe un porcentaje significativo del personal que mantiene un buen equilibrio de situaciones familiares y de trabajo.

Los resultados muestran la importancia de abordar esta dimensión a en la organización, para con ello evitar posibles problemas de bienestar, estrés o bajo rendimiento laboral a la hora de cumplir con las responsabilidades en la organización.

***Dimensión 8.7. otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional***

En esta dimensión evaluada los resultados indican que existe un 82% de encuestados en riesgo bajo, lo cual es algo alentador ya que sugiere que existe una gran parte del personal que no tiene mayor inconveniente en temas relacionados a la estabilidad laboral y emocional.

Un 18% en cambio se encuentra en riesgo medio, lo cual sugiere la existencia de un porcentaje reducido del personal que presenta inconvenientes relacionado a la estabilidad laboral o emocional en el ambiente de trabajo.



### *Dimensión 8.8: Otros puntos importantes: Salud auto percibida*

Los resultados obtenidos en esta dimensión relacionado a la salud auto percibida muestran que un 59% de los encuestados se encuentran en un nivel de riesgo bajo, lo cual es algo satisfactorio para la organización, ya que más de la mitad del personal manifiesta que no tiene inconvenientes o problemas de salud.

Un 35% está en nivel de riesgo medio, es decir que existe un porcentaje considerable del personal que presentan inconvenientes de salud.

El otro 6% de los encuestados en cambio está en riesgo alto, lo cual es algo preocupante, ya que existe una pequeña porción del personal que puede verse inmerso en complicaciones de salud que afectan notablemente el bienestar o el rendimiento en la organización.

#### **4.5 Discusión**

En el presente estudio se dieron resultados alentadores con respecto a los riesgos psicosociales, puesto que en los resultados globales no se ve reflejado un riesgo alto, el riesgo medio refleja un 24% y el riesgo bajo es de 76%. Sin embargo, es importante también revisar cada una de las dimensiones evaluadas para con ello proponer medidas para disminuir, prevenir y controlar los riesgos. Por lo tanto, en la institución de estudio se ve reflejado un mayor nivel de riesgo en las dimensiones de acoso laboral y condiciones de trabajo. Estos resultados coinciden con lo expuesto en una investigación realizada en el GAD Municipal de Loja [9], por lo cual esto sugiere la creación de medidas de prevención y control que beneficien al personal de las organizaciones en temas relacionados a la SO.

El acoso laboral debe entenderse como todo comportamiento que atente contra la dignidad de una persona ejercido de forma reiterada y potencialmente ofensiva, cometido en el



lugar de trabajo entre empleados o alguna persona relacionada a la organización. “Este comportamiento es percibido de manera negativa por la persona afectada y da como resultado el maltrato, humillación o amenaza” [52].

*Estudios indican que el acoso laboral en las organizaciones generalmente involucra a personas de mayor y menor nivel jerárquico, esto hace que la persona afectada pueda sufrir consecuencias físicas o psicológicas, lo mencionado no solamente afecta al trabajador, sino también a la empresa ya que puede ver afectada su imagen corporativa ante posibles denuncias en entidades legales [53].*

Las condiciones de trabajo en cambio se pueden presentar como cualquier característica significativa que tenga influencia en la seguridad y salud del empleado. Estas características pueden verse relacionadas a los equipos, instalaciones y demás insumos existentes en los puestos de trabajo, también se toma en consideración al ambiente de trabajo y las intensidades de los agentes biológicos [54].

Según J. Loor y R. Vera [55] el proporcionar condiciones laborales optimas a los trabajadores en las instituciones públicas es necesario puesto que así se garantiza un mejor servicio a la comunidad, pero para ello necesario contar con acciones que permitan medir y controlar el nivel de satisfacción de los trabajadores con respecto a las condiciones del clima laboral percibido.

Esto hace ver la importancia de estudiar y tratar los riesgos psicosociales, ya que con ello se garantiza un mejor desempeño y clima laboral en las organizaciones, permitiéndole al personal sentirse bien en el trabajo.



#### 4.6 Estudios Comparativos

En un estudio realizado en una institución de origen público titulado “*Análisis Técnico De Los Factores De Riesgos Psicosociales Para El Gad Parroquial De Ambuquí*” se evidencia una mayor probabilidad de presentar complicaciones con respecto a los riesgos psicosociales, puesto que existe más dimensiones en riesgo medio y alto que bajo [56]. Los resultados de la presente investigación en cambio hacen ver que existen más dimensiones en riesgo bajo y medio que alto, esto pone en evidencia que, aunque las dos instituciones sean semejantes en cuanto al trabajo que realizan hacia la comunidad, los porcentajes de riesgo varían ya que el contexto de cada organización es distinto una de otra.

En otro estudio titulado “*Análisis del Riesgo Psicosocial en Los Trabajadores del Depósito de Madera y Aserradero Vicky*” se evidencia que existe un mayor nivel de riesgo en las dimensiones del liderazgo y margen de acción y control, esto pone en evidencia que dicha institución presenta inconvenientes en el trabajo en temas de organización de tareas y la participación en la toma de decisiones [57]. Esto es contradictorio con los resultados de la presente investigación realizada en el GAD Parroquial La Esperanza, pues las dimensiones con mayor nivel de riesgo son el acoso laboral y las condiciones de trabajo, cabe mencionar que, aunque las dimensiones con mayor nivel de riesgo sean diferentes en las dos instituciones se debe proponer acciones que permita una mayor satisfacción y experiencia laboral.

En una investigación de evaluación de riesgos psicosociales realizada por el autor V.Samaniego [58] dirigida al personal operativo de los talleres del GAD de baños de Agua Santa se puede observar una situación alentadora, pues no se evidencia riesgos tan elevados, siendo la dimensión de desarrollo de competencias la de menor incidencia con un 94% en riesgo bajo, estos resultados son semejantes con la presente investigación lo cual denota que



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020  
**FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS**



en ambas instituciones existe personal calificado en cuanto a conocimientos y habilidades para el cumplimiento de la tareas.

Aunque el contexto de las organizaciones sea diferente unas de otras es importante abordar los riesgos psicosociales, pues es de suma importancia ya que con ello se garantiza la salud y bienestar del personal, lo cual es de gran ayuda también para las instituciones en términos generales, ya que pueden aumentar la productividad y además cumplen con normativas legales del país.



#### **4.7 Diseño del plan preventivo**

Una vez ya evaluados los riesgos psicosociales en el trabajo, el plan preventivo va a permitir gestionar los riesgos a fin de implantar medidas que reduzcan problemas relacionados a la salud mental y física del personal, además la organización asegura el cumplimiento legal del país y también mejora el ambiente laboral generando así una mayor satisfacción y experiencia laboral.

##### **4.7.1 Objetivo general**

Mitigar los riesgos psicosociales, mediante medidas de prevención que permitan mejorar el ambiente laboral y las condiciones de trabajo del personal en la organización.

##### **4.7.2 Objetivos específicos**

- Elaborar un plan preventivo que permita mejorar las condiciones de trabajo en la organización de estudio.
- Diseñar programa de riesgos psicosociales direccionado al bienestar del personal y a la prevención de los riesgos en la organización.

##### **4.7.3 Alcance**

El presente plan de riesgos psicosociales se enfoca en la creación de medidas de prevención con el propósito de promover un ambiente laboral saludable de la organización de estudio.

##### **4.7.4 Ámbito de aplicación**

El plan de riesgos psicosocial en el país está dirigido a personas naturales, jurídicas, empresas públicas y privadas con más de 10 trabajadores, en este contexto El GAD Parroquial La Esperanza cuenta con un personal de 17 personas al momento del estudio, por lo tanto, es



necesario cumplir con las normativas legales vigentes que se describen en el acuerdo ministerial Nro. 0082 [3].

Este plan no debe ser visto simplemente como una obligación de la institución hacia el estado, sino más bien debe estar encaminado y pensado a la mejora de los entornos laborales y al bienestar del personal en la organización.

