



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS

CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

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

**“ANÁLISIS DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE UNA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO”**



AUTOR: Alexander Mesías Delgado Troya

DIRECTOR: Msc. Ramiro Vicente Saraguro Piarpuezan

Ibarra-Ecuador

2024

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA**

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			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1005121726		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Delgado Troya Alexander Mesías		
DIRECCIÓN:	Otavalo, El Jordán, José Posse Prado Y Sebastián Manrique		
EMAIL:	amdelgadot@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	062924489	TELF. MOVIL	0994704327

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	ANÁLISIS DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO
AUTOR:	Delgado Troya Alexander Mesías
FECHA: DD/MM/AAAA	06/09/2024
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> GRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA:	Ingeniero Industrial
DIRECTOR:	Ing. Ramiro Vicente Saraguro Msc.
ASESOR:	Ing. Guillermo Neusa Arenas Msc.

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 (n) 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 06 días del mes de septiembre de 2024

EL AUTOR:

Firma 

Alexander Mesias Delgado Troya

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Ibarra, 06 de septiembre de 2024

Msc. Ramiro Vicente Saraguro Piarpuezan
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) 
Msc. Ramiro Vicente Saraguro Piarpuezan
C.C.: 1001128957

APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR

El Comité Calificado del trabajo de Integración Curricular “ANÁLISIS DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO” elaborado por **Alexander Mesias Delgado Troya**, previo a la obtención del título de **Ingeniero Industrial**, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:

(f): 
Msc. Ramiro Vicente Saraguro Piarpuezán
C.C.:...10.0.112.8.8.8.8...

(f): 
MSc. Guillermo Neusa Arenas
C.C.:...3782323035...

DEDICATORIA

Cada éxito en la vida inicia con la decisión de dar el primer paso, y cada meta se alcanza a través de la dedicación y la persistencia. Este trabajo es prueba de que, con determinación, los obstáculos pueden ser superados y que los sueños si se cumplen....

Dedico esta tesis a mi familia, quienes han sido el pilar fundamental de mi vida y todo lo que más atesoro en este mundo.

A mi padre Mesias Delgado y mi madre Patricia Troya, por su amor incondicional, su apoyo continuo, y por enseñarme la importancia del esfuerzo y la perseverancia. Este logro no habría sido posible sin ustedes.

A mis hermanas, Jennifer Delgado y Katherine Delgado, quienes han sido mi mayor inspiración y motivación para seguir adelante. Este trabajo está dedicado también a ustedes.

A mi sobrino Liam. Tu presencia, alegría y energía han sido una fuente constante de motivación para mí. Aunque eres pequeño, has llenado mi vida de sonrisas y momentos de felicidad que me recordaron la importancia de seguir adelante con entusiasmo y determinación. Gracias por ser una luz en mi vida.

A mi querida hermana Patricia Delgado, a quien no tuve la oportunidad de conocer en vida, pero cuya presencia siempre he sentido cerca. Esta tesis es un homenaje a tu memoria y al cariño que siempre he llevado en el corazón. Tu influencia ha iluminado mi trayectoria y te llevo conmigo en cada paso.

A mis familiares por el apoyo que me han brindado. Estoy realmente agradecido por todo lo que han hecho y siguen haciendo. Gracias por estar a mi lado.

Finalmente, a todos aquellos que, de una manera u otra, contribuyeron a la culminación de este proyecto, dedico este trabajo con profunda gratitud y aprecio.

Alexander Mesias Delgado Troya

AGRADECIMIENTO

A lo largo de este proceso, he comprendido que el verdadero éxito se basa no solo en alcanzar los objetivos, sino en el apoyo y la colaboración de quienes nos acompañan en el camino.

Agradezco a Dios por ser mi guía y mi fuente de fortaleza en cada etapa de este camino. Estoy profundamente agradecido por la sabiduría, la paciencia y la perseverancia que me has dado para superar los desafíos y alcanzar este objetivo.

A mi familia, por su amor constante, su paciencia y su apoyo incondicional. Gracias por creer en mí y por darme la fortaleza necesaria para superar cada desafío.

A una persona especial, por su apoyo constante, sus palabras de aliento y su fe en mí incluso en los momentos más difíciles. Su presencia ha sido un pilar fundamental.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a la Ing. Tamia Lima. Su apoyo incondicional, sus valiosos consejos, y su habilidad para encontrar soluciones durante los momentos más difíciles de mi vida universitaria han sido invaluable. Además, su dedicación en ayudarme con el papeleo necesario me permitió superar obstáculos que parecían insalvables. Gracias por estar siempre dispuesta a brindarme su ayuda con profesionalismo y amabilidad.

Mi agradecimiento a la Lic. Rosario Ortega de cariño Charito, del Departamento de Bienestar Universitario (DBU), a la Ing. Targelis Cazar y a la Lic. Marilú Basantes. Su disposición para estar al pendiente de mí y ayudarme a resolver las situaciones que se presentaron durante mi carrera. Gracias por estar allí en cada paso del camino, su ayuda ha sido fundamental para mi desarrollo académico y personal.

Mi agradecimiento al MSc. Ramiro Vicente Saraguro Piarpuezan y al MSc. Guillermo Neusa Arenas, mi tutor y asesor de tesis, por su orientación, paciencia y apoyo durante todo este proceso. Su conocimiento y guía han sido cruciales para el éxito de este trabajo.

Mi agradecimiento a la Ing. Karen Benavides, quien fue una de las mejores docentes que tuve y a quien considero una amiga. No solo compartimos buenos momentos, sino también aquellos difíciles cuando sufría con su materia. Su apoyo y comprensión en esos momentos me ayudaron a seguir adelante. Gracias por ser una excelente docente...

Mi más profundo agradecimiento a mi prima, con quien crecí y que ha estado a mi lado en todo momento, apoyándome y alentándome en cada meta que me propuse. Su compañía y apoyo han sido fundamentales en mi vida.

También quiero agradecer a mis tíos, quienes han sido como abuelitos para mí. Su cariño, sabiduría y cuidado me han brindado un hogar lleno de amor y seguridad. Gracias por ser una parte tan importante de mi vida.

A todos mis amigos, familiares, ingenieros y personas que conocí durante mi vida universitaria. Gracias por su amistad, apoyo y compañía.

Además, agradezco a quienes ya no forman parte de mi vida, ya que su ausencia me ha ayudado a reconocer y valorar a quienes realmente se preocupan por mí. Esta experiencia me ha enseñado el verdadero valor de la amistad y la importancia de tener a las personas adecuadas a mi lado.

Finalmente, quiero expresar mi agradecimiento a todas las personas que, de alguna manera, han contribuido al desarrollo de esta tesis. Sus contribuciones han sido fundamentales y siempre las recordaré con gratitud.

De todo corazón, Gracias.

Alexander Mesias Delgado Troya

RESUMEN EJECUTIVO

Este estudio aborda los riesgos psicosociales en la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Otavalo (EMAPAO), fundamentado en la necesidad de identificar y mitigar dichos riesgos para mejorar la salud y bienestar de los trabajadores. El objetivo general fue evaluar los factores psicosociales que influyen en el ambiente laboral de la organización.

La metodología empleada incluyó investigación deductiva, documental, cuantitativa-cualitativa y de campo, utilizando cuestionarios del Ministerio del Trabajo y el FPSICO para recopilar datos de todo el personal de EMAPAO.

Los resultados revelaron riesgos significativos en varias dimensiones: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional, y salud auto percibida. La evaluación global mostró que el 60% de los trabajadores se encuentra en un nivel de riesgo bajo, el 29% en un nivel medio y el 11% en un nivel alto.

Las conclusiones subrayan la importancia de implementar programas de intervención y mejora continua para reducir estos riesgos, promoviendo un ambiente laboral saludable y productivo.

Palabras Clave: riesgos psicosociales, salud ocupacional, seguridad en el trabajo, carga mental, evaluación de riesgos, ambiente laboral.

ABSTRACT

This study addresses the psychosocial risks in the Municipal Company of Potable Water and Sewerage of Otavalo (EMAPAO), based on the need to identify and mitigate these risks to improve the health and well-being of workers. The general objective was to evaluate the psychosocial factors that influence the organization's work environment.

The methodology employed included deductive, documentary, quantitative-qualitative, and field research, using questionnaires from the Ministry of Labor and the FPSICO to collect data from all EMAPAO personnel.

The results revealed significant risks in several dimensions: workload and pace, skill development, leadership, scope of action and control, work organization, recovery, support and assistance, discriminatory harassment, workplace harassment, sexual harassment, work addiction, working conditions, double presence, job stability and emotional stability, and self-perceived health. The overall assessment showed that 60% of workers are at low risk, 29% are at medium risk, and 11% are at high risk.

The conclusions emphasize the importance of implementing intervention programs and continuous improvement to reduce these risks, promoting a healthy and productive work environment.

Keywords: psychosocial risks, occupational health, workplace safety, mental workload, risk assessment, work environment.

LISTA DE SIGLAS

OMS. Organización Mundial de la Salud

OIT. Organización Internacional de Trabajo

EMAPAO. Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Otavalo

COOTAD. Código Orgánico Territorial Autonomía y Descentralización

INSST. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

SST. Seguridad y Salud en el Trabajo

MT. Ministerio de Trabajo

CDT. Código de Trabajo

CM. Carga mental

AT. Autonomía temporal

CT. Contenido del trabajo

SP. Supervisión y participación

DR. Definición de roles

IT. Intereses por los trabajadores

RP. Relaciones personales

ÍNDICE DE CONTENIDOS

I. CAPITULO 1	1
INTRODUCCIÓN	1
A. Problema de Investigación	1
B. Justificación	2
C. Objetivos.....	3
1) Objetivo General.....	3
2) Objetivos Específicos.....	3
D. Alcance	4
II. CAPÍTULO II:.....	5
MARCO TEÓRICO.....	5
A. Fundamentación teórica.....	5
1) Antecedentes	5
2) Salud	6
3) Salud ocupacional	6
4) Seguridad	6
5) Seguridad en el trabajo.....	7
6) Riesgo	7
7) Riesgo laboral	7
B. Riesgos psicosociales	8
1) Factores de riesgos psicosociales.....	8
2) Tipos de riesgos psicosociales	8
3) Importancia de los riesgos psicosociales	10
4) Características de los riesgos psicosociales	11
5) Influencia de los factores de riesgos psicosociales	12
6) Consecuencias de los factores psicosociales.....	12
C. Herramientas de evaluación de factores	12
1) Cuestionario del Ministerio del Trabajo	12
2) Cuestionario FPSICO.....	12
D. Fundamentos legales	13
III. CAPÍTULO III:.....	15
MATERIALES Y MÉTODOS	15
A. Tipos de investigación.....	15

1) Investigación deductiva.....	15
2) Investigación documental	15
3) Investigación cuantitativa – cualitativa.....	15
4) Investigación de campo.....	15
B. Métodos de investigación	16
1) Método de valoración de los riesgos psicosociales.....	16
2) Trabajo de campo.....	16
3) Análisis de datos	16
4) Planificación	17
C. Técnicas de investigación.....	17
D. Instrumentos	17
1) Cuestionario del Ministerio del Trabajo	17
2) Cuestionario FPSICO.....	20
E. Diagnóstico situacional.....	21
1) Reseña histórica	21
2) Datos generales	22
3) Datos de la organización.....	22
4) Estructura Organizacional de la Empresa	25
5) Misión	25
6) Visión	26
F. Bases del estudio.....	26
1) Situación actual de la empresa	26
2) Población.....	26
3) Procedimientos para la Aplicación del Cuestionario de riesgo psicosocial.....	26
RESULTADOS	27
A. Valoración de resultados y diagnósticos- Cuestionario del Ministerio de Trabajo.....	27
1) Carga y ritmo de trabajo.....	27
2) Desarrollo de competencias	27
3) Liderazgo	27
4) Margen de acción y control.....	27
5) Organización del Trabajo.....	27
6) Recuperación.....	27
7) Soporte y apoyo	27

8) Otros puntos importantes	28
a) Acoso discriminatorio.....	28
b) Acoso laboral.....	28
c) Acoso sexual	28
d) Adicción al trabajo.....	28
e) Condiciones del trabajo.....	28
f) Doble presencia	28
g) Estabilidad laboral y emocional.....	28
h) Salud auto percibida.....	28
9) Resultados por Dimensión de la Evaluación.....	29
B. Valoración de resultados y diagnósticos- Cuestionario ISTAS 21.....	31
1) Tiempo de Trabajo	31
2) Autonomía.....	31
a) Autonomía Temporal.....	31
b) Autonomía Decisional	31
c) Carga de Trabajo	31
d) Presiones de tiempos	31
e) Esfuerzo de atención	32
f) Cantidad y dificultad de la tarea	32
3) Demandas Psicológicas.....	32
4) Variedad/ Contenido	32
5) Participación/ Supervisión	32
6) Interés por el trabajador/ Compensación	32
7) Desempeño del Rol	32
8) Relaciones y Apoyo Social	32
9) Resultados por Dimensión de Evaluación	33
Discusión.....	34
10) Análisis de los resultados del cuestionario MDT:	34
a) Dimensión 4: Margen de acción y control.....	34
b) Dimensión 7: Soporte y apoyo	34
c) Dimensión 8.5: Otros puntos importantes: condiciones de trabajo	34

11) Análisis de los resultados del cuestionario FPSICO4.1	34
a) Dimensión 3 Control de Trabajo:.....	34
b) Dimensión 6: Participación-supervisión:.....	35
c) Dimensión 7: Interés por el trabajador-compensación.....	35
d) Dimensión 8: Desempeño del rol.....	35
12) ANÁLISIS Comparación.....	35
a) Margen de Acción y Control/ Control de Trabajo.....	35
b) Soporte y Apoyo/ Participación y Supervisión	36
c) Interés por el trabajador y Compensación/ Condiciones de trabajo	36
d) Condiciones de Trabajo/ Desempeño del Rol:	36
IV. CAPÍTULO IV:.....	37
DISEÑO DEL PLAN DE PREVENCIÓN	37
A. Objetivos	37
1) Objetivo general.....	37
2) Objetivos específicos	37
3) Ámbito de aplicación	37
4) Identificación de las causas que generan riesgos psicosociales.....	37
5) Identificación de enfermedades por motivos psicosociales	39
6) Plan de acción	39
a) Cuestionario del Ministerio de Trabajo	40
7) Instrumentos de evaluación en el cumplimiento.....	41
8) Herramientas de verificación para el cumplimiento	41
9) Impacto y beneficios del plan de prevención de riesgos psicosociales.....	42
B. Programa de prevención de riesgos psicosociales	43
1) Fases de implementación del programa	43
2) Diseño del programa de prevención de riesgos psicosociales	43
V. Conclusiones y Recomendaciones	47
A. Conclusiones	47
B. Recomendaciones	47
VI. Referencias Bibliográficas	48
VII. Anexos	51
A. Lista de verificación de inspección del Ministerio de Trabajo en riesgos psicosociales	51

B. Cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo – Resuelto Operativo	58
C. Cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo – Resuelto Administrativo	62
D. Cuestionario de Riesgos Psicosociales ISTAS- FSICO 4.1 – Resuelto	66
E. Protocolo Contra todo tipo de Violencia a la Mujer	76
F. Formato de Evaluación de Desempeño.....	88
G. Formato de Coevaluación.....	89
H. Modelo de Acta de Reuniones.....	90
I. Formato de Hoja de Denuncia por todo tipo de Violencia y Acoso contra la mujer	92
J. Formato de Asistencia a Reuniones y Capacitaciones.....	95
K.	96
L. Reuniones y Capacitaciones a personal Operativo y Administrativo	96

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla I. Fases de los Riesgos del Estrés.....	9
Tabla II. Trastornos y enfermedades ocasionadas por los riesgos psicosociales.....	9
Tabla III. Características de los riesgos psicosociales.....	11
Tabla IV. Normativa legal de la salud y seguridad en el trabajo del Ecuador.....	14
Tabla V. Opciones de respuesta y escala de puntuación de los riesgos psicosociales.....	18
Tabla VI. Ítems del cuestionario.....	18
Tabla VII. Niveles de riesgo relacionados con la dimensión.....	19
Tabla VIII. Nivel de riesgo bajo el Cuestionario del MDT.....	20
Tabla IX. Items del Cuestionario.....	21
Tabla X. Base Legal que Rige EMAPAO.....	22
Tabla XI. Resultados por Dimensiones.....	29
Tabla XII. Resultado Global de la Encuesta del Ministerio de Trabajo.....	30
Tabla XIII. Resultado Global FPSICO 4.1.....	33
Tabla XIV. Identificación de Causas.....	38
Tabla XV. Causa y Efecto de los riesgos psicosociales en enfermedades.....	39
Tabla XVI. Estructura del Plan de Acción.....	39
Tabla XVII.	40
Tabla XVIII. Fases para Implementar el Programa.....	43
Tabla XIX. Cronograma.....	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Fig. 1. Riesgos Laborales y su Clasificación	7
Fig. 2. Tipos de Acoso Laboral	10
Fig. 3. Razones para establecer el estudio de los Riesgos Psicosociales	11
Fig. 4. Metodología de evaluación de los factores psicosociales	12
Fig. 5. Orden jerárquico de las Normas.....	13
Fig.6. Estructura Organizacional.....	25
Fig.7. Procedimientos.....	26
Fig.8. Gráfico por Dimensiones	29
Fig.9. Dimensiones.....	33

I. CAPITULO 1

INTRODUCCIÓN

A. Problema de Investigación

La importancia del riesgo psicosocial en el entorno laboral ha ganado una relevancia considerable tanto en las organizaciones como en la sociedad en general. Según Intriago [1], estudios internacionales han demostrado que más de cuarenta y cinco millones de trabajadores en Europa sufren de problemas de salud física y mental. Aunque no se cuenta con una cifra equivalente para América Latina, organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) proyectan un aumento progresivo de estos riesgos en los próximos años.

En un informe reciente sobre salud mental en el trabajo de la OIT y la OMS [2], se estima que aproximadamente el 10% de la población trabajadora padece trastornos mentales relacionados con su empleo. Estos trastornos afectan el rendimiento laboral, ya que los "riesgos psicosociales" en el entorno de trabajo pueden desencadenar y agravar problemas tanto físicos como mentales. La sobrecarga de trabajo está estrechamente vinculada con accidentes laborales entre los trabajadores jóvenes, y la falta de control sobre el entorno laboral puede afectar gravemente la salud. Además, los riesgos psicosociales pueden llevar a problemas como depresión, ansiedad, irritabilidad y trastornos del sueño[3].

La OIT [2] define los factores de riesgo psicosocial como características específicas de las condiciones laborales que influyen en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, como el estrés. El estrés laboral es una reacción negativa tanto física como emocional, provocada por la presión y las exigencias del trabajo, y es considerado uno de los principales riesgos para la salud y seguridad laboral, según el INSST [4].

Los constantes cambios en las regulaciones y el ritmo acelerado del trabajo en instituciones públicas y privadas generan factores de estrés que afectan la capacidad de respuesta y el ambiente laboral de los trabajadores. Este tipo de estrés es común en el ámbito laboral y puede impactar tanto la salud física como mental. La Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado [5] enfrenta múltiples factores de riesgo psicosocial y ambiental que comprometen la capacidad de respuesta y la salud de sus empleados.

Esto se debe a que las normas de seguridad y salud en el trabajo (SST) en la institución son insuficientes en lo que respecta a los riesgos psicosociales, lo que reduce la protección y el bienestar de los trabajadores [3]. La fase inicial de diagnóstico y evaluación de riesgos psicosociales permitirá reunir información sobre la situación actual en el ambiente laboral. Se emplearán herramientas basadas en criterios específicos, esenciales para diseñar programas de prevención que cumplan con las normativas del Ministerio de Trabajo (MT), mejorando su eficacia y viabilidad. Durante el análisis, se detallarán los factores de riesgo, la satisfacción laboral y las manifestaciones físicas y mentales de los empleados, lo cual contribuirá a aumentar la competitividad y la eficiencia de la empresa, además de mejorar el clima organizacional.

B. Justificación

Garantizar entornos laborales saludables es un desafío esencial para cualquier organización. La OMS [6] señala que los riesgos psicosociales, también conocidos como riesgos para la salud mental en el trabajo, están vinculados a aspectos como el contenido del trabajo, los horarios, las características del lugar de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional y personal. La identificación y corrección de estos riesgos son fundamentales.

El estrés, si no se gestiona adecuadamente, puede tener consecuencias negativas tanto en la salud mental como física. La OIT [2] define el estrés como una respuesta física y emocional que surge cuando existe un desequilibrio entre las demandas percibidas y los recursos disponibles para afrontarlas. Esta reacción a los peligros psicosociales tiene un impacto significativo en la salud mental, física y en el bienestar general.

En Ecuador, la normativa reflejada en el Acuerdo Ministerial No. 082 y en el COOTAD (Acuerdo No. 140) [7] promueve un enfoque preventivo en entidades públicas y privadas. Estos programas están diseñados para identificar y mitigar los riesgos psicosociales, protegiendo la salud de los empleados en cumplimiento con la legislación vigente.

El COOTAD [7] establece como prioridades la protección integral de los trabajadores en aspectos psicológicos, físicos y morales, así como la creación de un entorno laboral seguro y libre de violencia. La legislación vigente impulsa la igualdad de derechos y oportunidades para todos, independientemente de los factores que puedan influir en la sociedad y la autoestima de las personas.

Dentro de una empresa, las condiciones laborales pueden influir en la salud y eficiencia de los empleados. Es crucial evaluar los factores que puedan tener un impacto negativo en los trabajadores y prevenir problemas para mejorar su calidad de vida. La Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado considera a su personal como un recurso fundamental, pero actualmente carece de programas preventivos de seguridad y salud en el trabajo. Evaluar los riesgos psicosociales en esta entidad es vital para mejorar la seguridad y fomentar la salud laboral, en conformidad con la normativa vigente.

Las empresas de agua potable y alcantarillado buscan avanzar de manera estructurada y sostenible, ofreciendo entornos laborales adecuados. No abordar los riesgos identificados tras una evaluación de la situación actual podría tener consecuencias negativas para la salud de los empleados y poner en peligro sus vidas.

No realizar este análisis conlleva el riesgo de no tratar adecuadamente los posibles problemas psicosociales en el lugar de trabajo, lo que podría aumentar los niveles de estrés, ansiedad, depresión u otros trastornos mentales entre los trabajadores. Además, la falta de acción podría deteriorar el clima laboral debido a problemas como la mala comunicación, el acoso laboral y la falta de apoyo social, lo que contribuye a un entorno de trabajo negativo. Todo esto podría resultar en una disminución del rendimiento laboral, afectando tanto la productividad como la calidad del trabajo realizado.

C. Objetivos

1) Objetivo General

Analizar los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores de una Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado, mediante las metodologías de evaluación, que permitan diseñar un plan de prevención para la salud y bienestar social en la organización.

2) Objetivos Específicos

- Fundamentar con bases teóricas, con fuentes bibliográficas para el desarrollo de la investigación.
- Diagnosticar el factor riesgo – FR- psicosocial por medio de métodos aplicables, al personal mediante la evaluación y valoración.

- Diseñar un plan de acción y de prevención de riesgos psicosociales aplicando medidas preventivas y correctivas para mitigar las alteraciones fisiológicas y psicológicas prevalentes en el personal.

D. Alcance

Este proyecto se llevará a cabo en una Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado, ubicada en la provincia de Imbabura. Se analizará los aspectos de riesgo psicosocial, que lleguen a salvaguardar la salud mental, el bienestar físico y social de sus colaboradores dentro de la institución. La investigación se aplicará a empleados del área administrativa y operativa, de la empresa, dejando así una base para la creación de un plan de implementación

II. CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

A. Fundamentación teórica

1) Antecedentes

El propósito de esta investigación es examinar los riesgos psicosociales que exponen los empleados en la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Otavalo (EMAPAO). Se llevó a cabo una revisión de fuentes de literatura reciente, abarcando los últimos cinco años, para identificar estudios anteriores que hayan tratado este tema de manera directa o indirecta.

Los estudios previos relevantes para esta investigación incluyen:

El Trabajo de Grado (TG) titulado "Riesgos psicosociales y su impacto en los accidentes laborales del personal operativo en un GAD Municipal" de los autores [8] , que propone un programa para abordar los riesgos psicosociales en el personal operativo del GAD de Pelileo. Utilizaron el método de evaluación INSHT [9] para medir los niveles de riesgo mediante una matriz que facilita la identificación de áreas críticas y la implementación de controles para reducir y prevenir accidentes y enfermedades laborales. Los resultados destacaron las dimensiones más críticas como: inseguridad en las condiciones de trabajo, ritmo laboral, exigencias cuantitativas, exigencias emocionales y claridad del rol.

En otro estudio, los autores [10] analizaron en su TG "Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en el personal del Cuerpo de Bomberos" los riesgos psicosociales diarios y su relación con el rendimiento laboral. Este trabajo sentó las bases para desarrollar una matriz de riesgos laborales y proponer medidas para mitigar los riesgos psicosociales identificados, como exigencias psicológicas, exigencias emocionales y doble presencia.

Los autores [11] , en su artículo "Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal administrativo en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Cantonales", emplearon un enfoque cuantitativo y encontraron que los factores de riesgo psicosocial eran bajos a nivel general en el GAD, aunque estos riesgos aún afectan el desempeño laboral. Estos factores, al deteriorar la salud, no permiten obtener resultados óptimos en términos de rendimiento.

El TG de los autores [3] "Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en el personal administrativo de EP-EMAPA en Ambato, Tungurahua" empleó enfoques cualitativos, cuantitativos y mixtos. Los hallazgos revelaron riesgos significativos en áreas como liderazgo y

acoso laboral, indicando deficiencias que podrían causar problemas graves en el futuro para la empresa.

Finalmente, el estudio de los autores [12] "Gestión de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Dirección Comercial de EMAPA Riobamba" utilizó dos metodologías aprobadas por el INSSST y el MDT Ecuador: la Nota Técnica de Prevención NTP 926 y el método de evaluación de factores psicosociales del MDT Ecuador, con cuestionarios de 89 y 58 preguntas respectivamente. Los resultados identificaron principales riesgos como la rapidez en el trabajo, un ritmo acelerado, la necesidad de alta atención, la realización de múltiples tareas simultáneamente, una planificación irregular y la falta de participación en la mejora de las tareas y procesos.

Los estudios previos destacan que los riesgos psicosociales son una preocupación significativa en cualquier tipo de organización, afectan negativamente la salud física y mental de los empleados e incrementan el riesgo de enfermedades ocupacionales como cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos y problemas mentales.

Por lo tanto, es crucial que las empresas de agua potable y alcantarillado implementen estrategias para prevenir estos riesgos y proteger la salud y el bienestar de sus empleados.

2) Salud

La salud se entiende como un estado integral de bienestar físico, mental y social, que va más allá de simplemente no padecer enfermedades o afecciones. En este sentido, una persona sin enfermedades ni lesiones está en condiciones de llevar a cabo sus actividades cotidianas de manera normal [6]

3) Salud ocupacional

La salud ocupacional abarca un conjunto de actividades y disciplinas que tienen como objetivo promover y mantener el máximo nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en cualquier profesión, ajustando el trabajo a las capacidades del individuo y viceversa [13]

4) Seguridad

La seguridad se enfoca en controlar los peligros que pueden ocasionar daños físicos o psicológicos, asegurando así una adecuada salud y bienestar para las personas y comunidades, lo que les permite alcanzar sus metas [14]

5) Seguridad en el trabajo

La seguridad en el entorno laboral se refiere a la creación de condiciones óptimas donde los empleados puedan realizar sus tareas de manera segura y eficiente. Esto implica un conjunto de técnicas y procedimientos diseñados para prevenir riesgos laborales y evitar accidentes, con el fin último de prevenir enfermedades profesionales y accidentes graves [15]

6) Riesgo

El riesgo se define como la posibilidad de exponerse a una situación que podría resultar en daño o peligro. Los riesgos pueden ser gestionados o mitigados teniendo en cuenta las vulnerabilidades y debilidades frente a posibles amenazas, con el propósito de evitar desastres [16]

7) Riesgo laboral

Los riesgos laborales son aquellos que afectan a los trabajadores en su entorno de trabajo, incluyendo enfermedades relacionadas con la ocupación y accidentes laborales. La normativa exige la implementación de medidas para reducir estos riesgos. Mejorar las condiciones laborales es esencial para minimizar los factores de riesgo y proteger a los empleados [17]

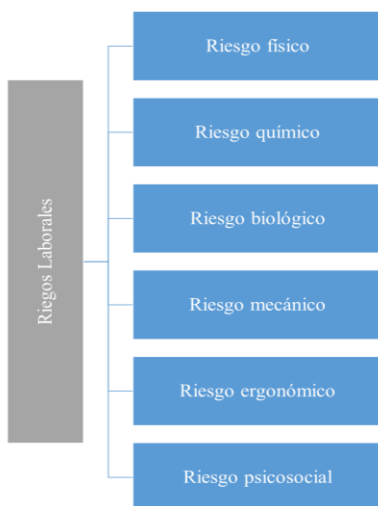


Fig. 1. Riesgos Laborales y su Clasificación

Por lo tanto, es crucial mejorar las condiciones laborales para mitigar los diversos factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores. Sin embargo, es igualmente importante tener un conocimiento detallado de las categorías de riesgo que afectan a los empleados dentro de la organización. [18]

B. Riesgos psicosociales

El enfoque en el bienestar de los empleados tiene como objetivo mejorar su rendimiento para alcanzar los objetivos empresariales. Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, los riesgos psicosociales se originan a partir de una organización ineficiente, una distribución inadecuada de funciones y un diseño del trabajo deficiente. Estos factores pueden desencadenar problemas físicos, sociales y mentales como el estrés, agotamiento y depresión [19]. Aunque estos riesgos a menudo no se priorizan en las empresas, hoy en día, las entidades públicas, apoyadas por el Comité de Salud en el Trabajo y Seguridad, han reconocido la importancia de proteger la seguridad de los empleados en este ámbito.

El Instituto de Salud Pública de Chile señala que los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo están relacionados con factores interpersonales y culturales que impactan el bienestar de los empleados, sin importar el área en la que trabajen [20]. Estos riesgos pueden afectar cualquier entorno laboral y están también influenciados por factores externos, como las relaciones familiares.

1) Factores de riesgos psicosociales

El Instituto de Trabajo, Ambiente y Salud ha desarrollado un método de evaluación que analiza los siguientes factores de riesgos psicosociales [19]:

- Carga mental
- Control de la toma de decisiones
- Contenido en el trabajo
- Supervisión y participación
- Definición del rol
- Interés del trabajador
- Relaciones personales

2) Tipos de riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales pueden tener un impacto significativo en la salud de los empleados, como se describe a continuación:

Estrés Laboral: El estrés laboral surge de las exigencias del entorno de trabajo, afectando tanto la salud como la productividad de los empleados. La Tabla I muestra las diferentes fases del estrés laboral y cómo este influye en el rendimiento de la empresa. [4]

Tabla I. Fases de los Riesgos del Estrés

Fases de los Riesgos	
De Alarma	La taquicardia y la hiperventilación, la presión arterial elevada y la ansiedad se producen cuando el cuerpo comienza a liberar cortisol, epinefrina y otras hormonas, y esta fase dura un tiempo limitado.
De Resistencia	Aquí el estrés es más prolongado y el cuerpo entra en un estado de resistencia activa al estrés para reducir la fatiga y los síntomas.
De Agotamiento	En esta etapa los recursos fisiológicos se agotan y no puede resistir los niveles tan altos de estrés, por lo que el cuerpo se descompone y comienza a sufrir graves efectos físicos y emocionales, posiblemente enfermedades mentales o físicas

Nota. Elaboración propia

El estrés laboral puede tener las siguientes consecuencias, como se detalla en la tabla siguiente, que describe las enfermedades y trastornos que pueden originarse debido al estrés.