#### 4.7.5 *Identificación posibles causas que generan riesgo psicosocial*

En la tabla 7., se presenta las posibles causas por dimensiones según el cuestionario emitido por el MDT que generan riesgos psicosociales en la organización de estudio.

**Tabla VII:** Posibles causas que generan riesgo psicosocial

Dimensiones del cuestionario	Causas
<b>Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de control en el trabajo</li> <li>Ritmo de trabajo elevado</li> <li>Sobrecarga de trabajo</li> </ul>
<b>Dimensión 2. Desarrollo de competencias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de oportunidades de formación</li> <li>Desigualdad de oportunidades</li> </ul>
<b>Dimensión 3. Liderazgo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de reconocimiento</li> <li>Liderazgo autoritario</li> </ul>
<b>Dimensión 4. Margen de acción y control</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poca participación en la toma de decisiones</li> <li>Falta de flexibilidad en las tareas</li> </ul>
<b>Dimensión 5. Organización del trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de comunicación</li> <li>Falta de claridad en los roles y responsabilidades</li> </ul>
<b>Dimensión 6. Recuperación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Carga de trabajo excesiva</li> <li>Horarios de trabajo irregulares</li> </ul>



<b>Dimensión 7. Soporte y apoyo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de compañerismo</li> <li>Escasa planificación de actividades</li> </ul>
<b>Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cultura y políticas de respeto no establecidas</li> </ul>
<b>Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cultura y políticas de respeto no establecidas</li> </ul>
<b>Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de supervisión y control</li> <li>Políticas de respeto no establecidas</li> </ul>
<b>Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presión laboral</li> <li>Problemas personales</li> </ul>
<b>Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dispositivos electrónicos en mal estado.</li> </ul>
<b>Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inconvenientes personales o familiares</li> </ul>
<b>Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incertidumbre laboral</li> </ul>
<b>Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cargas de trabajo</li> <li>Inseguridad laboral</li> </ul>

*Nota: Se presenta las posibles que pueden generar riesgos psicosociales en la institución de estudio por cada dimensión del cuestionario difundido por el MDT [41]*

#### **4.7.6 Programa de prevención**



**Tabla VIII:** Programa preventivo de riesgos psicosociales

Objetivo general	Objetivos específicos	Actividades	Porcentaje de cumplimiento	Medio de verificación a solicitar por las autoridades de control	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	ACTIVIDADES PENDIENTES / OBSERVACIONES
<b>Prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en personas físicas y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones y organizaciones públicas con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores y empleados.</b>	Implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales con enfoque en medidas de prevención, promoción y educación, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales para fomentar el bienestar físico, mental, social de las/los trabajadores y/o servidores, en los espacios laborales garantizando la igualdad y no	1. Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales establecido por personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas		1_Material informativo (presentación ppt, trípticos, contenido del correo electrónico masivo, videos, etc.) 2_Registro de asistencia que contendrá como mínimo: Tema, fecha, nombre y firma del trabajador y/o servidor, firma (s) del responsable(s) de la sensibilización .	X												
		2. Socializar a personas naturales y		1_Material informativo (presentación	X												



discriminación en el ámbito laboral.	jurídicas, empresas públicas y privadas, organismos y organizaciones gubernamentales es sobre la prevención de riesgos psicosociales	ppt, trípticos, contenido del correo electrónico masivo, videosetc) 2_Registro de asistencia que contendrá como mínimo: Tema, fecha, nombre y firma del trabajador y/o servidor, firma (s) del responsable(s) de la socialización.	
	3, Aplicar una herramienta de evaluación de riesgos psicosociales que tenga validez y confiabilidad nacional e internacional para todos los empleados de la empresa o institución.	1- Metodología y cuestionario de evaluación 2_Informe de los resultados obtenidos firmado por los responsables de la evaluación	X
	4. Comunicar los resultados a todos los empleados e	1_Material informativo (presentación ppt, informe,	X



identificar posibles medidas preventivas ante los riesgos psicosociales identificados.	boletines, contenido del correo electrónico masivo.) 2_Registro de asistencia que contendrá como mínimo: nombre y firma del trabajador y/o servidor, tema, fecha, firma del responsable(s) de la socialización.		
5. Estructurar y desarrollar un plan de acción con medidas preventivas y/o intervenciones basadas en los riesgos psicosociales identificados durante la evaluación.	1_ Plan de Acción, el documento deberá estar firmado por el equipo responsable: Representante legal, Técnico/Responsable de Seguridad y Salud, Médico, presidente y secretario del comité o delegado de Seguridad y Salud en el	X	X



	Trabajo y responsable de talento humano.	
6. Monitorear las medidas y/o intervenciones de prevención implementadas a fin de demostrar su efectividad.	1_ Informe de seguimiento de las medidas preventivas y/o intervención, el documento deberá estar firmado por el equipo responsable: Representante legal, Técnico/Responsable de Seguridad y Salud, Médico, presidente y secretario del comité o delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y responsable de talento humano. Para cada medida preventiva y/o intervención	X



		anexar la información que respalde su ejecución (Material informativo, cambios en la organización, registro de asistencia a capacitaciones , talleres, etc.)	
Implementar acciones para garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación a las personas en el ámbito laboral, considerando sus condiciones particulares de salud, enfermedad y otras que pudieran incidir en su normal desempeño de actividades.	7. Ejecutar talleres informativos para todo el personal sobre cuestiones relacionadas a los derechos laborales de colectivos prioritarios y en condiciones de vulnerabilidad social, inclusión social, igualdad, lenguaje positivo y no discriminación en el ámbito laboral.	1_Material informativo (presentación ppt, trípticos, contenido del correo electrónico masivo, videos, etc.) 2_Registro de asistencia a los talleres que contendrá como mínimo: Tema, fecha, nombre y firma del trabajador y/o servidor, firma (s) del responsable(s) de la sensibilización	X
			X



<p>8. Estructurar y desarrollar un programa de prevención del VIH-SIDA, el programa deberá contener por lo menos con las siguientes actividades:                  -Conciencia: definición, fisiopatología, signos y síntomas, modos de transmisión, tratamiento, prevención-promoción, consecuencias.                  -Promoción de pruebas de VIH voluntarias y confidenciales.                  -Difusión de canales de comunicación y/o consultas en temas de prevención, atención social y médica</p>	<p>1_ Programa firmado por el médico responsable                  2_Material informativo (presentación ppt, trípticos, contenido del correo electrónico masivo, videos, etc.)                  3_Registro de asistencia</p>	<p>X</p>
		<p>X</p>



<p>Establecer lineamientos para la creación de medidas necesarias que prevengan la discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género en los espacios de trabajo</p>	<p>9.Socializar el protocolo para prevenir y tratar casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en el trabajo.</p>	<p>1_Material informativo (presentación ppt, trípticos, contenido del correo electrónico masivo, videos, etc.) 2_Registro de asistencia a los talleres que contendrá como mínimo: Tema, fecha, nombre y firma del trabajador y/o servidor, firma (s) del responsable(s) de la sensibilización</p>	<p>X</p>
--	---	---	----------



<p>10. Proporcionar a todo el personal una copia digital u otro medio de comunicación interna adecuado para la difusión del conocimiento sobre el Protocolo para la Prevención y Tratamiento de la Discriminación, el Acoso y Toda Forma de Violencia contra la Mujer en el Trabajo, en el que se ponga a consideración conductas sujetas a sanción</p>	<p>1_ Acta de entrega recepción de documento 2_Evidencia de correo electrónico masivo</p>	<p>X</p>
		<p>X</p>
<p>11. Sensibilizar al personal mediante talleres informativos</p>	<p>1_Material informativo (presentación ppt, trípticos, contenido del correo</p>	<p>X</p>



sobre la prevención de la discriminación, el acoso laboral y todas las formas de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, así como sobre derechos laborales, lenguaje positivo e inclusión social.	electrónico masivo, videos, etc.) 2_Registro de asistencia a los talleres que contendrá como mínimo: Tema, fecha, nombre y firma del trabajador y/o servidor, firma (s) del responsable(s) de la sensibilización .	<b>X</b>
12. Realizar campañas informativas continuas para prevenir la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer	1_Material informativo (presentación ppt, pancartas informativas, boletines, contenido del correo electrónico masivo.) 2_ Matriz de planificación de campañas en el año	<b>X</b>
		<b>X</b>



**4.7.7 Desarrollo del plan de acción**

En la tabla 9 se presenta las medidas de prevención de riesgos psicosociales a tomar en cuenta la cual está dividida en 8 dimensiones.