Tabla II. Trastornos y enfermedades ocasionadas por los riesgos psicosociales

Trastornos Gastrointestinales	<ul style="list-style-type: none"> • Úlcera péptica • Dispepsia funcional • Intestino irritable • Colitis ulcerosa
Trastornos Cardiovasculares	<ul style="list-style-type: none"> • Hipertensión arterial • Enfermedades coronarias • Arritmias cardíacas
Trastornos Respiratorios	<ul style="list-style-type: none"> • Asma bronquial • Hiperventilación • Disnea
Trastornos Endocrinos	<ul style="list-style-type: none"> • Hipoglucemia • Diabetes • Hipertiroidismo • Hipotiroidismo
Trastornos Sexuales	<ul style="list-style-type: none"> • Eyaculación precoz
Trastornos Dermatológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Prurito • Dermatitis atípica S • Sudoración excesiva • Alopecia
Trastornos Musculares	<ul style="list-style-type: none"> • Tics • Calambres y contracturas • Rigidez • Dolores musculares

Nota: elaboración propia basado en Sánchez (2021) [21]

Consecuencias Psicológicas: Los cambios en la fisiología cerebral inducidos por el estrés pueden llevar a efectos adversos, entre los que se incluyen:

Estrés Laboral en funcionarios Públicos: Se estima que, en 2016, aproximadamente el 30% de los empleados en el sector público experimentaron estrés laboral, mientras que entre el 20% y el 30% sufrieron enfermedades relacionadas con su trabajo [22]



Fig. 2. Tipos de Acoso Laboral

Síndrome de Agotamiento Psíquico: Este síndrome, también conocido como "burnout", es el resultado de un agotamiento emocional crónico que impacta negativamente el rendimiento de profesionales como docentes, médicos e ingenieros [23]

Acoso Laboral: El acoso psicológico en el trabajo puede generar un ambiente violento, provocando comportamientos negativos entre colegas, superiores y personal de apoyo, lo que compromete la integridad física y psicológica de los empleados. [23]

Violencia Laboral: La violencia en el lugar de trabajo incluye comportamientos negativos como agresiones físicas, psicológicas o sexuales. [24]

3) Importancia de los riesgos psicosociales

Abordar los riesgos psicosociales en el entorno laboral es fundamental. Esto debe hacerse con el apoyo de profesionales capacitados, a través de capacitaciones e investigaciones, para llevar a cabo una evaluación adecuada de dichos riesgos [11] . Las razones para llevar a cabo este estudio incluyen:

Razones humanas	Razones éticas	Razones psicosociales	Razones legales
<ul style="list-style-type: none"> • Los afectados por el malestar físico y/o psíquico que implica la enfermedad limitan sus capacidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • La responsabilidad natural de respetar la vida y la integridad de uno mismo y de los demás. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las enfermedades, accidentes y lesiones causan absentismo laboral, indemnizaciones • Es necesaria la sensibilidad social en la protección de la salud y potenciar su capital humano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de las normativas legales • Responsabilidad civil y penal.

Fig. 3. Razones para establecer el estudio de los Riesgos Psicosociales

4) Características de los riesgos psicosociales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) subrayan que los riesgos psicosociales están estrechamente relacionados con factores personales que se manifiestan en las actividades laborales cotidianas, y que dependen tanto de las condiciones como del ambiente de trabajo [8] . Las características de estos riesgos se describen en la tabla siguiente.

Tabla III. Características de los riesgos psicosociales

Se extiende en el espacio y tiempo	Una cultura organizacional, un estilo de liderazgo, un clima psicosocial no está ubicado en ningún lugar ni momento espacial.
Dificultad de la objetividad	No posee una medida de unidad propia por lo cual no llega a ser tan objetiva como otros riesgos de diversos indoles.
Afectan a los otros riesgos	El organismo humano es una unidad funcional, los factores externos emergen en última instancia a la persona en su totalidad, los riesgos de seguridad, higiene, ergonomía superior a los factores psicosociales y viceversa.
Escasa cobertura legal	La promulgación de legislación sobre aspectos psicosociales generalmente está relacionada con el posible daño a la salud al prohibirlos, lo que generalmente es ineficaz para los empleadores, los trabajadores y las propias inspecciones estatales.
Están moderados por otros factores	Los factores psicosociales de riesgo afectan al trabajador a través de sus propias características contextuales y personales como la percepción, experiencia y biografía.
Dificultad de intervención	Los factores psicosociales son factores organizacionales y están íntimamente entrelazados al diseño y concepción global de la empresa.

Nota: Fuente. Elaboración propia basado en Larcos Sandoval (2018) [8]

5) Influencia de los factores de riesgos psicosociales

La Organización Mundial de la Salud (OMS) se encarga de evaluar los factores psicosociales para impactar positivamente en la industria global, promoviendo condiciones laborales óptimas para el bienestar del personal. [6]

6) Consecuencias de los factores psicosociales

El Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo detalla una metodología para evaluar los factores psicosociales, como se muestra en la figura correspondiente. [23]

Técnicas y Métodos	Prevención e intervención
<ul style="list-style-type: none">• Identificación de riesgos• Elección de Metodología• Trabajo de Campo• Análisis de datos	<ul style="list-style-type: none">• Planificación• Seguimiento

Fig. 4. Metodología de evaluación de los factores psicosociales

C. Herramientas de evaluación de factores

1) Cuestionario del Ministerio del Trabajo

El cuestionario Job Post ha sido desarrollado para evaluar los riesgos tanto a nivel laboral como personal de cada empleado, considerando 58 indicadores que se califican en una escala del 1 al 4, siendo 1 la puntuación más baja y 4 la más alta en términos de cumplimiento [25]

Uno de los principales objetivos en el país es la creación de programas de prevención contra los riesgos psicosociales, con el fin de garantizar un ambiente laboral óptimo para los trabajadores.

2) Cuestionario FPSICO

El cuestionario FPSICO se ha diseñado como un método eficaz para la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral. Esta herramienta permite una implementación efectiva del cuestionario, facilitando así la identificación y evaluación específica de los riesgos psicosociales [26]

D. Fundamentos legales

Para sustentar los aspectos legales de la investigación, se toma como referencia la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, la cual establece que las empresas deben implementar medidas para prevenir los riesgos derivados de factores psicosociales que afectan a los trabajadores.

La Constitución del Ecuador es la base fundamental de la estructura legal y política del país. Según la vigésima Constitución del Ecuador [27]:

El Art. 425 establece el orden jerárquico de aplicación de las normas, siendo la Constitución la más alta, seguida por los tratados y convenios internacionales, leyes orgánicas, leyes ordinarias, normas regionales y ordenanzas distritales, y finalmente los acuerdos y resoluciones, así como los demás actos y decisiones de los poderes públicos (p. 68).

Teniendo en cuenta este contexto, la Constitución ha sido diseñada para establecer los principios, derechos, deberes y la organización del Estado ecuatoriano, y ha sufrido diversas revisiones y modificaciones a lo largo de su historia.



Fig. 5. Orden jerárquico de las Normas

Tabla IV. Normativa legal de la salud y seguridad en el trabajo del Ecuador

Normativa legal ecuatoriana en calidad de salud y seguridad		
Constitución Ecuatoriana	Código de Trabajo	Los derechos de los trabajadores son inalienables para garantizar, asegurar y proteger sus derechos, y se aplican las normas más beneficiosas para los trabajadores determinadas de conformidad con los artículos 3, 4 y 7. [27]
	COOTAD	En el artículo 140, el COOTAD prevé el ejercicio de capacidades de gestión de riesgos para hacer cumplir la adopción de normas técnicas, incluyendo medidas de prevención, respuesta, mitigación, ante amenazas naturales o antrópicas, con el fin de mantener la integridad humana, la comunidad y la naturaleza. [7]
Ley Orgánica	Ley Orgánica de Servicio Público	Tiene como objetivo garantizar la eficiencia, la transparencia y la calidad en la prestación de servicios públicos, y busca establecer un marco legal para la gestión del talento humano en el sector público ecuatoriano. [28]
Decreto Ejecutivo 255-2024	Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo	Art. 28: El técnico de seguridad e higiene en el trabajo identifica y evalúa riesgos, capacita a los trabajadores, investiga accidentes, realiza inspecciones periódicas, convoca reuniones sobre seguridad, gestiona estudios de higiene y planifica la adquisición de equipos para prevenir riesgos. Art. 29: El profesional médico identifica y evalúa riesgos para la salud, controla la aptitud laboral, implementa programas de vigilancia y rehabilitación, propone estudios epidemiológicos y mantiene datos de salud confidenciales. [29]
Acuerdos Ministeriales	Normativa de erradicación de la discriminación en el ámbito laboral No. MDT-2017-0082.	La regulación implementa medidas de supervisión destinadas a asegurar la total inclusión en el proceso de selección de empleados, asegurando la igualdad de oportunidades sin importar el ámbito laboral específico. También establece procedimientos para prevenir y reducir riesgos, así como asegura la disponibilidad de entornos apropiados, abordando riesgos psicosociales según lo descrito [30]
	Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados, No. 0135, 2017	La regulación implementa medidas de supervisión destinadas a asegurar la total inclusión en el proceso de selección de empleados, asegurando la igualdad de oportunidades sin importar el ámbito laboral específico. También establece procedimientos para prevenir y reducir riesgos, así como asegura la disponibilidad de entornos apropiados, abordando riesgos psicosociales según [30]

Nota. Elaboración propia

III. CAPÍTULO III: MATERIALES Y MÉTODOS

A. Tipos de investigación

1) Investigación deductiva

La investigación deductiva se enfocó en interpretar y aplicar principios lógicos durante las reuniones con los empleados de EMAPAO, con el objetivo de identificar los problemas clave y los factores de riesgos psicosociales. Esta interpretación facilitó la creación de un plan de acción que incluyó tanto medidas preventivas como correctivas, con el fin de mitigar los efectos negativos sobre el personal y la organización en general [28]

2) Investigación documental

La investigación documental permitió la recopilación de información relevante de textos sobre salud y seguridad laboral, riesgos psicosociales y la normativa legal que protege los derechos de los trabajadores. Este proceso de recolección de datos fue esencial para profundizar en la comprensión del tema investigado [29]

3) Investigación cuantitativa – cualitativa

La recolección de datos fue fundamental, contando con la participación de los empleados de EMAPAO para evaluar la situación actual en diversas áreas de trabajo. Se examinó si el entorno laboral tenía impactos negativos, lo que proporcionó una base sólida de evidencia para abordar el problema planteado inicialmente [30]

4) Investigación de campo

La investigación de campo se centró en abordar el problema propuesto mediante la implementación de herramientas de evaluación de riesgos psicosociales desarrolladas por el Estado Ecuatoriano, así como el cuestionario internacional FPSICO21. Esto permitió la recopilación y análisis de la información necesaria para elaborar un plan de acción y prevención de riesgos psicosociales, con el objetivo de reducir las tasas de enfermedades entre los empleados [31]

B. Métodos de investigación

1) Método de valoración de los riesgos psicosociales

Para valorar los riesgos psicosociales se utilizaron los siguientes métodos:

Método cuantitativo: Este método se centró en el análisis de datos numéricos y estadísticos, lo que permitió la valoración y categorización precisa de los riesgos identificados.

Método cualitativo: Se enfocó en comprender las causas, motivos y comportamientos de los empleados en EMAPAO, observando de cerca el entorno laboral y las dinámicas interpersonales.

2) Trabajo de campo

El trabajo de campo consistió en la recolección directa de datos de los empleados. Se llevó a cabo una planificación previa que incluyó una evaluación de las unidades de análisis, la disposición del personal, y las características físicas de los cuestionarios. Se prestó especial atención a la localización de las entrevistas y se garantizó la confidencialidad de la información, asegurando así respuestas confiables.

3) Análisis de datos

El análisis de datos fue crucial para identificar y clasificar los problemas según su importancia, priorizando la implementación de medidas preventivas [32]. Para ello, se siguieron las siguientes pautas:

- Adherirse a los procedimientos establecidos.
- Verificar los resultados antes de la tabulación.
- Corroborar la información con fundamentos teóricos y técnicos.
- Evitar generalizaciones excesivas, considerando los resultados individualmente.
- Tomar en cuenta las variaciones en los procedimientos de EMAPAO.

Una vez analizados, los datos se incorporaron en un informe que proponía acciones preventivas y correctivas para EMAPAO. Las recomendaciones fueron las siguientes:

- Presentar la información de manera clara y concisa.
- Utilizar gráficos, tablas y esquemas para sintetizar los datos.
- Evitar el uso excesivo de jerga técnica para facilitar la comprensión.
- Mantener la confidencialidad de los resultados.

4) Planificación

La planificación facilitó la implementación de acciones preventivas y correctivas para reducir o mitigar los riesgos detectados. Se elaboró un calendario que especifica fechas, plazos, responsabilidades y materiales necesarios para llevar a cabo el proceso, con el objetivo de enfrentar posibles problemas y adoptar medidas adecuadas.

C. Técnicas de investigación

Observación: Se llevó a cabo una observación directa de los empleados durante sus actividades diarias para obtener información precisa sobre el entorno laboral y las posibles fuentes de riesgo.

Encuestas: Se utilizaron encuestas para identificar los niveles de riesgo a los que están expuestos los empleados y para establecer medidas correspondientes para su mitigación. Estas encuestas proporcionaron datos relevantes sobre la percepción de los trabajadores respecto a su entorno laboral y los factores psicosociales que enfrentan.

Fundamentación teórica: Tras identificar los tipos y niveles de riesgos, se procedió al análisis de los datos obtenidos, lo que permitió desarrollar un plan de acción y prevención de riesgos psicosociales basado en evidencia. Este análisis fue esencial para fundamentar las medidas preventivas y correctivas a implementar.

D. Instrumentos

1) Cuestionario del Ministerio del Trabajo

El cuestionario Job Post fue creado con la finalidad de evaluar los riesgos a nivel laboral y personal de cada empleado, considerando 58 puntos específicos con una valoración y puntuación que oscila entre 1 y 4, siendo 1 el menor y 4 el mayor nivel de cumplimiento. [25]

Características del cuestionario

Las principales características de este cuestionario emitido en el país incluyen la creación de programas de prevención de riesgos psicosociales, con la finalidad de establecer un ambiente laboral óptimo y seguro para los trabajadores.

Diseño

El diseño del método de evaluación del riesgo psicosocial fue desarrollado por el Ministerio de Trabajo en colaboración con universidades y equipos técnicos especializados. Este proceso incluyó un análisis exhaustivo de teorías y herramientas para crear un método de evaluación similar al utilizado en países desarrollados. Además, se ha elaborado un manual para interpretar las preguntas

y entender el significado de las respuestas. La evaluación se basa en una escala de Likert que ofrece varias opciones de respuesta, asignando puntuaciones del 1 al 4, como se detalla en la siguiente tabla. [25]

Tabla V. Opciones de respuesta y escala de puntuación de los riesgos psicosociales

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

Nota: Fuente. Elaboración propia basado en Raul et al. (2021) [33]

El cuestionario está conformado por 58 ítems como se muestran a continuación:

Tabla VI. Ítems del cuestionario

Dimensión	Número total de ítems	Número de ítems el cuestionario
Carga y ritmo de trabajo	4	1,2,3,4
Desarrollo de competencias	4	5,6,7,8
Liderazgo	6	9,10,11,12,13,14
Margen de acción y control	4	15,16,17,18
Organización del trabajo	6	19,20,21,22,23,24
Recuperación	5	25,26,27,28,29
Soporte y apoyo	5	30,31,32,33,34
Otros puntos importantes	24	35 al 58
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35,38,53,56
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41,50
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2	43,48
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5	36,45,51,55 y 57
Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo	2	40,47
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral-familiar)	2	46,49
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37,39,42,52,54
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2	44,58

Nota: Fuente. Elaboración propia basado en Raul et al. (2021) [33]

Así que, para determinar los niveles de riesgo, se realiza una suma de las puntuaciones obtenidas en todos los ítems y se compara con los valores establecidos en la siguiente tabla:

Tabla VII. Niveles de riesgo relacionados con la dimensión

Dimensión	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral-familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Nota: Fuente. Elaboración propia basado en Raul et al. (2021) [33]

Es necesario determinar el nivel de riesgo de manera general mediante una sumatoria simple, lo que permitirá obtener una dimensión que pueda ser utilizada para la comparación.

Tabla VIII. Nivel de riesgo bajo el Cuestionario del MDT

Nivel de Riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	Este riesgo tiene un alto potencial para que la seguridad y la salud de las personas sea insoportablemente peligrosa y tenga efectos nocivos inmediatos sobre la salud y la integridad corporal de las personas. Las medidas de seguridad y precaución deben aplicarse continuamente de acuerdo con las necesidades específicas identificadas para evitar una mayor probabilidad y frecuencia.
Medio	117 a 174	Este riesgo tiene un impacto potencial moderado sobre la seguridad y la salud y puede causar perjuicios a la misma a medio plazo, provocando efectos nocivos para la salud, deterioro de la integridad física y enfermedades profesionales. Los impactos pueden ocurrir con mayor probabilidad y frecuencia si las medidas de seguridad y precauciones correspondientes no se implementan consistentemente de acuerdo con las necesidades específicas definidas.
Bajo	175 a 232	El impacto potencial sobre la seguridad y la salud de este riesgo es pequeño y no tendrá efectos nocivos a corto plazo. Estos efectos pueden evitarse monitoreando periódicamente las ocurrencias, frecuencia y probabilidad de enfermedades profesionales, que se enfocará en asegurar que se mantengan los niveles.

Nota: Fuente. Elaboración propia basado en Raul et al. (2021) [33]

2) Cuestionario FPSICO

Se define un procedimiento para la implementación del cuestionario, desarrollando una herramienta efectiva para su aplicación y para la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales específicos. [26]

- Aplicaciones del cuestionario FPSICO
- Se lleva a cabo una evaluación individual de cada situación.
- A continuación, se identifica el origen de los problemas que generan los riesgos.
- Una vez que se detecta el problema, se diseña y prioriza las situaciones principales.
- Se comparan diferentes grupos poblacionales, generando diversas situaciones.
- Finalmente, se realiza una evaluación y análisis de la situación.
- Riesgos analizados

Se analizan los siguientes riesgos: Carga Mental (CM), Autonomía Temporal (AT), Contenido del Trabajo (CT), Supervisión y Participación (SP), Definición de Roles (DR), Intereses de los Trabajadores (IT) y Relaciones Personales (RP). [26]

Tabla VIII. Items del Cuestionario

Factores	Número total de ítems	Número de ítems el cuestionario
Tiempo de Trabajo	4	1,2,5,6
Autonomía	12	3,7,8,9,10
Carga de Trabajo	13	4,23,24,25,21,22,26,27,28,29,30,31,32
Demandas Psicológicas	11	33,34,35,36
Variedad/ Contenido del Trabajo	7	37,38,39,40
Participación/ Supervisión	11	11,12
Interés por el Trabajo/ Compensación	8	13,41,42,43,44
Desempeño del Rol	11	14,15
Relaciones y Apoyo Social	11	16,17,18,19,20

Nota: Fuente. Elaboración propia basado en Raul et al. (2021) [33]

E. Diagnóstico situacional

La Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Otavalo (EMAPAO) se encarga de proporcionar servicios vitales a la comunidad, incluyendo el suministro de agua potable y la gestión de aguas residuales en Otavalo.

Las responsabilidades principales de EMAPAO abarcan la provisión de agua potable, la operación de sistemas de saneamiento y alcantarillado, la gestión ambiental, así como la facturación y recaudación de estos servicios. Estas actividades están en conformidad con la normativa vigente establecida en la Constitución, el COOTAD y sus propios reglamentos internos, los cuales definen claramente sus funciones y las del personal.

EMAPAO desarrolla y ejecuta planes y proyectos dirigidos a la mejora ambiental y a la infraestructura de alcantarillado y suministro de agua potable. Para lograrlo, realiza un seguimiento constante de todas sus áreas técnicas y administrativas.

1) Reseña histórica

La Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Otavalo fue creada el 30 de junio de 2015 mediante una Ordenanza Municipal, cumpliendo con los requisitos legales establecidos en el quinto párrafo del Artículo 322 del COOTAD. [34]

Su sede se encuentra en Otavalo, provincia de Imbabura, Ecuador. La empresa ofrece sus servicios dentro del cantón, ya sea directamente o a través de la formación de empresas filiales, consorcios de economía mixta, agencias o unidades de negocio.

2) Datos generales

EMAPAO fue establecida con el objetivo de ofrecer servicios de agua potable, alcantarillado y servicios relacionados, guiada por los principios de eficiencia, eficacia, calidad y equidad. La empresa es responsable de la planificación, gestión y provisión de estos servicios a todos los residentes del cantón de Otavalo, asegurando su operación y mantenimiento de manera efectiva.

EMAPAO-EP tiene la responsabilidad de establecer las tarifas para estos servicios públicos, garantizando que cumplan con los más altos estándares de calidad. La empresa se enfoca en la innovación de sus procesos mediante la incorporación de nuevas tecnologías y en el control adecuado de las descargas de aguas residuales, manteniendo prácticas técnicas y ambientales sostenibles.

Además, EMAPAO tiene la capacidad de celebrar acuerdos, convenios o contratos con organismos nacionales e internacionales relacionados con su gestión, así como de establecer convenios de cooperación con juntas administradoras de agua potable existentes. [34]

3) Datos de la organización

La gestión y administración de EMAPAO se lleva a cabo a través de un Directorio, la Gerencia General y otras unidades correspondientes. La estructura organizativa aprobada incluye niveles directivo, ejecutivo, asesor, de apoyo y operativo. [34] Base legal que la rige

Tabla X. Base Legal que Rige EMAPAO

Tipo de Norma	Norma Jurídica
Constitucional	Constitución De La Republica Del Ecuador
Códigos	Código Orgánico De Organización Territorial, Autonomía Y Descentralización
	Código Orgánico De La Planificación Y Finanzas Publicas
	Código Del Trabajo

	Código Tributario
	Código De Ética De La Agencia De Regulación Y Control Del Agua
	Código De Orgánico General En Procesos
	Código Orgánico Del Ambiente
Leyes Orgánicas	Ley Orgánica De Participación Ciudadana
	Ley Orgánica De Servicio Publico
	Ley Orgánica De La Contraloría General Del Estado
	Ley Orgánica De Régimen Tributario
	Ley Orgánica De Empresas Publicas
	Ley Orgánica De Transparencia Y Acceso A La Información Publica
	Ley Orgánica Del Sistema Nacional De Contratación Pública
	Ley Orgánica De La Justicia Laboral Y Reconocimiento Del Trabajo En Hogar
	Ley Orgánica De Recursos Hídricos, Usos Y Aprovechamiento Del Agua
Reglamentos de Leyes	Reglamento A La Ley Orgánica Del Servicio Público
	Reglamento De La Ley Orgánica De La Contraloría General Del Estado
	Reglamento Administración Y Control De Bienes Del Sector Público
	Reglamento Para Aplicar La Ley De Régimen Tributario Interno
	Reglamento Del Código Orgánico De Planificación Y Finanzas Públicas

	Reglamento A La Ley Orgánica Sistema Nacional De Contratación Pública
	Reglamento A La Ley Orgánica De Recursos Hídricos, Usos Y Aprovechamiento Del Agua
Acuerdo Ministerial	Acuerdo Ministerial No. Mdt-2015-0087 Norma Para El Pago De La Decimotercera Y Decimocuarta Remuneración
Regulación	Regulación Arca 001-2016 Control De Cantidad Y Calidad De Las Aguas
	Regulación Arca 002-2016 Criterios Técnicos Y Actuariales Para La Fijación De Tarifas Por Usos y Aprovechamientos Del Agua
	Regulación Arca 003-2016 Normativa Para Evaluación De Los Servicios Públicos De Agua Potable
	Regulación 004-2016 Sobre Las Autorizaciones De Uso Y Aprovechamiento De Agua
	Regulación 005-2016 Parámetros De Usos Y Aprovechamientos Del Agua
	Regulación 006-2016 Normativa Técnica Para El Establecimiento De Criterios Técnicos Y Actuariales Para La Determinación De Costos Sostenibles.
Manual	Manual De Procedimientos Resolución Controversias Recursos Hídrico
	Manual Para La Delimitación De Áreas De Protección Hídrica

	Manual De Procedimiento Para La Solicitud De Autorización Del Uso Y Aprovechamiento Del Agua
Ordenanzas Municipales	Ordenanza De Creación De La Empresa Pública Municipal De Agua Potable Y Alcantarillado De Otavalo "Emapao-Ep"

Nota: Fuente. Elaboración propia basado en GADMCO (2014) [34]

4) Estructura Organizacional de la Empresa

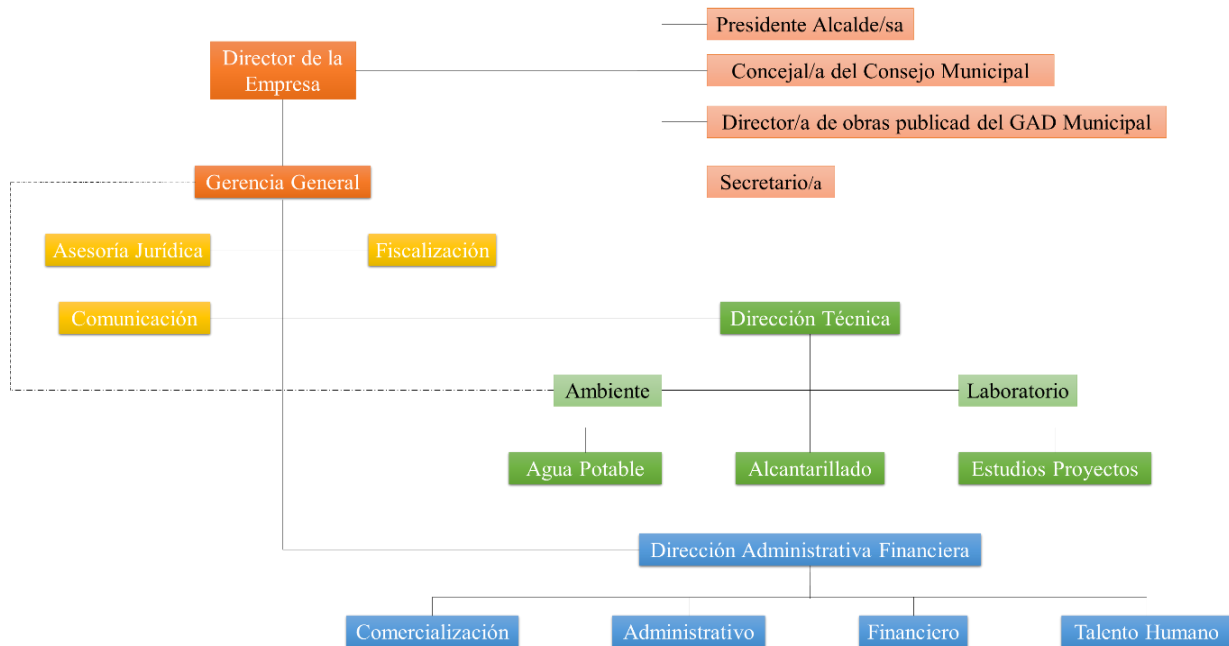


Fig.6. Estructura Organizacional

5) Misión

“Brindar servicios de agua potable y alcantarillado, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de la población, con honestidad, preservando el medio ambiente y buen trato a nuestros usuarios, dentro de los estándares de calidad.” [5]

6) Visión

“Ser una empresa organizada con sostenibilidad económica y social, ampliando y mejorando la calidad de la infraestructura básica sanitaria en el sector rural, logrando el bienestar y la confianza de nuestros clientes.” [5]

F. Bases del estudio

1) Situación actual de la empresa

El Comité Interinstitucional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con el decreto Nro. 2393, destaca la importancia de prevenir los riesgos en el entorno laboral. Sin embargo, aunque EMAPAO cuenta con un plan de seguridad, esta encuesta específica sobre riesgos psicosociales no se ha realizado ni se han implementado medidas preventivas correspondientes.

2) Población

A solicitud del Gerente General de EMAPAO-EP, se consideró al personal total de la empresa, tanto del área administrativa como del área operativa, sumando un total de 110 personas. De estas, 20 estaban de vacaciones en el momento de la encuesta, por lo que se aplicó la encuesta a 90 empleados.

3) Procedimientos para la Aplicación del Cuestionario de riesgo psicosocial

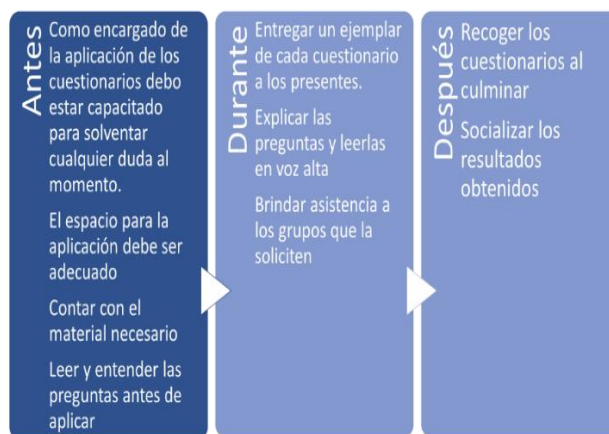


Fig.7. Procedimientos

RESULTADOS

A. Valoración de resultados y diagnósticos- Cuestionario del Ministerio de Trabajo. [33]

1) Carga y ritmo de trabajo

Se refiere a las demandas mentales y físicas que enfrenta una persona en su puesto de trabajo, abarcando la cantidad de trabajo, el tiempo disponible y la velocidad requerida para completar tareas específicas, cuya intensidad puede variar. [33]

2) Desarrollo de competencias

Oportunidades que permiten a los empleados adquirir y mejorar habilidades, conocimientos y actitudes en función de las demandas actuales del trabajo, y aplicar estos desarrollos en su entorno laboral. [33]

3) Liderazgo

Características y habilidades necesarias para guiar, coordinar, retroalimentar y motivar a un equipo. Incluye la capacidad de influir en las personas para alcanzar objetivos, compartir una visión, colaborar, proporcionar información, dialogar y reconocer logros. [33]

4) Margen de acción y control

El grado en que un individuo puede participar en la toma de decisiones relacionadas con su rol laboral, como los métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno y otros factores laborales. [33]

5) Organización del Trabajo

Aspectos relacionados con la comunicación, la tecnología, la distribución y asignación de tareas, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo. [33]

6) Recuperación

Tiempo destinado para descansar y reponer energías después de realizar esfuerzos físicos o mentales relacionados con el trabajo, además de para actividades recreativas, tiempo familiar y otras actividades sociales fuera del ámbito laboral. [33]

7) Soporte y apoyo

Recursos y acciones formales e informales proporcionados por superiores y colegas para ayudar a resolver problemas laborales y personales. [33]

8) Otros puntos importantes

a) Acoso discriminatorio

Tratamiento desigual o exclusión basada en características como identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, etnia, religión, nacionalidad, entre otras, que afecta el pleno ejercicio de derechos durante los procesos de selección y a lo largo de la relación laboral. [33]

b) Acoso laboral

Hostigamiento psicológico intencional, repetitivo y malicioso, dirigido a humillar o desestabilizar a una persona o grupo de empleados. [33]

c) Acoso sexual

Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de los empleados. [33]

d) Adicción al trabajo

Dificultad para desconectarse del trabajo, asumiendo cada vez más tareas, lo que puede generar riesgos psicosociales al priorizar el trabajo sobre las relaciones personales. A diferencia de otras adicciones, el trabajo excesivo a menudo recibe elogios y recompensas. [33]

e) Condiciones del trabajo

Factores de riesgo como seguridad, ergonomía, higiene y aspectos psicosociales que pueden tener un impacto negativo en la salud de los empleados. [33]

f) Doble presencia

Conflictos entre las demandas laborales y las responsabilidades personales o familiares. [33]

g) Estabilidad laboral y emocional

Inseguridad laboral, incertidumbre sobre el futuro, falta de motivación o descontento en el entorno laboral. [33]

h) Salud auto percibida

Percepción personal sobre la salud física y mental en relación con el trabajo realizado [33].