**Tabla IX: Plan de acción**

Dimensión	Estado del nivel de riesgo	Intervención	Medidas propuestas	Indicador	Control médico ocupacional	Frecuencia de control	Recursos	Presupuesto estimado	Responsables
<b>Carga y ritmo de trabajo</b>	Riesgo medio	Moderado	-Planificar las actividades antes de ejecutarlas. -Evitar sobrecargo de trabajo -Fomentar pausas regulares en el trabajo.	$ICP = \frac{\text{Número de actividades completadas según lo planificado}}{\text{Número total de actividades planificadas}} * 100$	Evaluaciones mediante encuestas dirigidas al personal para valorar la carga de trabajo.	Mensual	Financieros	\$100,000	Comisión de planificación del GAD Parroquial



Dimensión	Estado del nivel de riesgo	Intervención	Medidas propuestas	Indicador	Control médico ocupacional	Frecuencia de control	Recursos	Presupuesto estimado	Responsables
<b>Desarrollo de competencias</b>	Riesgo bajo	Mínimo	-Evaluaciones continuas de competencias referentes a conocimientos y habilidades.	$ICE = \frac{\text{Número de talleres o curso ejecutados}}{\text{Número de talleres o cursos planificados}} * 100$	---	Semestral	Financieros	\$400,000	Coordinación
			-Formación permanente a través de cursos y talleres.						administrativa



Dimensión	Estado del nivel de riesgo	Intervención	Medidas propuestas	Indicador	Control médico ocupacional	Frecuencia de control	Recursos	Presupuesto estimado	Responsables
<b>Liderazgo</b>	Riesgo bajo	Mínima	-Establecer metas y objetivos alcanzables en tiempos definidos. - Establecer programa de incentivos y reconocimientos.	$IMO = \frac{\text{Número de metas y objetivos culminados}}{\text{Número de metas y objetivos planificados}} * 100$	-Evaluaciones de liderazgo y capacidad de manejo del estrés.	Semestral	Financiero	\$500,000	Coordinación administrativa



Dimensión	Estado del nivel de riesgo	Intervención	Medidas propuestas	Indicador	Control médico ocupacional	Frecuencia de control	Recursos	Presupuesto estimado	Responsables
<b>Margen de acción y control</b>	Riesgo bajo	Mínima	-Reuniones periódicas con el personal para solucionar problemas.	$INR = \frac{\text{Número de reuniones ejecutadas}}{\text{Número de reuniones planificadas}} * 100$	----	Mensual	Talento humano	----	Presidencia del GAD Parroquial
<b>Organización del trabajo</b>	Riesgo bajo	Mínima	-Comunicación clara en las actividades y tareas a ejecutarse durante la jornada laboral.	$IAC = \frac{\text{Número de actividades y tareas culminadas}}{\text{Número de actividades y tareas planificadas}} * 100$	----	Semanal	Talento humano	----	Comisión de planificación del GAD Parroquial



Dimensión	Estado del nivel de riesgo	Intervención	Medidas propuestas	Indicador	Control médico ocupacional	Frecuencia de control	Recursos	Presupuesto estimado	Responsables
<b>Recuperación</b>	Medio	Moderada	-Asegurar que las cargas de trabajo sean razonables. - Establecer pausas activas obligatorias con una duración mínima de 10 minutos.	$IPA = \frac{\text{Número de pausas activas realizadas}}{\text{Número de pausas activas planificadas}} * 100$	-Evaluaciones dirigidas a la gestión de estrés y apoyo psicológico.	Trimestral	Financiero	\$300,000	Coordinación administrativa



Dimensión	Estado del nivel de riesgo	Intervención	Medidas propuestas	Indicador	Control médico ocupacional	Frecuencia de control	Recursos	Presupuesto estimado	Responsables
<b>Soporte y apoyo</b>	Bajo	Mínima	-Fomentar el compañerismo a través de actividades y talleres recreativos. - Establecer políticas de inclusión y accesibilidad para personas con discapacidad.	$IAT = \frac{\text{Número de actividades y talleres ejecutados}}{\text{Número de actividades y talleres planificados}} * 100$	-Establecer controles médicos de salud mental y física	Semestral	Financiero	\$600,000	Presidencia del GAD Parroquial



Dimensión	Estado del nivel de riesgo	Intervención	Medidas propuestas	Indicador	Control médico ocupacional	Frecuencia de control	Recursos	Presupuesto estimado	Responsables
<b>Otros puntos importantes: acoso discriminatorio</b>	Bajo	Mínimo	-Establecer canales de comunicación abiertos para que el personal pueda expresar inquietudes y sugerencias de manera confidencial.	$ISI = \frac{\text{Número de sugerencias e inquietudes resueltas}}{\text{Número de Sugerencias e inquietudes recibidas}} * 100$	- Apoyo psicológico al personal que pueda ser víctima de acoso discriminatorio	Mensual	Financiero	\$150,000	Presidencia del GAD Parroquial
<b>Otros puntos importantes: acoso laboral</b>	Bajo	Mínimo	-Realizar encuestas para evaluar el clima laboral y detectar áreas que necesiten mejora.	$IEC = \frac{\text{Total de encuestas respondidas con resultados positivas}}{\text{Total de encuestas respondidas}} * 100$	-Charlas de apoyo psicológico	Semestral	Financiero	\$400,000	Junta parroquial



Dimensión	Estado del nivel de riesgo	Intervención	Medidas propuestas	Indicador	Control médico ocupacional	Frecuencia de control	Recursos	Presupuesto estimado	Responsables
<b>Otros puntos importantes:</b> <b>acoso sexual</b>	Bajo	Mínima	-Desarrollar política de cero tolerancia para casos de acoso sexual en el lugar de trabajo.	$IAS = \frac{\text{Total casos de acoso sexual resueltos}}{\text{Número total de casos de acoso sexual reportados}} * 100$	-Apoyo psicológico al personal que pueda ser víctima de acoso sexual.	Semestral	Financiero	\$250,000	Presidencia del GAD Parroquial
<b>Otros puntos importantes:</b> <b>Adicción al trabajo</b>	Bajo	Mínima	-Establecer política de flexibilidad que le permita al personal atender asuntos personales y familiares	---	----	Semestral	Talento humano	----	Coordinación administrativa



Dimensión	Estado del nivel de riesgo	Intervención	Medidas propuestas	Indicador	Control médico ocupacional	Frecuencia de control	Recursos	Presupuesto estimado	Responsables
<b>Otros puntos importantes: Condiciones de trabajo</b>	Medio	Moderado	-Realizar mantenimiento de los equipos. -Establecer capacitaciones referentes a la prevención de riesgos laborales	$IAS = \frac{\text{Total de equipos en buen estado}}{\text{Total de equipos en funcionamiento}} * 100$	-Cuestionarios de evaluación referentes a la prevención de riesgos laborales.	Semestral	Financiero	\$500,000	Junta Parroquial
<b>Otros puntos importantes: doble presencia (laboral-familiar)</b>	Medio	Moderado	-Fomentar una cultura de comprensión y apoyo de necesidades familiares y personales.	$IAS = \frac{\text{Total de casos familiares o personales atendidos}}{\text{Total de casos registrados}} * 100$	----	Semestral	Talento humano	----	Presidencia del GAD parroquial



Dimensión	Estado del nivel de riesgo	Intervención	Medidas propuestas	Indicador	Control médico ocupacional	Frecuencia de control	Recursos	Presupuesto estimado	Responsables
<b>Otros puntos importantes:</b> <b>Estabilidad laboral y emocional</b>	Bajo	Mínimo	-Desarrollar un programa de reconocimientos que destaque las contribuciones de los empleados.	$IAS = \frac{\text{Número total de reconocimientos realizados}}{\text{Número total de contribuciones destacadas}} * 100$	-Cuestionario para evaluación del clima laboral.	Anual	Financiero	\$1000,000	Coordinación administrativa
<b>Otros puntos importantes:</b> <b>(salud-auto percibida)</b>	Bajo	Mínimo	-Promover campañas de salud física y mental.	$IFM = \frac{\text{Total de evaluaciones positivas}}{\text{Número total de encuestados}} * 100$	-Evaluaciones dirigida a conocer el estado de salud física y mental del personal.	Semestral	Financiero	\$600,000	Presidencia del GAD parroquial



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020  
**FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS**  
**SUBDECANATO**



### **Conclusiones**

En el desarrollo de la presente investigación, se elaboró una base contextual exhaustiva y detallada, la cual incluyó conceptos clave y fundamentales que son necesarios para una mejor comprensión y estructuración del tema expuesto. Esta base contextual fue necesario para la obtención de un análisis profundo y detallado. Además, se establecieron las conexiones necesarias entre los diferentes conceptos, lo que permitió una comprensión más integral y completa del tema.

Se identificó los niveles de riesgo psicosocial en la organización de estudio, los cuales se clasifican en alto, medio y bajo, en la investigación se obtuvo diferentes porcentajes los cuales reflejan un riesgo bajo de 76%, un 24% está en riesgo medio y no existe riesgo alto con respecto a los resultados globales obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de riesgos psicosociales difundido por el Ministerio del Trabajo.

Finalmente, se diseñó un plan para el GAD Parroquial, el cual se enfoca en prevenir, mitigar y reducir los riesgos psicosociales en el trabajo, el cual busca garantizar un mayor bienestar al personal que forma parte de la organización. Este plan se basa en un enfoque proactivo y preventivo, que busca identificar y abordar los factores de riesgo psicosocial antes de que se conviertan en problemas graves.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020  
**FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS**  
**SUBDECANATO**



### **Recomendaciones**

Es recomendable que el GAD Parroquial se enfoque en disminuir y controlar los riesgos que tengan una mayor incidencia o probabilidad de perjudicar el bienestar del personal y el clima laboral en la organización mediante protocolos y procedimientos adecuados que contribuya a la creación de un ambiente laboral más seguro y saludable.

Es importante que la organización cuente con registros y seguimientos detallados y actualizados de actuación ante problemas de riesgos, ya que con ello se garantiza el cumplimiento con la normativa legal del país, así como la identificación de áreas de mejora y la implementación de acciones correctivas efectivas.

La identificación oportuna y efectiva de los riesgos psicosociales es crucial para el bienestar y la seguridad de la organización y su personal. Por lo tanto, es fundamental contar con un experto en temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que posea los conocimientos y habilidades necesarios para gestionar adecuadamente estos riesgos.



### Referencias bibliográficas

- [1] C. Andres, «Influencia de la salud mental de los trabajadores en la calidad del servicio ofrecido,» Dominio de las ciencias, pp. 2-3, 2022.
- [2] AESTT, «Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo,» 2021. [En línea]. Available: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
- [3] Acuerdo ministerial Nro. 0082, «Normativa erradicación de la discriminación,» 16 Junio 2017. [En línea]. Available: <https://www.signoconsulting.com/blogs-e-historias/legislacin-ecuatoriana-amp-gestin-psicosocial-empresarial>.
- [4] OMS, «No hay salud sin salud mental,» 8 Octubre 2020. [En línea]. Available: <https://www.paho.org/es/noticias/8-10-2020-no-hay-salud-sin-salud-mental>.
- [5] OMS, «La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo,» Junio 2022. [En línea]. Available: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_856931/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang-es/index.htm).
- [6] S. M. Duarte Castillo y M. A. Vega Campos , «Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México,» SciELO, 2021.
- [7] IESS, «Seguro Nacional de riesgos del trabajo bolteín estadístico,» Diciembre 2018. [En línea]. Available: [https://www.iess.gob.ec/documents/10162/51889/Boletin\\_estadistico\\_2018\\_nov\\_dic.pdf](https://www.iess.gob.ec/documents/10162/51889/Boletin_estadistico_2018_nov_dic.pdf).
- [8] B. Moreno Jiménez, «Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y,» Scielo, pp. 6-8, 2011.



- [9] R. P. Vásquez Tituana, «Evaluación de los riesgos psicosociales de los servidores públicos de los GAD's provincial y cantonal de Loja, período 2022.,» 23 Mayo 2023. [En línea]. Available: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/27085>. [Último acceso: 3 Abril 2024].
- [10] R. Ruiz Juárez, «Feel,» 5 Marzo 2021. [En línea]. Available: <https://ifeelonline.com/tres-niveles-salud/>.
- [11] Universidad Internacional de Valencia , «Salud social: definición, determinantes y recomendaciones,» 4 Septiembre 2018. [En línea]. Available: <https://www.universidadviu.com/int/actualidad/nuestros-expertos/salud-social-definicion-determinantes-y-recomendaciones>.
- [12] School of sport science, «Salud física, psíquica y social,» 29 Julio 2022. [En línea]. Available: <https://www.techtute.com/ec/ciencias-del-deporte/blog/salud-fisica-psiquica-social>.
- [13] OMS, «ORGAINZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD,» 17 Junio 2022. [En línea]. Available: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.
- [14] PulsoSalud, «Salud ocupacional: ¿Qué es y para qué sirve?,» 12 Agosto 2020. [En línea]. Available: <https://pulsosalud.com/pe/blog-salud-ocupacional-que-es-y-para-que-sirve/>. [Último acceso: 23 Marzo 2024].
- [15] INSST, «Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo España,» 2021. [En línea]. Available: <https://www.insst.es/materias/riesgos/seguridad-en-el-trabajo>.
- [16] Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo , «Peligro y Riesgo, diferencia y relación,» 2 Enero 2023. [En línea]. Available:



<https://www.sepresst.com.mx/2019/09/28/peligro-y-riesgo-diferencia-y-relacion/>.

[Último acceso: 31 Mayo 2024].

- [17] CIIFEN, «Definición del riesgo,» 2022. [En línea]. Available: <https://ciifen.org/definicion-de-riesgo/>.
- [18] Stimulus , «Stimulus,» 17 Mayo 2023. [En línea]. Available: <https://stimulus-consultoria.com/violencia-externa-en-el-trabajo-cuidar-salud-mental-de-los-empleados/#comment-840>. [Último acceso: 11 Marzo 2024].
- [19] M. Reis , «Análisis de la vulnerabilidad laboral y los determinantes del trabajo decente. El caso de Ecuador 2008-2011,» *Revista de Economía del Rosario*, vol. 18, n° 2, 2015.
- [20] Organizational Risk And Compliance Administration, «ORCA,» 11 Abril 2022. [En línea]. Available: <https://blog.orcagrc.com/indicadores-de-riesgo>. [Último acceso: 11 Marzo 2024].
- [21] M. F. Aguirre , «¿Cómo calcular y controlar el Índice de Frecuencia de accidentes laborales?,» 15 Febrero 2021. [En línea]. Available: <https://www.appvizer.es/revista/recursos-humanos/sirh/indice-de-frecuencia>.
- [22] J. Soares Silva y H. D. Santos Leite, «Revsta Cubana de enfermería,» 2020. [En línea]. Available: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3738/599>.
- [23] Select Business School, «¿Cuáles son los 7 tipos de riesgos laborales?,» 19 Abril 2022. [En línea]. Available: <https://escuelaselect.com/tipos-riesgos-laborales-clasificacion/>.
- [24] G. D. Díaz Patiño , «Factores de Riesgo psicosocial y calidad de vida durante el confinamiento por covid-19 en universidades,» *Scielo*, vol. 12, n° 24, 2022.