9) Resultados por Dimensión de la Evaluación

El gráfico siguiente muestra los porcentajes obtenidos en cada dimensión de riesgo, basados en un total de 100% de los cuestionarios aplicados a 90 empleados de EMAPAO-EP, tanto administrativos como operativos.

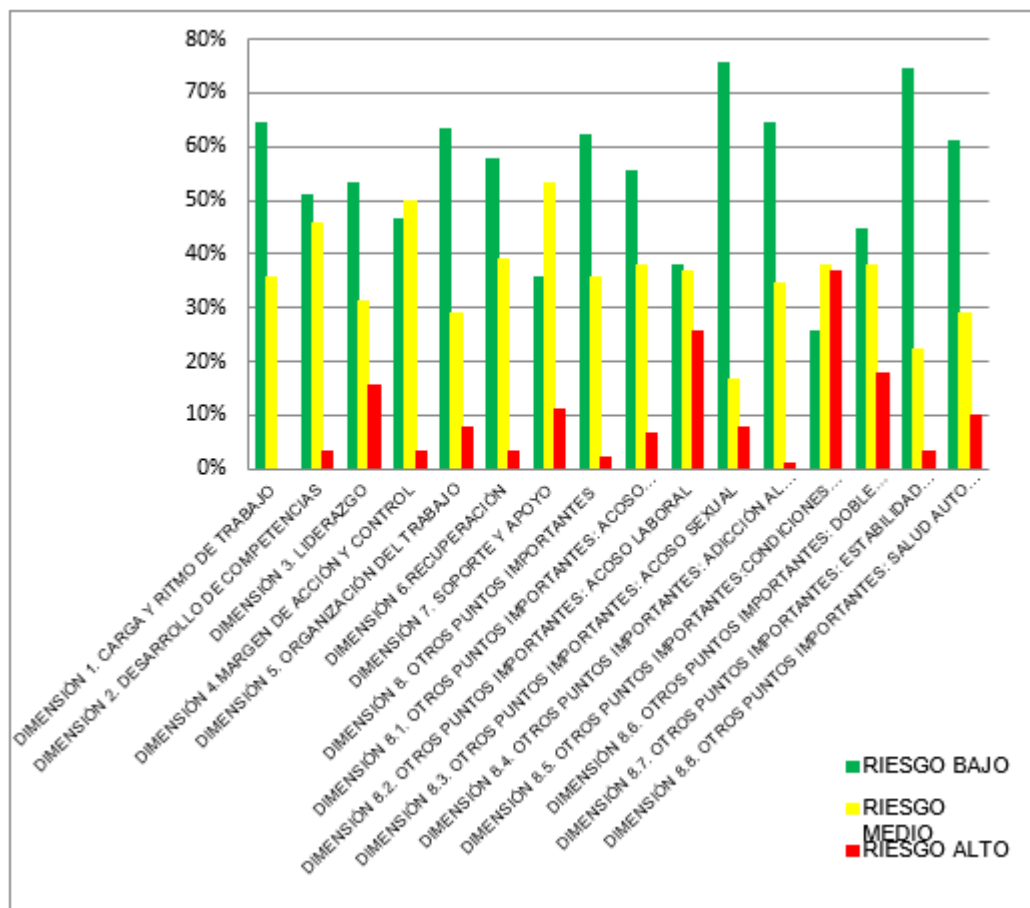


Fig.8. Gráfico por Dimensiones

Tabla XI. Resultados por Dimensiones

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	64%	36%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	51%	46%	3%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	53%	31%	16%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	47%	50%	3%

DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	63%	29%	8%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	58%	39%	3%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	36%	53%	11%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	62%	36%	2%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	56%	38%	7%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	38%	37%	26%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	76%	17%	8%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	64%	34%	1%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	26%	38%	37%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	44%	38%	18%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	74%	22%	3%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	61%	29%	10%

Nota: Elaboración propia

En la siguiente tabla se visualiza que los trabajadores tanto operativos como administrativos de EMAPAO-EP tienen un riesgo bajo con un promedio de 59%, aun así, tenemos una tendencia tirante de riesgo medio con un porcentaje de 39% lo cual es preocupante y conlleva a crear medidas de acción, finalmente el riesgo alto es bajo con un 2%.

Tabla XII. Resultado Global de la Encuesta del Ministerio de Trabajo

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	59%	39%	2%

Finalmente, con estas dimensiones del Cuestionario del Ministerio de Trabajo podemos determinar ciertos parámetros de comparación para con los resultados del Cuestionario FPSICO 21 aplicado consecuentemente.

B. Valoración de resultados y diagnósticos- Cuestionario ISTAS 21. [35]

1) Tiempo de Trabajo

Este aspecto incluye varios factores relacionados con la planificación y organización del tiempo laboral a lo largo de la semana y del día. Evalúa cómo el tiempo de trabajo, incluidos los períodos de descanso permitidos, su cantidad y calidad, influye en la vida social del trabajador.

2) Autonomía

Este factor aborda las condiciones laborales que permiten al trabajador gestionar y tomar decisiones sobre la organización temporal de su trabajo, así como sobre los procedimientos y la organización general del mismo.

a) Autonomía Temporal

Se refiere a la libertad que se le da al trabajador para manejar aspectos del tiempo de trabajo y descansos, como la elección del ritmo laboral, la posibilidad de ajustar dicho ritmo si es necesario, y la capacidad de organizar descansos durante la jornada, además de disfrutar de tiempo libre para asuntos personales.

b) Autonomía Decisional

Hace referencia a la capacidad del trabajador para influir en la ejecución diaria de su trabajo, incluyendo la toma de decisiones sobre tareas, su distribución, la selección de métodos y procedimientos, y la resolución de problemas.

c) Carga de Trabajo

Se refiere al nivel de demanda que el trabajador debe enfrentar, es decir, el grado de esfuerzo necesario para cumplir con las exigencias del trabajo, sin importar la naturaleza de esta carga.

d) Presiones de tiempos

Se evalúa en función de los tiempos asignados para las tareas, la velocidad requerida para completar el trabajo y la presión para acelerar el ritmo en momentos específicos.

e) Esfuerzo de atención

Este aspecto se relaciona con la intensidad y el esfuerzo requeridos para procesar la información recibida durante el trabajo y para elaborar respuestas adecuadas, así como la constancia con la que se debe mantener dicho esfuerzo.

f) Cantidad y dificultad de la tarea

Refleja la cantidad de trabajo que los empleados deben manejar diariamente y la dificultad de las tareas, así como la complejidad que estas representan para el trabajador.

3) Demandas Psicológicas

Se refiere a las exigencias cognitivas y emocionales que se enfrentan en el trabajo.

4) Variedad/ Contenido

Involucra la percepción de que el trabajo tiene significado y valor tanto para el empleado como para la empresa y la sociedad en general. Este factor también considera si el trabajo es reconocido y valorado, proporcionando al trabajador un sentido que va más allá de las recompensas económicas.

5) Participación/ Supervisión

Este factor abarca dos dimensiones del control laboral: el control que ejerce el trabajador mediante su participación en diversos aspectos del trabajo, y el control que ejerce la organización a través de la supervisión del desempeño del trabajador.

6) Interés por el trabajador/ Compensación

Hace referencia al nivel en que la empresa muestra una preocupación genuina y a largo plazo por el bienestar de sus empleados.

7) Desempeño del Rol

Considera los problemas relacionados con la definición de responsabilidades y funciones de cada puesto de trabajo.

8) Relaciones y Apoyo Social

Se refiere a los aspectos de las condiciones laborales derivados de las interacciones entre los individuos en el entorno de trabajo. Este factor incluye el concepto de "apoyo social" como un

moderador del estrés, evaluando la existencia de apoyo instrumental por parte de otros en el entorno laboral y la calidad de estas relaciones.

9) Resultados por Dimensión de Evaluación

El gráfico a continuación muestra los porcentajes obtenidos en cada dimensión de riesgo. Los valores reflejan el 100% de los cuestionarios aplicados a 90 empleados, tanto administrativos como operativos, de EMAPAO-EP.

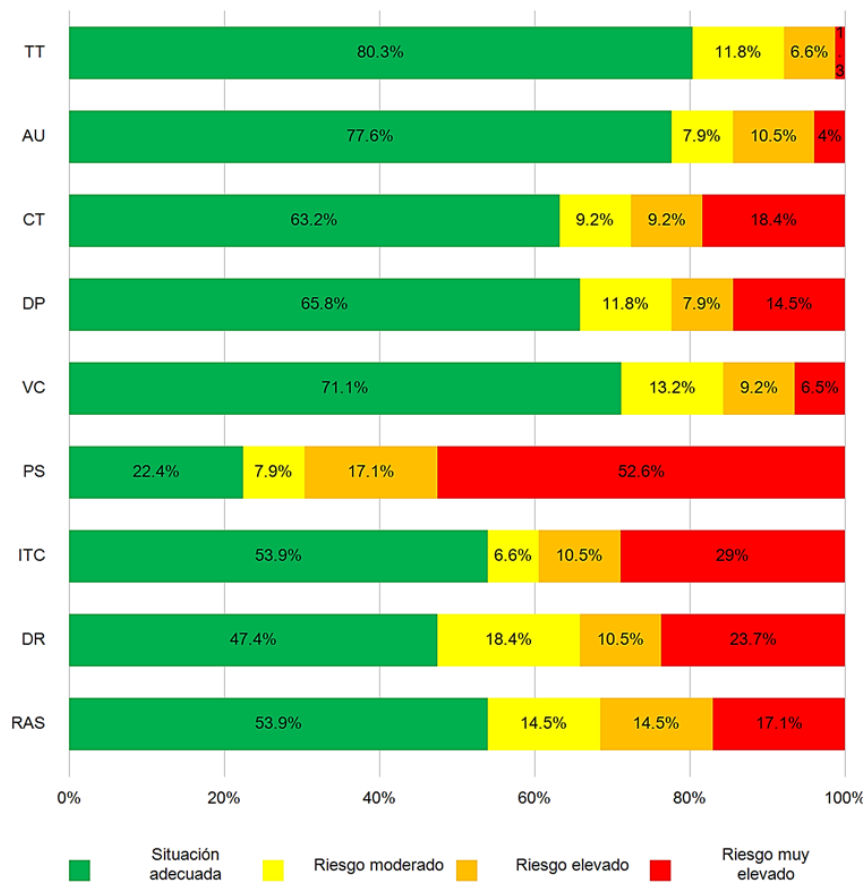


Fig.9. Dimensiones [36]

Tabla XIII. Resultado Global FPSICO 4.1

	SITUACION ADECUADA	RIESGO MODERADO	RIESGO ELEVADO	RIESGO MUY ELEVADO
RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL	59.5 %	11.2 %	10.7 %	18.6 %

Discusión

10) Análisis de los resultados del cuestionario MDT:

a) Dimensión 4: Margen de acción y control

Riesgo medio: 50% (3% superior al riesgo bajo)

Los empleados tienen un nivel moderado de autonomía y control sobre su trabajo, por lo que esto podría indicar que los empleados sienten que no tienen suficiente influencia en cómo se realiza su trabajo o que no tienen los recursos necesarios para completar sus tareas de manera efectiva.

b) Dimensión 7: Soporte y apoyo

Riesgo medio: 17% superior al riesgo bajo

Los empleados perciben un nivel moderado de apoyo de sus gerentes y compañeros de trabajo, indica que los empleados sienten que pueden contar con sus colegas para obtener ayuda y apoyo cuando lo necesitan, sin embargo, también es posible que algunos empleados no sientan que tienen el apoyo suficiente.

c) Dimensión 8.5: Otros puntos importantes: condiciones de trabajo

Riesgo medio: 12% superior al riesgo bajo

Los empleados tienen algunas preocupaciones sobre las condiciones de trabajo, lo cual incluye problemas con el entorno físico, el horario de trabajo o la carga de trabajo.

11) Análisis de los resultados del cuestionario FPSICO4.1

Los resultados del cuestionario FPSICO 4.1 revelan áreas de preocupación en cuanto al bienestar psicosocial de los empleados. Se observa un riesgo elevado en las siguientes dimensiones:

a) Dimensión 3 Control de Trabajo:

Riesgo muy elevado: 18.4%

Si bien la puntuación en esta dimensión no alcanza el nivel de riesgo muy elevado, es importante considerarla para obtener una visión completa del bienestar psicosocial en la organización. Un puntaje del 18.4% en Control de Trabajo sugiere que algunos empleados podrían experimentar una sensación de falta de control sobre su trabajo.

b) Dimensión 6: Participación-supervisión:

Riesgo muy elevado: 52.6%

Este resultado indica que los empleados perciben una falta significativa de participación en la toma de decisiones y una supervisión inadecuada en sus actividades laborales. Esta situación puede generar desmotivación, insatisfacción y una sensación de falta de control sobre el trabajo.

c) Dimensión 7: Interés por el trabajador-compensación

Riesgo muy elevado: 29%

La alta puntuación en esta dimensión evidencia que los empleados no se sienten valorados por la organización y que no reciben una compensación justa por su trabajo. Esta percepción puede generar resentimiento, baja motivación y una búsqueda de oportunidades laborales alternativas.

d) Dimensión 8: Desempeño del rol

Riesgo muy elevado: 23.7%

Este resultado sugiere que los empleados experimentan dificultades para cumplir con las expectativas de su rol, ambigüedad en sus funciones o falta de recursos para realizar su trabajo de manera efectiva. Esta situación puede generar estrés, ansiedad y una percepción de ineficacia.

12) ANÁLISIS Comparación

a) Margen de Acción y Control/ Control de Trabajo

Se observa un riesgo medio en el MDT (50%) y un riesgo muy elevado en el FPSICO 4.1 (18.4%), lo que sugiere una preocupación significativa en ambas evaluaciones, los empleados podrían experimentar una sensación de falta de control y autonomía sobre sus tareas laborales.

La falta de control y autonomía en el trabajo puede contribuir al estrés laboral, la insatisfacción y la disminución del compromiso de los empleados.

Es fundamental implementar medidas para aumentar la participación de los empleados en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo, así como proporcionarles el apoyo y los recursos necesarios para aumentar su sensación de control y autonomía.

b) Soporte y Apoyo/ Participación y Supervisión

Se identifica un riesgo medio en el MDT (17% superior al riesgo bajo) y un riesgo muy elevado en el FPSICO 4.1 (52.6%). Esto indica una falta significativa de apoyo y supervisión adecuados en la organización.

La falta de apoyo y supervisión puede generar inseguridad, desmotivación y conflicto interpersonal en el lugar de trabajo, lo que puede afectar negativamente el rendimiento y el bienestar de los empleados.

Se deben establecer canales de comunicación efectivos entre gerentes y empleados para brindar un apoyo adecuado, además, es importante capacitar a los líderes y supervisores en habilidades de gestión de equipos y apoyo emocional.

c) Interés por el trabajador y Compensación/ Condiciones de trabajo

Se observa un riesgo medio en el MDT (12% superior al riesgo bajo) y un riesgo muy elevado en el FPSICO 4.1 (29%). Los empleados pueden sentir que no se les valora ni se les compensa adecuadamente por su trabajo.

La percepción de falta de valoración y compensación justa puede generar desmotivación, baja autoestima y búsqueda de empleo alternativo.

d) Condiciones de Trabajo/ Desempeño del Rol:

Se identifica un riesgo medio en el MDT (12% superior al riesgo bajo) y un riesgo muy elevado en el FPSICO 4.1 (23.7%). Esto sugiere preocupaciones sobre las condiciones de trabajo y las expectativas del rol.

Las dificultades en cumplir con las expectativas del rol y las preocupaciones sobre las condiciones de trabajo pueden contribuir al estrés laboral y la percepción de ineficacia en el trabajo.

Se deben realizar evaluaciones ergonómicas y de seguridad y mejorar las condiciones físicas del lugar de trabajo, además, es importante clarificar las expectativas del rol y proporcionar recursos adecuados para que los empleados puedan cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva.

Para abordar estas áreas de preocupación requerirá un enfoque integral que involucre acciones tanto a nivel organizacional como individual, es crucial que la organización esté comprometida con el bienestar y la satisfacción de sus empleados, implementando medidas concretas para mejorar el ambiente laboral y promover una cultura de apoyo y reconocimiento.

IV. CAPÍTULO IV: DISEÑO DEL PLAN DE PREVENCION

A. Objetivos

1) Objetivo general

Prevención y/o minimización de riesgos psicosociales a los trabajadores de todas las áreas de EMAPAO mediante un programa de prevención basada en los resultados obtenidos, con el fin de mejorar las condiciones laborales y de salud de los trabajadores y servidores de EMAPAO.

2) Objetivos específicos

Implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales, centrándose en medidas preventivas, promocionales y educativas que promuevan el bienestar físico, psicológico y social del personal de EMAPAO mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales y asegurando la igualdad laboral y la no discriminación

Actuar para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta su salud, enfermedad y otras condiciones especiales que puedan afectar el normal desempeño de su actividad.

Elaborar directrices para el desarrollo de las medidas necesarias para prevenir la discriminación, el acoso laboral, la violencia contra la mujer y todas las formas de violencia de género en el lugar de trabajo

3) Ámbito de aplicación

El plan de acción está destinado para su aplicación a todos los trabajadores de las diferentes áreas laborales, en este caso a 110 personas por las cuales está conformado EMAPAO.

4) Identificación de las causas que generan riesgos psicosociales

Dentro del análisis y comparación de los resultados obtenidos, se decidió extraer los valores dentro de las escalas superiores de riesgo psicosocial, para así en base a ellas crear el respectivo plan de acción, atendiendo las dimensiones más vulnerables hasta llegar a las ideales.

Tabla XIV. Identificación de Causas

Entrevista Formato Ministerio del Trabajo		
Dimensiones	Causas	Medida de prevención
Margen de Acción y Control	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Horarios poco flexibles ✓ No existe aplazo de fechas límites para el cumplimiento de actividades 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar horarios flexibles que permitan a los trabajadores conciliar su vida laboral y personal. • Establecer mecanismos para que los trabajadores puedan solicitar cambios en su horario laboral cuando sea necesario.
Soporte de Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividades no planificadas ✓ Ausencia de soporte técnico 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer plazos claros y realistas para el cumplimiento de las actividades. • Planificar las actividades con anticipación y comunicarlas a los trabajadores. • Brindar apoyo y capacitación a los trabajadores para que puedan cumplir con sus tareas de manera eficiente.
Condiciones de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Problemas en el procedimiento de entrega de EPP ✓ Infraestructura inadecuada para el desarrollo de actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Brindar soporte técnico a los trabajadores cuando lo necesiten. • Establecer un procedimiento claro y eficiente para la entrega de EPP. • Mejorar la infraestructura del lugar de trabajo para que sea segura y cómoda para los trabajadores.
Encuesta FPSICO 4.1		
Carga de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presión en los tiempos ✓ Excesivo esfuerzo de atención ✓ Exceso de cantidad y dificultad de las tareas 	<ul style="list-style-type: none"> • Distribuir la carga de trabajo de manera equitativa entre los trabajadores. • Brindar a los trabajadores los recursos necesarios para que puedan cumplir con sus tareas de manera eficiente. • Ofrecer capacitación a los trabajadores para que puedan gestionar su tiempo de manera efectiva.
Participación y Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Falta de atención de sus superiores inmediatos en la entrega de tareas ✓ Poca o nula implicación, intervención y colaboración del trabajador dentro de los distintos niveles de organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la comunicación abierta y fluida entre los trabajadores y sus superiores. • Brindar a los trabajadores oportunidades para participar en la toma de decisiones. • Reconocer y recompensar la colaboración y el trabajo en equipo.
Interés por el trabajador y Compensación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nula información sobre formación o promoción ✓ Falta de información sobre la situación de la empresa ✓ Dificultad para el desarrollo profesional ✓ Insatisfacción del salario 	<ul style="list-style-type: none"> • Brindar a los trabajadores información clara y oportuna sobre las oportunidades de formación y promoción. • Comunicar a los trabajadores la situación de la empresa de manera transparente. • Ofrecer a los trabajadores oportunidades para desarrollar sus habilidades y competencias.
Desempeño de Rol	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ambigüedad del rol ✓ Conflicto en el rol 	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar que los salarios sean justos y competitivos. • Definir claramente las responsabilidades del rol. • Brindar a los trabajadores la capacitación necesaria para que puedan cumplir con sus roles de manera efectiva.

Nota: Fuente. Elaboración propia basado en Raul et al. (2021) [33], [36]

5) Identificación de enfermedades por motivos psicosociales

Esta tabla muestra cómo diferentes factores psicosociales pueden desencadenar una variedad de enfermedades en distintas áreas del cuerpo. Cada uno de estos factores puede tener un impacto significativo en la salud física y mental de una persona, lo que subraya la importancia de abordar y gestionar adecuadamente el ambiente psicosocial en el lugar de trabajo.

Tabla XV. Causa y Efecto de los riesgos psicosociales en enfermedades

Factor Psicosocial	Tipo de Enfermedad	Enfermedades Específicas
<i>Estrés laboral crónico</i>	<i>Enfermedades cardiovasculares</i>	<i>Hipertensión, infarto de miocardio</i>
<i>Ansiedad persistente</i>	<i>Trastornos gastrointestinales</i>	<i>Síndrome del intestino irritable, úlceras</i>
<i>Depresión</i>	<i>Trastornos inmunológicos</i>	<i>Enfermedades autoinmunes, infecciones frecuentes</i>
<i>Acoso laboral</i>	<i>Trastornos musculoesqueléticos</i>	<i>Dolor crónico, fibromialgia</i>
<i>Falta de apoyo social</i>	<i>Trastornos metabólicos</i>	<i>Diabetes tipo 2, obesidad</i>
<i>Horarios de trabajo irregulares</i>	<i>Trastornos del sueño</i>	<i>Insomnio, apnea del sueño</i>
<i>Sobrecarga de trabajo</i>	<i>Trastornos de salud mental</i>	<i>Burnout, trastornos de ansiedad</i>
<i>Inseguridad laboral</i>	<i>Trastornos endocrinos</i>	<i>Problema de tiroides, trastornos hormonales</i>
<i>Conflictos interpersonales en el trabajo</i>	<i>Trastornos dermatológicos</i>	<i>Psoriasis, dermatitis</i>
<i>Monotonía y falta de motivación</i>	<i>Trastornos respiratorios</i>	<i>Asma, enfermedades pulmonares crónicas</i>

Nota: Fuente. Elaboración propia basado en Vicente Pardo et al. (2018) [37]

6) Plan de acción

Los programas de prevención están diseñados para todas las personas naturales, jurídicas, empresas, e instituciones públicas y privadas con más de 10 trabajadores. Por lo tanto, EMAPAO, que cuenta con 110 empleados distribuidos entre las áreas operativas y administrativas, debe elaborar e implementar el programa requerido por el acuerdo ministerial MDT: 0082 del año 2017.

Es importante destacar que los planes de prevención no solo buscan cumplir con las normas y regulaciones, sino también reflejar el compromiso de la organización y la participación de los trabajadores en la promoción de un entorno laboral seguro.

Tabla XVI. Estructura del Plan de Acción

Área de Trabajo	Espacio en el cual el trabajador desempeña su rol y sus tareas, respectivo a sus conocimientos y cargo.
Dimensión	En base a los resultados las dimensiones con mayor porcentaje de riesgo a intervenir.
Actividades	Descripción general de las medidas a implementar en los trabajadores
Tareas	Detalle de cada tarea a realizar en un tiempo determinado que afronten los niveles altos de riesgo en las dimensiones señaladas.
Responsables	Personal a cargo de implementar estas actividades y tareas dentro de la empresa.
Insumos	Instrumentos que se usaran para lograr una mejor implementación de las actividades.

a) Cuestionario del Ministerio de Trabajo

Tabla XVII

DIMENSIONES	% DE RIESGO	INTERVENCIÓN	MEDIDAS	% DE CUMPLIMIENTO	INDICADORES	PERIODICIDAD	LOCALIDAD	RESPONSABLES
4. Margen de Acción y Control	Medio	Inmediata	Ejecutar la planificación para que el trabajador complete todas sus actividades y pausas activas dentro de la jornada de trabajo.	Instrumentos de evaluación	POA	Se mantienen durante la administración actual en función a las necesidades.	EMAPAO	Talento Humano
			Implementar una cultura de empatía entre todos los trabajadores.	Horas de trabajo y actividades cumplidas	Registro de asistencias, certificados y permisos.			
7. Soporte de Apoyo	Medio	Inmediata	Capacitación a los empleados sobre las funciones que desempeñan y mejorar su aprendizaje.	Evaluación del desempeño,	Registro de asistencia y capacitaciones,	1 actividad cada 4 meses	EMAPAO	Responsables directos de área.
			Brindar soporte técnico y monitoreo constante en la gestión de actividades.		POA	1 actividad cada 2 meses		
8.5. Condiciones de Trabajo	Alto	Inmediata	Fundar el comité de salud y seguridad en el trabajo	Instrumentos de evaluación	Reglamento interno de salud e higiene laboral	Se mantienen durante la administración actual en función a las necesidades.	EMAPAO	Especialista en seguridad y salud ocupacional.
			Charlas y conferencias sobre los riesgos a los que se exponen.		Registro de asistencia a capacitaciones.	1 actividad cada 2 meses		

Nota: Elaboración propia

7) Instrumentos de evaluación en el cumplimiento

Evaluación del cumplimiento – desempeño

Establece objetivos en una secuencia ordenada, situándose en primer lugar dentro de las relaciones laborales. [25]

Evaluación del talento humano – coevaluación

Se utiliza en evaluaciones grupales, donde los empleados califican a sus compañeros. [25]

Reuniones individuales

Son fundamentales y deben realizarse periódicamente entre empleados y directivos, con el propósito de planificar actividades de mejora y fomentar un progreso continuo. [25]

8) Herramientas de verificación para el cumplimiento

Profesiograma

Describe los factores internos y externos del entorno laboral, las condiciones de trabajo, las asignaciones y la calidad de las funciones desempeñadas por el personal, permitiendo así el control de los riesgos potenciales en la entidad. [25]

Actas de reuniones

Documentos que registran y validan los temas discutidos en las reuniones o encuentros, incluyendo objetivos y avances. Deben ser guardados y archivados como constancia y respaldo. [25]

Registro de capacitaciones

Documenta la asistencia a capacitaciones o reuniones obligatorias. [25]

POA

Define la planificación anual, incluyendo factores internos y externos, condiciones, riesgos y los respectivos responsables. [25]

Memorándum

Documento que especifica los parámetros a seguir para las funciones, sanciones y posibles premios para los empleados, debiendo ser claro y conciso para asegurar una mejor comprensión. [25]

9) Impacto y beneficios del plan de prevención de riesgos psicosociales

La Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado (EMAPAO) es considerada una entidad pública que, aunque actualmente no cumple con los objetivos establecidos y carece de documentación sobre riesgos psicosociales, logrando beneficiarse considerablemente al implementar un plan de prevención, el cual podría tener varios efectos positivos:

Una mejora dentro del ambiente laboral, la aplicación de medidas preventivas puede reducir tensiones y conflictos, contribuyendo al bienestar emocional y a la satisfacción de los trabajadores.

Reducción del ausentismo y la rotación, un plan eficaz para enfrentar los riesgos psicosociales identifica y aborda las causas principales, promoviendo así una mayor estabilidad y productividad dentro de la entidad.

Incremento en la productividad, cuando se mejora el bienestar emocional y mental, es probable que se observe un aumento en la productividad y una mejora en la calidad del trabajo.

Disminución de conflictos laborales, la prevención de riesgos psicosociales puede ayudar a mitigar la incidencia de conflictos laborales y a mejorar las relaciones interpersonales en EMAPAO.

Optimización de la imagen institucional, un enfoque en el bienestar de los empleados y la implementación del plan llega a mejorar la imagen de EMAPAO como una organización que valora y se interesa por su personal.

Reducción de costos, la prevención de riesgos psicosociales llega a disminuir los costos relacionados con el ausentismo, la rotación de personal y los conflictos laborales, liberando recursos para otras instancias.

Retención de talento, un ambiente laboral saludable y seguro puede ser crucial para retener a los empleados más capacitados y competentes.

Aunque EMAPAO actualmente no cuente con la documentación adecuada ni haya alcanzado los objetivos propuestos, implementar un plan de prevención de riesgos psicosociales sigue siendo viable. Es esencial obtener el apoyo y el compromiso de los directivos y de todos los trabajadores y colaboradores para asegurar la efectividad de las medidas preventivas y la gestión de los riesgos psicosociales.

B. Programa de prevención de riesgos psicosociales

1) Fases de implementación del programa

Tabla XVIII. Fases para Implementar el Programa

Preparación	El equipo de trabajo encargado se dedicará a identificar los factores que se deben investigar, las herramientas a utilizar, el cronograma, y cualquier otra actividad requerida por la empresa o institución para estructurar y desarrollar el programa.
Identificación de la metodología, técnicas e instrumentos de evaluación	Con base en la información recopilada en la fase anterior, se identificarán los factores específicos a evaluar y los objetivos que se buscan alcanzar.
Evaluación de riesgo psicosocial	Se recomienda que quienes aplican el cuestionario establezcan una buena relación con los evaluados, eliminen posibles distracciones y cuenten con todo el material necesario para llevar a cabo la evaluación.
Análisis de resultados	Tras aplicar el instrumento de evaluación, se procederá a analizar los resultados para obtener un diagnóstico claro de la situación en la empresa o institución.
Plan de acción	Se diseñará un plan de acción que incluya medidas preventivas y/o intervenciones para prevenir y/o controlar los riesgos, incluyendo recursos humanos y materiales, plazos para su cumplimiento, y mecanismos de seguimiento y verificación.
Desarrollo de medidas	Se llevará a cabo la implementación de las medidas e intervenciones indicadas en el plan de acción.
Seguimiento y mejora	Se realizará un seguimiento continuo para asegurar la correcta ejecución de las medidas propuestas y se buscarán oportunidades de mejora.