- [25] Y. Navas Montes , «Principales factores de riesgo labores que afectan a los trabajadores de la salud,» *Donjminio de las ciencias* , pp. 4-11, 15 Marzo 2017.
- [26] López Malacatus et. al, «Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario,» *Ciencia Latina*, pp. 1-2, 2021.
- [27] Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social Argentina , «Factores y riesgos psicossiales en el trabajo,» Junio 2022. [En línea]. Available: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia\\_factores\\_y\\_riesgos\\_psicosociales\\_2.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf). [Último acceso: 12 Marzo 2024].
- [28] Great team, «Exelencia en capital humano,» 12 octubre 2019. [En línea]. Available: <https://greatteam.mx/2019/10/12/factores-de-riesgo-psicosocial-y-obligaciones-de-las-empresas-por-la-nom-035-stps/>.
- [29] Instituto de seguridad y salud en el trabajo, «Medicina y seguridad en el trabajo,» [En línea]. Available: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002). [Último acceso: 11 Marzo 2024].
- [30] Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo , «Factores psicosociales:,» 2012. [En línea]. Available: <https://www.insst.es/documents/94886/326775/926w.pdf>. [Último acceso: 11 Marzo 2024].
- [31] Bizneo , «Importancia de prevenir los factores de riesgo psicosocial,» 30 Marzo 2020. [En línea]. Available: <https://www.bizneo.com/blog/riesgo-psicosocial/>. [Último acceso: 12 Marzo 2024].
- [32] A. Varela , Gestión del Estrés Laboral, Madrid : RA-MA, 2020.



- [33] UESS, «El conflicto en el ámbito laboral,» 7 Mayo 2022. [En línea]. Available: <https://uees.edu.ec/el-conflicto-en-el-ambito-laboral/>. [Último acceso: 13 Marzo 2024].
- [34] C. E. Ochoa Díaz, E. Hernández Ramos, K. Guamán Chacha y K. Pérez Teruel, «El acoso laboral,» *SCIELO*, vol. 13, nº 2, 2021.
- [35] UNIR, «Los riesgos psicosociales en el trabajo: tipos y cómo prevenirlos,» 21 Abril 2022. [En línea]. Available: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/riesgos-psicosociales-trabajo/>.
- [36] Revista Empresarial & Laboral, «Revista Empresarial & Laboral,» 25 Noviembre 2022. [En línea]. Available: <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/sobrecarga-laboral-que-es-la-carga-de-trabajo-y-como-medirla/>. [Último acceso: 2024 Marzo 20].
- [37] Prevencionar, «¿Conoces las 6 características de los riesgos psicosociales?,» 10 Octubre 2020. [En línea]. Available: <https://prevencionar.com/2020/11/10/conoces-las-6-caracteristicas-de-los-riesgos-psicosociales/>.
- [38] Previlabor, «Riesgos psicosociales: Concepto y orígenes,» 1 Junio 2022. [En línea]. Available: <https://previlabor.com/evaluacion-de-riesgos-psicosociales/>. [Último acceso: 14 Marzo 2024].
- [39] AfforHealth , «¿Por qué es obligatoria la Evaluación de Riesgos Psicosociales?,» 5 Junio 2019. [En línea]. Available: <https://afforhealth.com/es-obligatoria-la-evaluacion-riesgos-psicosociales/>. [Último acceso: 20 Marzo 2024].
- [40] E. Berral, «Guía de buenas prácticas métodos de evaluación y sistemas de gestión de riesgos psicosociales.,» Noviembre 2010. [En línea]. Available:



<https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/La-evaluacion-riesgos-psicosociales-2010-UGT-CEC.pdf>.

- [41] Universidad del País Vasco , «Metodología de evaluación de riesgos psicosociales,» [En línea]. Available: <https://www.ehu.eus/es/web/prebentzio-zerbitzua/arrisku-psikosozialak-ebaluazioa-metodoa>. [Último acceso: 20 Mayo 2024].
- [42] Ministerio del trabajo, «DIRECCIÓN DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS,» Octubre 2018. [En línea]. Available: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>. [Último acceso: 25 Marzo 2024].
- [43] Constitución del Ecuador, «Constitución de la república del Ecuador,» 20 Octubre 2008. [En línea]. Available: [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf).
- [44] Ministerio de Salud Pública, «Ley orgánica de salud,» 18 Diciembre 2015. [En línea]. Available: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORG%C3%81NICA-DE-SALUD4.pdf>.
- [45] LOSEP, «Ley Orgánica de servicio público,» 9 Diciembre 2020. [En línea]. Available: [https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley\\_organica\\_servicio\\_publico2.pdf](https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf).
- [46] Ministerio del trabajo, «Código del trabajo,» 26 Septiembre 2012. [En línea]. Available: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>.



- [47] Ministerio del trabajo, «Decreto ejecutivo 2393,» 21 Febrero 2003. [En línea]. Available: [https://ewldata.rightsindevelopment.org/files/documents/19/IADB-EC-L1219\\_f25d5vw.pdf](https://ewldata.rightsindevelopment.org/files/documents/19/IADB-EC-L1219_f25d5vw.pdf).
- [48] GAD La Esperanza, «Historia de la parroquia,» 2015. [En línea]. Available: <https://www.gadlaesperanza.gob.ec/index.php/ct-menu-item-11/ct-menu-item-15>. [Último acceso: 25 Abril 2024].
- [49] GAD PARROQUIAL RURAL LA ESPERANZA, «Gad Parrquial Rural La Esperanza,» [En línea]. Available: <https://actual.gadlaesperanza.gob.ec/>. [Último acceso: 31 Marzo 2024].
- [50] GAD La Esperanza , «Estatuto sustitutivo de gestión organizacional por procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural La Esperanza,» Enero 2020. [En línea]. Available: <https://gadlaesperanza.gob.ec/images/enero2020/ESTATUTOSUSTITUTIVoGESTIoNORGANIZACIONAL.PDF>. [Último acceso: 11 Abril 2024].
- [51] Minsterio de finanzas del Ecuador , «Código Orgánico Organización Territorial Automia Descentralización,» [En línea]. Available: [https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/CODIGO\\_ORGANIZACION\\_TERRITORIAL.pdf](https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/CODIGO_ORGANIZACION_TERRITORIAL.pdf). [Último acceso: 16 Abril 2024].
- [52] L. C. Moncada S, «Manual del método IstaS 21,» CCOO, 01 08 2015. [En línea]. Available: [www.copsoq.istas21.net](http://www.copsoq.istas21.net). [Último acceso: 13 06 2024].
- [53] Codigo del trabajo , «<https://www.dt.gob.cl>,» Mayo 2024. [En línea]. Available: [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf). [Último acceso: 3 Junio 2024].



- [54] M. L. Carrasco Camacho, «Universidad Andina Simón Bolívar,» 2020. [En línea]. Available: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7845/1/T3400-MDTH-Carrasco-El%20acoso.pdf>. [Último acceso: 3 Junio 2024].
- [55] INSST, «Conceptos generales de la prevención de riesgos laborales y ámbito jurídico,» Marzo 2024. [En línea]. Available: <https://www.insst.es/documents/94886/4154780/Tema%201.%20Concepto%20de%20Condiciones%20de%20Trabajo.pdf>. [Último acceso: 3 Junio 2024].
- [56] J. J. Loor Vera y R. F. Vera Sabando , «Incidencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del Carmen,» Julio 2023. [En línea]. Available: [https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/2200/1/TIC\\_AP80D.pdf](https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/2200/1/TIC_AP80D.pdf). [Último acceso: 4 Junio 2024].
- [57] A. J. NAVARRETE HERNÁNDEZ , «Análisis Técnico De Los Factores De Riesgos Psicosociales Para El Gad Parroquial De Ambuquí,» 7 Septiembre 2022. [En línea]. Available: <https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/12937/2/04%20IND%20364%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>. [Último acceso: 12 Junio 2024].
- [58] N. G. Tixi Chacha, «Análisis del Riesgo Psicosocial en Los Trabajadores del Depósito de Madera y Aserradero Vicky,» 2022. [En línea]. Available: <https://n9.cl/1zykl3>. [Último acceso: 12 Junio 2024].
- [59] V. H. Samaniego Jiménez , «Evaluación De Riesgos Psicosociales En El Personal Operativo De Los Talleres Del Gad De Baños De Agua Santa.,» Marzo 2022. [En línea]. Available: <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/9249/1/PI-002121.pdf>. [Último acceso: 12 Junio 2024].