Nota: Elaboración propia basado en Cookson (2019) [38]

2) Diseño del programa de prevención de riesgos psicosociales

El programa se fundamenta en las normativas establecidas por el Ministerio del Trabajo, con un enfoque en la implementación de medidas preventivas y en la mitigación de los riesgos psicosociales en las instituciones públicas, como se detalla a continuación.

Tabla XIX. Cronograma

DIMENSIÓN	NORMATIVA	ACTIVIDADES	TAREAS	RESPONSABLE	INSUMOS	METODOLOGÍA	RESULTADOS POR OBJETIVO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PERIODICIDAD
Dimensión 8.5. Condiciones del Trabajo	Decreto 255 de 2024, Artículo 54 y Artículo 55	Evaluación de Condiciones Laborales	Realizar inspecciones de infraestructura y ergonomía.	Talento Humano, Especialista en seguridad y salud ocupacional	Listas de chequeo, formularios	Inspecciones periódicas y análisis de resultados	Informe sobre condiciones laborales y áreas de mejora	Informe escrito y actas de reuniones	Trimestral (Enero, Abril, Julio, Octubre)
		Capacitación en Ergonomía	Organizar talleres sobre ergonomía y pausas activas.	Talento Humano, Especialista en seguridad y salud ocupacional	Material de capacitación	Talleres interactivos y dinámicas grupales	Mejora en la postura y reducción de lesiones laborales	Evaluaciones de Desempeño y Control de Asistencia	Semestral (Febrero, Agosto)
		Capacitación en Seguridad y Salud	Emitir certificados de participación.						

		Revisión de Equipos de Protección	Verificar disponibilidad y estado de EPP.	Talento Humano, Especialista en seguridad y salud ocupacional	Equipos de protección	Inspección y registro de EPP	Aumento en el uso correcto de EPP	Listas de verificación de EPP	Trimestral (Enero, Abril, Julio, Octubre)
		Evaluación de Servicios Permanentes	Revisar la disponibilidad de servicios	Talento Humano, Especialistas en Seguridad	Encuestas, formularios de sugerencias	Encuestas y reuniones con el personal	Mejora en la satisfacción del personal respecto a los servicios	Coevaluación	Semestral (Mayo, Noviembre)
			Evaluar la calidad de los servicios.						
			Recoger sugerencias del personal.						
			Proponer mejoras.						
		Comité de Seguridad y Salud	Formar un comité de seguridad y salud.	Talento Humano, Especialista en seguridad y salud ocupacional	Documentación y recursos	Reuniones periódicas y seguimiento de acciones	Propuestas de mejora en condiciones laborales	Actas de reuniones del comité	Mensual

ÁREA OPERATIVA

Dimensión 8.2: Acoso Laboral	Decreto 255 de 2024, Artículo 16	Capacitación sobre Acoso Laboral	Realizar talleres sobre acoso laboral y sus consecuencias.	Talento Humano, Especialista en seguridad y salud ocupacional	Material de capacitación	Talleres interactivos y dinámicas grupales	Personal informado sobre acoso laboral y sus consecuencias	Evaluaciones de Desempeño y Control de Asistencia	Semestral (Febrero, Agosto)
		Implementación de Protocolo de Denuncia	Establecer un protocolo para denunciar acoso laboral.	Talento Humano, Especialista en seguridad y salud ocupacional	Documentaci ón del protocolo	Reuniones y difusión del protocolo	Protocolo conocido y accesible para todos los empleados	Registro de denuncias y seguimiento	Anual (Marzo)
Dimensión 8.5: Condiciones del Trabajo	Decreto 255 de 2024, Artículo 54	Monitoreo de Condiciones de Trabajo	Realizar seguimiento de las condiciones laborales y de salud.	Talento Humano, Especialista en seguridad y salud ocupacional	Herramientas de monitoreo	Análisis de datos y reportes periódicos	Identificación de áreas de mejora en condiciones laborales	Coevaluación	Trimestral (Enero, Abril, Julio, Octubre)
Dimensión 8.6: Doble Presencia (Laboral – Familiar)	Decreto 255 de 2024, Artículo 16	Flexibilidad Horaria	Implementar un programa de flexibilidad horaria para el personal.	Talento Humano	Documentaci ón del programa	Encuestas y reuniones con el personal	Mejora en la conciliación laboral-familiar	Evaluación de Desempeño	Anual (Enero)

Nota: Elaboración propia

V. Conclusiones y Recomendaciones

A. Conclusiones

El estudio de los factores de riesgo psicosocial en la Empresa Municipal de Otavalo destaca la importancia de darle prioridad a la salud mental de los empleados en la organización. Adoptar estrategias preventivas y programas de bienestar no solo beneficiará a los trabajadores en el plano personal, sino que también mejorará el desempeño y la eficiencia global de la institución.

Después de evaluar los riesgos psicosociales en todo el personal de EMAPAO, se obtuvo niveles altos en las dimensiones: Dimensión 8.5: Condiciones del Trabajo, Dimensión 8.2: Acoso Laboral, Dimensión 8.5: Condiciones del Trabajo, Dimensión 8.6: Doble Presencia (Laboral – Familiar). Esta evaluación se realizó utilizando el cuestionario psicosocial del Ministerio del Trabajo y el cuestionario internacional FSICO.

La evaluación de estos factores, fundamentada en el enfoque del Ministerio de Trabajo del Ecuador, ha facilitado la creación de un Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y un Plan de Acción con medidas correctivas y preventivas. El propósito principal es reducir los efectos negativos, como los accidentes laborales y los problemas de salud entre los empleados.

B. Recomendaciones

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial, llevada a cabo según la metodología del Ministerio de Trabajo del Ecuador, identificó los niveles de riesgo en general. No obstante, para aplicar medidas de control más precisas, es imprescindible analizar los resultados específicos de manera individual.

Es aconsejable realizar evaluaciones de salud al personal antes, durante y después de su trabajo en el GAD, como una muestra del compromiso con el bienestar del equipo y para mantener un control adecuado de los riesgos, evitando así posibles problemas legales.

Es fundamental detectar de manera temprana signos de estrés y problemas psicosociales, fomentar un ambiente laboral comprensivo y empático, y enfatizar la importancia de la salud mental en el trabajo. Para lograrlo, se recomienda establecer programas de capacitación para líderes y supervisores que los capaciten para tratar estos temas de manera eficaz.

VI. Referencias Bibliográficas

- [1] J. M. A. Espinoza, “Evaluación de los Riesgos Psicosociales que Inciden en el Personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas,” *Revista Científica Hallazgos21*, vol. 6, no. 3, pp. 300–310, Nov. 2021, Accessed: Nov. 15, 2023. [Online].
- [2] OIT, “La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género,” 2015, Accessed: Nov. 15, 2023. [Online].
- [3] J. D. Proaño Núñez, “Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa EP- EMAPA en la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua,” Mar. 2021, Accessed: Nov. 16, 2023. [Online].
- [4] INSST, “Estrés laboral.” Accessed: Nov. 15, 2023. [Online].
- [5] EMAPAO, “Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Otavalo.” Accessed: Nov. 15, 2023. [Online].
- [6] OMS, “¿Cómo define la OMS la salud?” Accessed: Nov. 15, 2023. [Online].
- [7] Asamblea Nacional, “CODIGO ORGANICO DE ORGANIZACION TERRITORIAL, COOTAD,” 2019. [Online].
- [8] R. M. Larcos Sandoval, “Riesgos psicosociales y su incidencia en los accidentes de trabajo en el personal operativo de un GAD Municipal,” 2018, Accessed: Nov. 15, 2023. [Online].
- [9] UNIR, “Método de evaluación de riesgos del INSHT.” Accessed: Nov. 15, 2023. [Online].
- [10] M. J. Ubilluz Garcés, “Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal del Cuerpo de Bomberos,” 2021, Accessed: Nov. 15, 2023. [Online].
- [11] M. C. Machado Parra, “Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal administrativo de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Cantonales,” 2021, Accessed: Nov. 15, 2023. [Online].
- [12] V. De Investigación, Y. Posgrado, and D. De Posgrado, “Gestión de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Dirección Comercial de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado Riobamba.,” Nov. 2023, Accessed: Nov. 16, 2023. [Online].
- [13] Ramirez Marleni, *Seguridad laboral y salud ocupacional*. 2020.
- [14] COSINTE, “¿Qué es un Protocolo de Seguridad? - Cosinte,” 20 de febrero. Accessed: Apr. 08, 2023. [Online].
- [15] INNST, “¿Qué es la seguridad en el trabajo?,” 2017.
- [16] Cortés Díaz José María, *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales*, 11th ed. 2018.

- [17] Fernández Andrés, Otero Mateo, Portela Nuñez José, and Viguera José, *Manual de prácticas de seguridad en el trabajo*. 2016.
- [18] Congreso Nacional, “Código de Trabajo,” 2005.
- [19] Agencia Europea para la Seguridad y Salud en El Trabajo, “Los riesgos psicosociales ,” 2001.
- [20] Instituto de Salud Pública de Chile., “Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo,,” 2012.
- [21] E. Sanchez, “Enfermedades psicosociales ligadas al trabajo,” Panama, May 02, 2021.
- [22] Enríquez Carolina, “Cinco medidas para frenar el estrés laboral,,” 2016.
- [23] Paspuel Benavides Ledy Esmeralda, “Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A.,” 2014.
- [24] Palma A, “Violencia laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática.,” 2018.
- [25] Ministerio de Trabajo, “Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos:Guia para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.,” 2018.
- [26] Cañavete Germán, “Tutorial de instalación y uso del FPSICO 4.0.”
- [27] D. Legislativo, “CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR,,” 2008. [Online].
- [28] E. Y. SOCIALES Lic Gladys Dávila Newman, I. Pedagógico, R. Alberto Escobar Lara, and de Maracay, “EL RAZONAMIENTO INDUCTIVO Y DEDUCTIVO DENTRO DEL PROCESO INVESTIGATIVO EN CIENCIAS.”
- [29] “¿PARA QUE SIRVE LA METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA? | METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN.” Accessed: Jan. 24, 2023. [Online].
- [30] C. Arturo *et al.*, “METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA Guía didáctica,” 2011.
- [31] R. Graterol, “metodos-de-investigacion”.
- [32] Z. Hernández Martín, “MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS,,” 2012.
- [33] A. Raúl *et al.*, “AUTORIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO AGRADECIMIENTOS A LOS INTEGRANTES DE LA MESAS DE TRABAJO PARA LA ELABORACIÓN DE LA GUÍA,,” 2021.
- [34] GADMCO, “GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN OTAVALO EL GOBIERNO AUTÓNOMO

DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN OTAVALO
ORDENANZA DE CREACIÓN DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL
DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE OTAVALO ‘EMAPAO-
EP,’” 2014. [Online].

- [35] CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO, “NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales.”
- [36] U. De and A. Todas, “FPSICO 4.1 INFORME AGRUPADO DE RESULTADOS ESTUDIO: ERP_Agrupado_Riesgos Psicosociales.”
- [37] J. M. Vicente Pardo and A. L. Guillén García, “Los factores psicosociales como predictores pronósticos de difícil retorno laboral tras incapacidad,” *Scielo*, 2018.
- [38] M. D. Cookson and P. M. R. Stirk, “PROCEDIMIENTO DE NO CONFORMIDAD, ACCIÓN CORRECTIVA Y ACCIÓN PREVENTIVA,” *9 de enero*, 2019.

VII. Anexos

A. Lista de verificación de inspección del Ministerio de Trabajo en riesgos psicosociales

ANEXO 2				
LISTA DE VERIFICACION DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EMPLEADORES CON MAS DE 10 TRABAJADORES/SERVIDORES				
MDT-DSSTGIR-(INICIALES)-(AÑO)-(NÚMERO DE INSPECCIÓN)				
INSPECCIÓN <input type="checkbox"/>	RE INSPECCIÓN <input type="checkbox"/>	FECHA MÁXIMA PARA REMITIR INFORMACIÓN DE INCUMPLIMIENTOS:		
FECHA:	FECHA:			
DATOS GENERALES DE LA EMPRESA				
TIPO DE EMPRESA: <input type="checkbox"/> EMPRESA PÚBLICA <input type="checkbox"/> EMPRESA PRIVADA				
REPRESENTANTE LEGAL:		NÚMERO DE TELÉFONO:		
RAZÓN SOCIAL:		RUC:		
CORREO ELECTRÓNICO:				
ACTIVIDAD ECONÓMICA:				
TAMAÑO DE EMPRESA: <input type="checkbox"/> PEQUEÑA EMPRESA (de 10 a 49 trabajadores) <input type="checkbox"/> MEDIANA EMPRESA "A" (de 50 a 99 trabajadores) <input type="checkbox"/> MEDIANA EMPRESA "B" (de 100 a 249 trabajadores) <input type="checkbox"/> GRANDE EMPRESA (250 o más trabajadores)				
TIPO DE CENTRO DE TRABAJO: <input type="checkbox"/> MATRIZ <input type="checkbox"/> SUCURSAL				
DIRECCIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA INSPECCIONADA:				
NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES/SERVIDORES :		CONSOLIDADO DE PLANILLA DEL IESS:		
NÚMERO DE TRABAJADORES/SERVIDORES DEL CENTRO DE TRABAJO:		<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO		
HOMBRES: _____ MUJERES: _____ TELETRABAJADORES: _____ EXTRANJEROS: _____ ADOLESCENTES: _____				
MUJERES EMBARAZADAS : _____ ADULTOS MAYORES: _____ NIÑOS: _____ MUJERES EN LACTANCIA: _____				
NÚMERO DE CENTROS DE TRABAJO ABIERTOS: _____				
HORARIO DE TRABAJO:				
NOMBRE DE LOS ENTREVISTADOS EN LA INSPECCIÓN O REINSPECCIÓN:				
LISTA DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA LEGAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
NORMATIVA LEGAL DE SEGURIDAD Y SALUD	CUMPLIMIENTO LEGAL	INSPECCIÓN		
GESTIÓN TALENTO HUMANO		CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Decreto Ejecutivo 2393 (1996) Art. 15. Acuerdo Ministerial 174 (2005) Art. 16.	1. ¿Cuenta con la Unidad de Seguridad e Higiene (SH) dirigida por un técnico en la materia? 1 Aplica para empleadores que cuentan con 100 o más trabajadores y/o servidores, o empleadores de sectores catalogados como de alto riesgo con más de 50 trabajadores/servidores.			
Decisión 554 (2004) Art. 11 literal a). Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 11 literal c). Acuerdo Ministerial 174 (2005) Art. 17.	2. ¿Cuenta con Responsable de la Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos?			
Decisión 554 (2004) Art. 14. Código del Trabajo (2005) Art. 430. Decreto Ejecutivo 2393 (1996) Art. 16. ACUERDO INTERMINISTERIAL No. MDT-MSP-2016-0000104 reformado con el ACUERDO INTERMINISTERIAL MSP-MDT-2015-0001. Acuerdo Ministerial 0174 (2005) Art. 16. Acuerdo Ministerial 1404 (1975) Art. 6.	3. ¿Cuenta con médico ocupacional para realizar la gestión de salud en el trabajo?			
Decisión 554 (2004) Art. 11 literal a). Código del Trabajo (2005) Art. 430 numeral 2. Decreto Ejecutivo 2393 (1996) Art. 16. Reglamento General a la LOSEP. Art. 225. ACUERDO INTERMINISTERIAL No. MDT-MSP-2016-0000104 reformado con el ACUERDO INTERMINISTERIAL MSP-MDT-2015-0001. Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 10. Acuerdo Ministerial 1404 (1975) Art. 4 y 7.	4. ¿Cuenta con servicio médico con la planta física adecuada? Aplica para empresas e instituciones con más de 100 trabajadores y/o servidores.			
Acuerdo Ministerial 0174 (2005) Reformado por el Acuerdo Ministerial 067 (2017)	5. ¿Cuenta con certificación de competencias laborales en prevención de riesgos laborales o licencia de prevención de riesgos laborales? Construcción Si ___ No ___ N/A ___ Trabajos eléctricos Si ___ No ___ N/A ___			