- [60] MedlinePlus, «Infecciones de transmisión sexual,» 7 Mayo 2024. [En línea]. Available: <https://medlineplus.gov/spanish/sexuallytransmittedinfections.html>. [Último acceso: 7 Julio 2024].
- [61] Medline Plus , «VIH/sida,» 5 Junio 2023. [En línea]. Available: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/000594.htm>. [Último acceso: 3 Julio 2024].
- [62] EP PETROECUADOR, «Programa de prevención VIH/SIDA,» [En línea]. Available: [https://www.eppetroecuador.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/02/PREVENCIO%CC%81N-VIH\\_SIDA-SALUD-SEXUAL-Y-REPRODUCTIVA.pdf](https://www.eppetroecuador.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/02/PREVENCIO%CC%81N-VIH_SIDA-SALUD-SEXUAL-Y-REPRODUCTIVA.pdf). [Último acceso: 3 Julio 2024].
- [63] MedlinePlus, «Medicinas para el VIH,» 7 Marzo 2024. [En línea]. Available: <https://medlineplus.gov/spanish/hivmedicines.html>. [Último acceso: 3 Julio 2024].
- [64] Ministerio de trabajo y empleo , «Guía metodológica para responder al VIH-SIDA en el lugar de trabajo Ecuador,» 2007. [En línea]. Available: <https://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/1202/1/ONU-049.pdf>. [Último acceso: 4 Julio 2024].
- [65] IESS, «Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud,» 14 Abril 2000. [En línea]. Available: <http://www.preventimed.com.ec/images/Decision584.pdf>. [Último acceso: 4 Julio 2024].
- [66] Ministerio de Trabajo y Empleo , «Acuerdo Ministerial Nro.398,» 13 Julio 2006. [En línea]. Available: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Acuerdo-Ministerial-398-VIH-SIDA\\_d92fac067e8cb255448efd30dd236e85-1.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Acuerdo-Ministerial-398-VIH-SIDA_d92fac067e8cb255448efd30dd236e85-1.pdf). [Último acceso: 4 Julio 2024].



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020  
**FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS**  
**SUBDECANATO**



67] [Ministerio del trabajo , «Protocolo para la Prevención y Tratamiento de la Discriminación, el Acoso y Toda Forma de Violencia contra la Mujer en el Trabajo,» [En línea]. Available: <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/06/Protocolo-de-Prevenci%C3%B3n-casos-de-violencia.pdf>. [Último acceso: 14 Julio 2024].



ANEXOS

Anexo A: Cuestionario aplicado a un trabajador

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES**

**Instrucciones para completar el cuestionario:**

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario requiere entré 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o estero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES				
ID	Item			
A	Fecha: 08-04-2024			
B	Provincia: Pichincha			
C	Ciudad: Babacundo, la Esperanza			
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa: <input checked="" type="checkbox"/>
		Ninguno		Técnico / Tecnológico <input checked="" type="checkbox"/>
		Educación básica		Tercer nivel
		Educación media		Cuarto nivel
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción):	Bachillerato		Otro
		0-2 años	<input checked="" type="checkbox"/>	11-20 años
		3-10 años		Igual o superior a 21
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	16-24 años	<input checked="" type="checkbox"/>	44-52 años
		25-34 años		Igual o superior a 53
		35-43 años		
G	Edad del trabajador o servidor:	Indígena		Afro - ecuatoriano:
		Mestizo/a:	<input checked="" type="checkbox"/>	Blanco/a:
		Montubio/a:		Otro:
		Masculino:	<input checked="" type="checkbox"/>	Femenino:
I	Género del trabajador o servidor:			

CARGA Y RITMO DE TRABAJO					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades			<input checked="" type="checkbox"/>	
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés			<input checked="" type="checkbox"/>	
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral		<input checked="" type="checkbox"/>		
Suma de puntos de la dimensión		40			Puntos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado	<input checked="" type="checkbox"/>			
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo			<input checked="" type="checkbox"/>	
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo			<input checked="" type="checkbox"/>	
Suma de puntos de la Dimensión		11			Puntos



NR	LIDERAZGO	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.			X	
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio o iniciativas de trabajo			X	
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades		X		
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar			X	
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo		X		
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.		X		
Suma de puntos de la Dimensión		0	15		Puntos

NR	MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión		X		
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas		X		
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones			X	
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo		X		
Suma de puntos de la Dimensión		0	11		Puntos

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

NR	RECUPERACIÓN	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades		X		
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.			X	
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo			X	
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales		X		
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo	X			
Suma de puntos de la Dimensión		0	14		Puntos

NR	SOPORTE Y APOYO	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas		X		
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas			X	
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad		X		
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero		X		
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación			X	
Suma de puntos de la Dimensión		0	13		Puntos



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

<b>RESULTADO GLOBAL</b> (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	0 / 77	175 a 232	117 a 174	58 a 116



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

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

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

**Interpretación de Resultados:**

**Bajo:** El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.

**Medio:** El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

**Alto:** El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

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

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



Anexo B: Programa de prevención de VIH-SIDA



# PROGRAMA DE PREVENCIÓN VIH-SIDA





**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020  
**FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS**  
**SUBDECANATO**



### **Introducción**

El VIH-SIDA es una de las epidemias más graves y complejas de la historia de la humanidad. Afecta a millones de personas y tiene graves consecuencias para la salud y el bienestar social. Dado el contexto de esta crisis, es crucial desarrollar programas integrales de prevención que aborden todos los aspectos de la enfermedad.

La prevención no solamente tiene como fin evitar nuevas infecciones, sino también por medio de la educación se pretende reducir el estigma social y la discriminación asociada a la enfermedad, lo cual permite mejorar la calidad de vida de las personas que padecen de VIH-SIDA.

### **Objetivos**

#### **Objetivo General**

Desarrollar un programa de prevención del VIH-SIDA que incluya actividades de educación y concienciación para el GAD Parroquial.

#### **Objetivo Específicos**

- Promover una cultura de prevención del VIH-SIDA
- Diseñar actividades educativas que aborden aspectos y definiciones importantes de la enfermedad.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020  
**FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS**  
**SUBDECANATO**



### Alcance

El presente instructivo es apto y aplicable a todo el personal que labora en las diferentes áreas de la institución.

### Definiciones

#### **Enfermedad de trasmisión sexual**

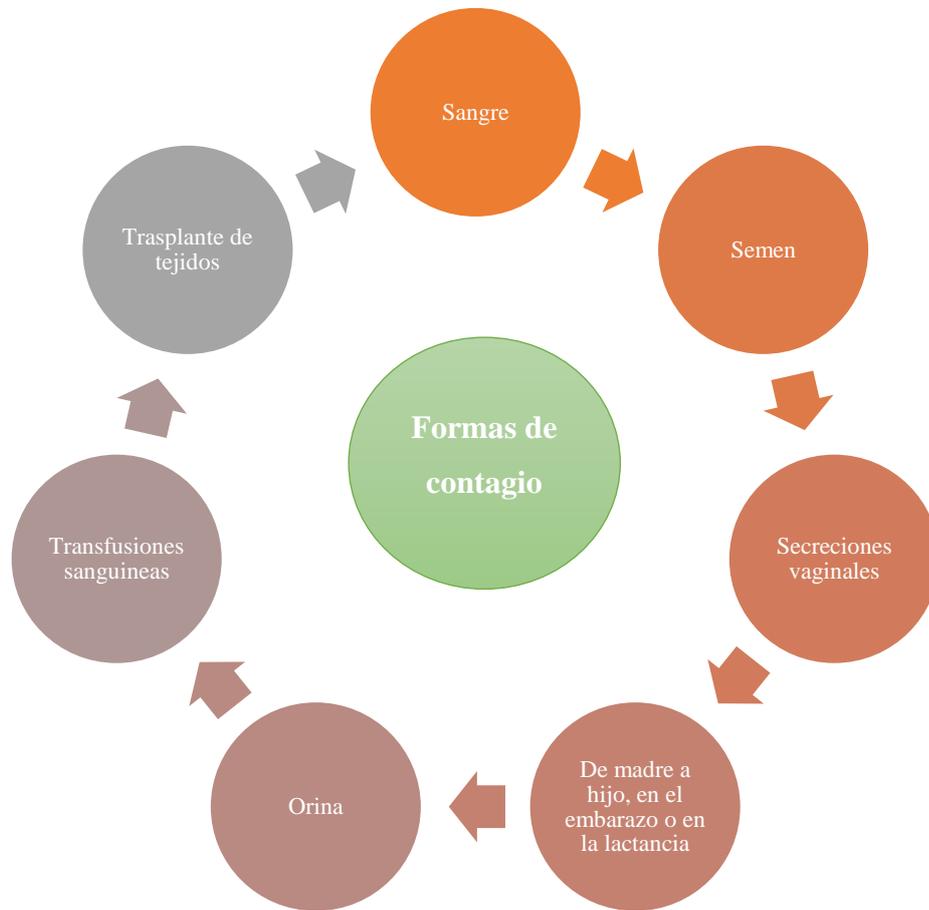
Las infecciones de transmisión sexual (ITS) o enfermedades de transmisión sexual (ETS) son infecciones que se pasan de una persona mediante el contacto sexual [59].

#### **¿Qué es el VIH?**

El virus de inmunodeficiencia humana (VIH) es el agente que provoca el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA). Al infectarse con VIH, el virus compromete y debilita el sistema inmunológico. Esta debilitación aumenta el riesgo de que la persona contraiga infecciones y cánceres potencialmente mortales. Una vez que alguien se infecta con el VIH el virus permanece en su cuerpo de manera permanente [60].

#### **Formas de contagio**

El VIH puede ser transmitido por varios factores tales como:



*Nota: Formas comunes de contagio del VIH [61]*

### **Signos y Síntomas**

Los síntomas primarios de la infección suelen ser parecidos a los de una gripe y los principales síntomas son:



*Nota: Signos y síntomas VIH-SIDA [60]*

En la etapa inicial de la enfermedad es posible que las personas no presenten ningún tipo de síntomas, por ello la única forma de saber si está o no infectada es con una prueba.

### Diagnóstico

Para el diagnóstico de la enfermedad usualmente se lo hace con un examen de detección seguido de pruebas adicionales de control conocidas como pruebas confirmatorias, los exámenes más comunes para la detección son:

- Muestras de Sangre
- Muestras de saliva
- Muestras de orina



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020  
**FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS**  
**SUBDECANATO**



### **Tratamiento**

El tratamiento farmacológico para el VIH se llama terapia antirretroviral (TAR). Todos los días se toma una combinación de diferentes medicamentos. Recomendado para todas las personas VIH positivas. Los medicamentos no curan la infección, pero sí ayudan a las personas con VIH a mantener una vida más larga y saludable. También reducen el riesgo de transmitir el virus a otras personas [62].

Este tratamiento es de gran ayuda para la persona afectada, pues es beneficioso para el sistema inmunológico ya que lo ayuda a recuperarse y así poder combatir con otras infecciones y posibles cánceres relacionados al VIH.

### **Formas de prevención**

Par evitar infectarse con VIH es importante optar por una serie de conductas que se indica a continuación:

- Uso de preservativos en las relaciones sexuales.
- No compartir materiales de inyección tales como agujas y jeringas.
- Realizarse pruebas de ETS periódicas.



### Fases para la ejecución del programa

Las fases descritas a continuación tienen como fin fomentar una respuesta sostenible y de prevención a infecciones de VIH-SIDA en el trabajo y también se promueve el respeto de los derechos laborales y humanos relacionados a la infección [63].

#### Fase I: Establecer política institucional

En el país existe legislaciones que permiten evitar actos de discriminación por VIH-SIDA en las que se puede basar tales como:

- Constitución de la república del Ecuador artículo 11 numeral 2 [42]
- Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud [64]
- El Acuerdo Ministerial No. 398 [65]

La política institucional a implantarse, también debe contener puntos claves en los cuales resalte la importancia de la prevención y para ello se puede tomar en cuenta algunos importantes tales como:

- Actividades educativas de sensibilización sobre el VIH-SIDA.
- Promoción de pruebas voluntarias y confidenciales para la detección de la infección.
- Sensibilización de medidas de seguridad a evitar posibles transmisiones de la infección mediante vía sanguínea

Otros de los puntos que también son relevantes e importantes para generar la política en la organización son:

- La no discriminación
- La confidencialidad
- Apoyo organizacional



**Fase II: Definir los responsables**

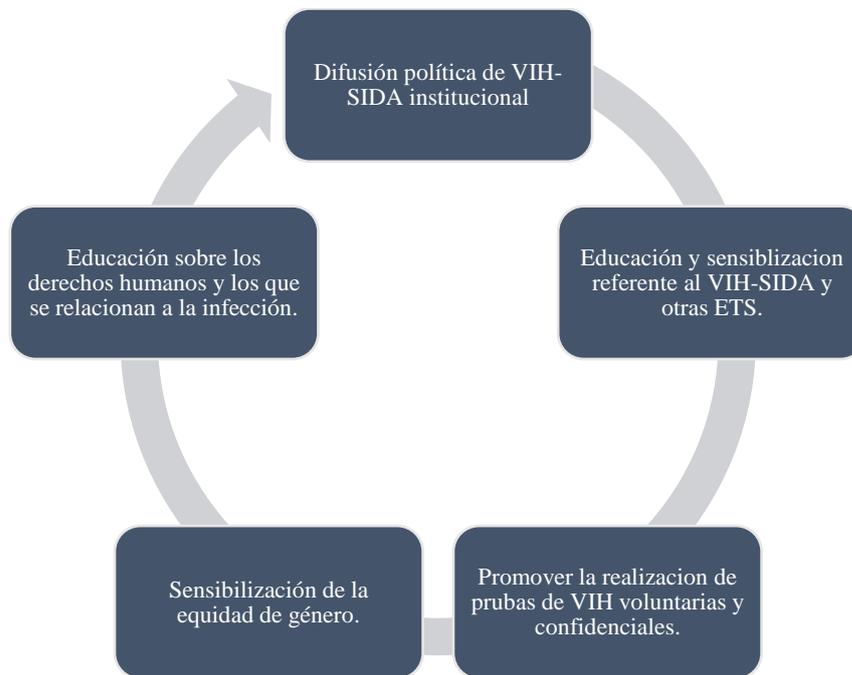
En esta fase se debe indicar los responsables que estarán a cargo de las diferentes actividades a ejecutarse en el programa.

Par empresas con 15 o más trabajadores, el empleador es el encargado de asignar los responsables, en los que debe existir también presencia de los trabajadores para la creación de un comité de seguridad.

En la organización de estudio el comité de seguridad estará conformado por los vocales y unos cuantos trabajadores.

**Fase III: Organizar actividades de prevención del VIH-SIDA.**

Las principales actividades a considerar para la prevención de la infección en la organización son:



*Nota: fuente [63]*



**FASE 4: Evaluación periódica del programa**

Es importante que se evalué el programa preventivo y la política institucional relacionado a la infección por lo menos una vez al año, ya que con ello se garantiza una respuesta oportuna para casos de VIH-SIDA.

Para la evaluación es necesario que los responsables realicen informes en los cuales se resalte los logros obtenidos y los problemas que se lograron solventar, esto debe ser presentado a la máxima autoridad de la institución y debe regirse a los objetivos y metas planteadas por comité de seguridad.

- **Formato cualitativo para evaluación de actividades propuestas en el programa**

<b>Modelo de evaluación cualitativa para programa preventivo VIH-SIDA</b>	
1. Anote 3 puntos importantes aprendidos en esta actividad.	----- ----- -----
2. Escriba tres aspectos referentes a la forma de pensar con respecto al VIH-SIDA	----- ----- -----
3. Escriba los aspectos que más le llamaron la atención en esta actividad.	----- ----- -----
4. ¿Cómo cree usted que se puede mejorar este tipo de actividades?	----- ----- -----
5. Comentarios	----- ----- -----



- **Formato cuantitativo para evaluación de actividades propuestas en el programa**

**Modelo de evaluación cuantitativa para programa preventivo VIH-SIDA**

**Instrucciones**

Señale con un círculo la respuesta que según usted considere sea la adecuada y para ello considere la siguiente escala:

**1= Deficiente 2= Regular 3= Buena 4= Muy Buena 5= Excelente**

1. ¿Cómo califica los conocimientos impartidos en esta actividad

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. ¿Qué tan efectiva le pareció la metodología aplicada en la actividad referente a la comprensión de conocimientos?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. ¿Cómo califica las técnicas de sensibilización ejecutadas?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. ¿Cómo califica usted su nivel de motivación al cambio con respecto al VIH-SIDA?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. ¿Cuáles son sus experiencias de este taller y que recomienda mejorar para futuras actividades?

-----  
 -----

*Nota: Fuente [63]*



ANEXO C

# Protocolo para la Prevención y Tratamiento de la Discriminación, el Acoso y Toda Forma de Violencia contra la Mujer en el Trabajo





## 1. Introducción

La igualdad de género en el ámbito laboral es un derecho fundamental que aún enfrenta desafíos constantes. La discriminación, el acoso y la violencia contra las mujeres en el trabajo siguen siendo una realidad alarmante que afecta su bienestar, salud y productividad. Con el fin de erradicar estas prácticas desfavorables y promover un ambiente laboral seguro y respetuoso, se ha elaborado el presente protocolo. Este documento establece pautas claras y efectivas para prevenir, identificar y abordar cualquier forma de violencia o discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral, garantizando su derecho a trabajar en un entorno libre de temor y respeto.

## 2. Objetivos

### Objetivo general

Desarrollar lineamientos de referencia para erradicar y prevenir la discriminación, el acoso laboral, la violencia género en el lugar del trabajo, con el establecimiento de procedimientos claros, promoviendo un ambiente trabajo seguro y respetuoso.

### Objetivos específicos

- Detectar de manera oportuna y efectiva los casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer en el trabajo.
- Promover una cultura de respeto y prevención.

## 3. Definiciones

**Discriminación en el espacio laboral:** se refiere a cualquier forma de trato injusto, exclusión o prejuicio hacia una o varias personas, basado en características personales como género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, etnia, religión, nacionalidad,



idioma, opinión política, condición migratoria, estado civil, antecedentes penales, apariencia física, embarazo, lactancia o cualquier otra característica individual. Esto incluye cualquier acción que impida o limite el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos en el lugar de trabajo, ya sea durante el proceso de contratación, el desarrollo de la relación laboral o en cualquier otro aspecto del empleo. También se considera discriminación cuando se otorga un trato preferencial a una persona sobre otra basado en prejuicios o estereotipos, como preferir a un hombre sobre una mujer simplemente por su género [66].

**Acoso laboral:** Comportamiento repetitivo y perjudicial que afecta la dignidad de una persona en el ámbito laboral, incluyendo acciones o palabras que humillen, intimiden o menoscaben a la víctima, poniendo en riesgo su estabilidad laboral o bienestar emocional. Puede ser cometido por cualquier persona involucrada en la relación laboral, incluyendo superiores, colegas o terceros [66].

**Violencia contra la mujer en el trabajo:** comprende todas las acciones o comportamientos que restrinjan o impidan el progreso laboral de las mujeres, incluyendo la selección, contratación, ascenso, permanencia o avance en su carrera profesional, generando un entorno laboral desigual y discriminatorio [66].



#### 4. Conductas sujetas sanción

Las siguientes acciones serán consideradas como conductas prohibidas y estarán sujetas a sanciones, sin limitarse a:

- Comentarios sexuales no deseados, bromas o insinuaciones.
- Insultos, amenazas o comunicaciones que degraden, humillen o intimiden a una persona.
- Contacto físico no deseado, toqueteos o golpes.
- Exhibición de material pornográfico, gestos obscenos o conductas visuales ofensivas.
- Abuso de autoridad para solicitar favores sexuales o someter a una persona a tratos indignos.
- Represalias contra una persona por denunciar o participar en investigaciones relacionadas con acoso o discriminación, incluyendo castigos o amenazas de castigo.

#### 5. Medidas de prevención

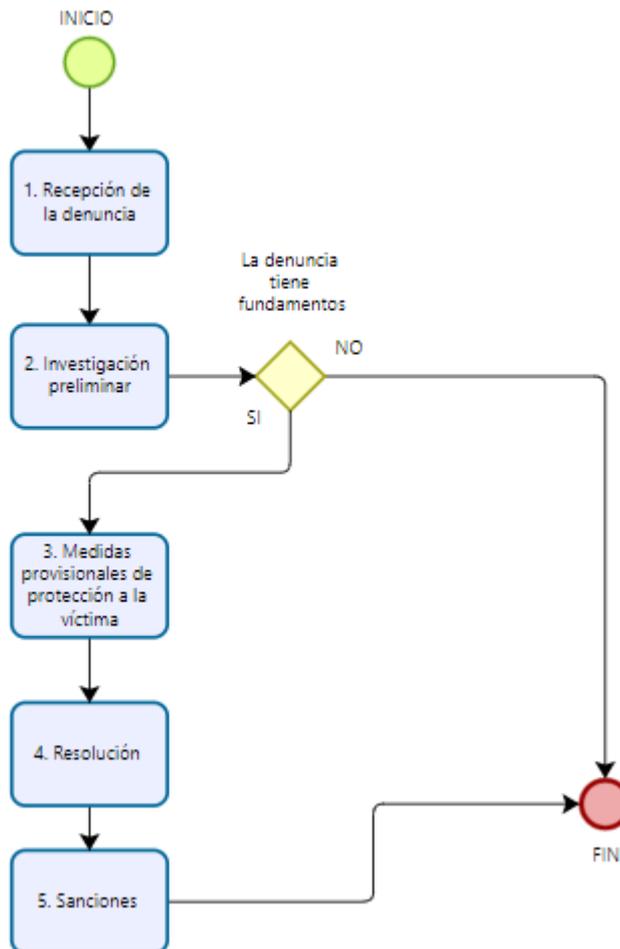
**Sensibilización y Capacitación:** Realización de talleres y cursos sobre igualdad de género, prevención del acoso y violencia de género para todo el personal.

**Difusión del Protocolo:** Distribución y fácil acceso al presente protocolo para todo el personal perteneciente a la institución.

**Canales de Denuncia:** Establecimiento de mecanismos confidenciales y accesibles para la recepción de denuncias.



**6. Procedimiento para tratamiento de denuncias**



**7. Medidas de apoyo a la víctima**

**Asistencia Psicológica:** Ofrecer apoyo psicológico a la víctima para su recuperación emocional.

**Asesoría Legal:** Proporcionar asesoría legal para orientar a la víctima sobre sus derechos y las acciones legales que puede emprender.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020  
**FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS**  
**SUBDECANATO**



**Reubicación Laboral:** Si es necesario, ofrecer la opción de reubicación dentro de la empresa para garantizar un ambiente laboral seguro.

#### **8. Seguimiento y control**

**Informe Anual:** Elaboración de un informe anual sobre los casos reportados, las acciones tomadas y las mejoras implementadas.