Reglamento a Ley de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial (2012) Art. 132. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 132 numeral 3.	6. ¿El personal que opera vehículos (Mototizados, automóviles, equipo pesado, montacargas, etc.) tiene la licencia respectiva de conducción?	6			
TOTAL		0	0,00%	0,00%	0,00%

GESTIÓN DOCUMENTAL			CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Resolución 957 (2005) Art. 10, 13, 14. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 14 numeral 1 y numeral 2. Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 10.	7. ¿Cuenta con el registro del Organismo Paritario en el Sistema Único de Trabajo (SUT)? <input type="checkbox"/> Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo <input type="checkbox"/> Subcomité de Seguridad e Higiene del Trabajo <input type="checkbox"/> Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo	1			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 14 numeral 7. Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 10 literal c), Art. 15.	8. Informe anual de gestión del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo en el Sistema Único de Trabajo (SUT) <input type="checkbox"/> Registro en el SUT <input type="checkbox"/> Respaldo de lo reportado y declarado en el SUT	2			
Resolución 957 (2005) Art. 10 y 11. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 14 numeral 7 y numeral 8 Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 10.	9. Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo <input type="checkbox"/> Acta de constitución <input type="checkbox"/> Sesiones mensuales <input type="checkbox"/> Sesiones bimensuales <input type="checkbox"/> N/A <small>(Bimensual: Dos veces al mes)</small>	3			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 14 numeral 5.	10. ¿Se ha realizado sesiones mensuales del Sub Comité de Seguridad e Higiene del trabajo?	4			
Código del Trabajo (2005) Art. 434. Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 10 literal b). Decisión 554 (2004) Art. 11 literal a). Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 11 numeral 12.	11. Reglamento de Higiene y Seguridad en el trabajo <input type="checkbox"/> Resolución de aprobación <input type="checkbox"/> Entrega de ejemplar que incluye la política de seguridad y salud en el trabajo	5			
Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 10 literal g).	12. ¿Cuenta con el registro del plan anual de capacitación en el Sistema Único de Trabajo (SUT)?	6			
Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 10 literal f). Acuerdo Interministerial 003 (2019) Art. 4 y 7. Instructivo Adecuación y Uso de las salas de apoyo a la lactancia materna en empresas del sector privado (Ítem 6)	13. ¿Cuenta con el registro de implementación de la sala de apoyo a la lactancia materna en el Sistema Único de Trabajo (SUT)? Si ___ N/A ___ Temporal (Centro de trabajo con al menos 1 mujer en lactancia) Si ___ N/A ___ Permanente (Centro de trabajo con 50 o más mujeres en edad fértil) Si ___ N/A ___ Registro el uso de la sala en el SUT	7			
Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 10 literal f). Acuerdo Interministerial 003 (2019) Art. 4 y 7. Instructivo Adecuación y Uso de las salas de apoyo a la lactancia materna en empresas del sector privado (Ítem 6).	14. ¿Cuenta con el certificado de registro de prevención de amenazas naturales y riesgos antrópicos?	8			
Acuerdo Ministerial 082 (2017) Art. 9. Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 10 literal g).	15. ¿Cuenta con el certificado de registro del programa de prevención de riesgos psicosociales en el Sistema Único de Trabajo (SUT) ?	9			
Acuerdo Ministerial 082 (2017) Art. 9. Acuerdo Ministerial 395 VIH-SIDA (2006). Acuerdo Ministerial 244 (2020).	16. Se ha implementado el programa de prevención de riesgos psicosociales? <input type="checkbox"/> Actividad 1 <input type="checkbox"/> Actividad 7 <input type="checkbox"/> Actividad 2 <input type="checkbox"/> Actividad 8 <input type="checkbox"/> Actividad 3 <input type="checkbox"/> Actividad 9 <input type="checkbox"/> Actividad 4 <input type="checkbox"/> Actividad 10 <input type="checkbox"/> Actividad 5 <input type="checkbox"/> Actividad 11 <input type="checkbox"/> Actividad 6 <input type="checkbox"/> Actividad 12	10			
Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 10 literal g).	17. ¿Cuenta con el registro del programa de prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales públicos y privados en el Sistema Único de Trabajo (SUT)?	11			
Acuerdo Interministerial 030 (2019).	18. ¿Se ha implementado el programa de prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales públicos y privados? <input type="checkbox"/> Actividad 1 <input type="checkbox"/> Actividad 8 <input type="checkbox"/> Actividad 2 <input type="checkbox"/> Actividad 9 <input type="checkbox"/> Actividad 3 <input type="checkbox"/> Actividad 10 <input type="checkbox"/> Actividad 4 <input type="checkbox"/> Actividad 11 <input type="checkbox"/> Actividad 5 <input type="checkbox"/> Actividad 12 <input type="checkbox"/> Actividad 6 <input type="checkbox"/> Actividad 13 <input type="checkbox"/> Actividad 7 <input type="checkbox"/> Actividad 14	12			
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE SALUD EN EL TRABAJO					

Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 10. literal f)	13	19. ¿Cuenta con el registro de actividades de la promoción y prevención de salud en el trabajo en el Sistema Único de Trabajo (SUT)?			
Acuerdo Ministerial 1404 (1975) Art. 11. Numeral 5. Literal b).	14	20. ¿Cuenta con índice de ausentismo por: <input type="checkbox"/> Enfermedad común <input type="checkbox"/> Enfermedad laboral <input type="checkbox"/> Enfermedad por accidente de trabajo <input type="checkbox"/> Violencia (episodios nueva enfermedad) <input type="checkbox"/> Faltas (Número de casos)			
Resolución 957 (2005) Art 5. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393 (1986). Art. 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45. Acuerdo Ministerial 1404 (1975) Art. 11. Numeral 1. Literal d).	15	21. Inspecciones sanitarias realizadas a las instalaciones (baños, comedores, servicios higiénicos, suministros de agua potable y otros en los sitios de trabajo)			
Ley Orgánica de Salud (2006) Art. 53. Decreto Ejecutivo 2393 (1986). Art. 66. Numeral 1. Acuerdo Ministerial 1404 (1975) Art. 11. Numeral 2. Literal f).	16	22. Inmunizaciones aplicadas a los trabajadores/servidores			
TOTAL	0		0,00%	0,00%	0,00%

GESTIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA	
Decisión 554 (2004) Art. 11 literal h), i, Art. 23. Resolución 957 (2005) Art 1 literal c). Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 11 numeral 9 y 10.	1	23. Evidencia de capacitación, formación e información recibida por los trabajadores/servidores en Seguridad y Salud en el trabajo.			
Decisión 554 (2004) Art. 11 literal b). Resolución 957 (2005) Art. 1 literal b). Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 15 numeral 2.	2	24. Examen inicial o diagnóstico de factores de riesgos laborales cualificado o ponderado por puesto de trabajo. (Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales, incluye puestos de trabajo de trabajadores/servidores que laboran en jornada presencial y teletrabajo).			
Decisión 554 (2004) Art. 11 literal b) y c). Resolución 957 (2005) Art. 1 literal b) numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 15 numeral 2 literal a).	3	25. Riesgos físicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.			
Decisión 554 (2004) Art. 11 literal b) y c). Resolución 957 (2005) Art. 1 literal b) numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 15 numeral 2 literal a).	4	26. Riesgos mecánicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.			
Decisión 554 (2004) Art. 11 literal b) y c). Resolución 957 (2005) Art. 1 literal b) numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 15 numeral 2 literal a).	5	27. Riesgos químicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.			
Decisión 554 (2004) Art. 11 literal b) y c). Resolución 957 (2005) Art. 1 literal b) numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 15 numeral 2 literal a).	6	28. Riesgos biológicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.			
Decisión 554 (2004) Art. 11 literal b) y c). Resolución 957 (2005) Art. 1 literal b) numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 15 numeral 2 literal a).	7	29. Riesgos ergonómicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.			
Decisión 554 (2004) Art. 11 literal b) y c). Resolución 957 (2005) Art. 1 literal b) numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 15 numeral 2 literal a).	8	30. Riesgos psicosociales (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.			
Decisión 554 (2004) Art 11 literal c). Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 11 numeral 5, Art. 176, 178, 179, 180, 181, 182.	9	31. Equipos de protección personal <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición			
Decisión 554 (2004) Art 11 literal c). Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 11 numeral 5, Art. 154.	10	32. Ropa de trabajo. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición			
CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 29.	11	33. ¿La estructura de prevención contra caída de objetos y personas está en buen estado y bajo norma? (Plataformas de trabajo, barandillas, rodapiés, escaleras fijas y de servicio, cadenas, cuerdas, cables, eslingas, ganchos, poleas, tambores de izar)			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 34.	12	34. ¿Los locales se encuentran limpios y ordenados? (Áreas de trabajo, pasillos, galerías y corredores libres de obstáculos y objetos almacenados correctamente)			

Decreto Ejecutivo 2393 (1996) Art. 55 numeral 5, Art. 55.	35. ¿Los dispositivos de paradas, pulsadores de parada y dispositivos de parada de emergencia están perfectamente señalizados, fácilmente accesibles y están en un lugar seguro? 13 -Dispositivos de paradas, pulsadores de parada, perfectamente señalizados, fácilmente accesibles y están en un lugar seguro Si ___ NO ___ N/A ___ -Las partes fijas o móviles de motores, órganos de transmisión y máquinas cuentan con resguardos u otros dispositivos de seguridad Si ___ NO ___ N/A ___ -Herramientas de mano en buenas condiciones de uso Si ___ NO ___ N/A ___			
Decreto Ejecutivo 2393 (1996) Art. 136 numeral 1, 5, Art. 135 numeral 2.	36. ¿Los productos y materiales inflamables se almacenan en locales distintos a los de trabajo o en recipientes completamente aislados y los recipientes que los contienen se encuentran debidamente rotulados conforme la norma vigente?			
Decreto Ejecutivo 2393 (1996) Art. 135 numeral 2.	37. ¿Los bidones, baldes, barriles, garrafas, tanques y en general cualquier tipo de recipiente que tenga productos corrosivos o cáusticos, están rotulados con indicaciones de tal peligro y precauciones para su uso?			
Decreto Ejecutivo 2393 (1996) Art. 66.	38. ¿Se aplica medidas de bioseguridad para la prevención y control de agentes biológicos?			
TRABAJOS DE ALTO RIESGO				
Acuerdo Ministerial 174 (2005) Art. 41, 59 literales a), b), Art. 60 literal f), Art. 62, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118. Acuerdo Ministerial 013 (1995) Art. 14.	39. Se han tomado medidas de prevención y protección para: 17 -Trabajos en altura Si ___ NO ___ N/A ___ -Trabajos en caliente Si ___ NO ___ N/A ___ -Trabajos en espacios confinados Si ___ NO ___ N/A ___ -Trabajos con en instalaciones eléctricas energizadas Si ___ NO ___ N/A ___ -Trabajos en Excavaciones Si ___ NO ___ N/A ___ - Izajes de cargas (montacargas / grúas) Si ___ NO ___ N/A ___			
SEÑALIZACIÓN				
Decreto Ejecutivo 2393 (1996) Art. 167, 166, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3964-1.	40. Señalización preventiva. *Cumple con la normativa.	18		
Decreto Ejecutivo 2393 (1996) Art. 167, 166, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3964-1.	41. Señalización prohibitiva. *Cumple con la normativa.	19		
Decreto Ejecutivo 2393 (1996) Art. 167, 166, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3964-1.	42. Señalización de Información. *Cumple con la normativa.	20		
Decreto Ejecutivo 2393 (1996) Art. 167, 166, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3964-1.	43. Señalización de obligación. *Cumple con la normativa.	21		
Decreto Ejecutivo 2393 (1996) Art. 154 numeral 1. NTE INEN-ISO 3964-1.	44. Señalización de equipos contra incendio. *Cumple con la normativa.	22		
Decreto Ejecutivo 2393 (1996) Art. 160, 161, 166.	45. Señalización que oriente la fácil evacuación del recinto laboral en caso de emergencia.	23		
TOTAL	0		0,00%	0,00%
			0,00%	

AMENAZAS NATURALES Y RIESGOS ANTRÓPICOS		CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Decisión 584 (2004) Art. 16. Resolución 957 (2005) Art. 1 literal d) numeral 4. Decreto Ejecutivo 2393 (1996) Art. 13 numeral 1 y 2, Art. 160 numeral 6.	46. ¿Cuenta con un plan de emergencia / autoprotección?			
Decisión 584 (2004) Art. 11 literal h), i), Art. 23. Resolución 957 (2005) Art. 1 literal c). Decreto Ejecutivo 2393 (1996) Art. 160 numeral 4 y 6.	47. ¿Se ha capacitado a los trabajadores/servidores sobre la prevención de amenazas naturales y riesgos antrópicos?			
Decreto Ejecutivo 2393 (1996) Art. 160. Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios (2009) Art. 185.	48. ¿Cuenta con brigadas o responsable de emergencia?			
Decreto Ejecutivo 2393 (1996) Art. 160 numeral 6.	49. ¿Se ha realizado simulacros?			
Decreto Ejecutivo 2393 (1996) Art. 24, 33, 160, 161. Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios (2009) Art. 17 tabla 1.	50. ¿La empresa cuenta con puertas y salidas de emergencia, libres de obstáculos?			
Decreto Ejecutivo 2393 (1996) Art. 154 numeral 2.	51. ¿La empresa ha instalado sistemas de detección de humo?			
Decreto Ejecutivo 2393 (1996) Art. 159 numeral 4.	52. ¿Los extintores se encuentran en lugares de fácil visibilidad y acceso?			

Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 156. Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios (2009) Art. 33.	5	53. ¿La empresa cuenta con Bocas de Incendio? <input type="checkbox"/> Permiso vigente del cuerpo de bomberos <input type="checkbox"/> Superficie cubierta de 500 metros cuadrados o fracción			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 55.	9	54. ¿La empresa cuenta con dispositivos de iluminación de emergencia?			
TOTAL	0		0,00%	0,00%	0,00%

GESTIÓN EN SALUD EN EL TRABAJO		CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA	
Código del Trabajo (2005) Art. 412 numeral 5. Acuerdo Ministerial 1404 (1975) Art. 11 numeral 2 literal b) y Art. 13. Acuerdo Ministerial 341 (2019) Art. 2.	1	55. ¿Cuenta con Historial de exposición laboral de los trabajadores/servidores (Historia Médica Ocupacional)? Historia clínica ocupacional (Formato publicado por el Ministerio de Salud Pública).			
Decisión 554 (2004) Art. 14 y 22. Resolución 957 (2005) Art 5 literal h). Reglamento a la LOSEP (2011) Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 11 literal 6. Acuerdo Ministerial 174 (2005) Art. 57 literal b). Acuerdo Ministerial 1404 (1975) Art. 11 numeral 2 literal a).	2	56. ¿Se ha realizado los exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores? a) Inicio o Ingreso SI ___ NO ___ b) Periódico SI ___ NO ___ c) Retiro SI ___ NO ___			
Código del Trabajo (2005) Art. 412. Acuerdo Ministerial 1404 (1975).	3	57. ¿Se ha comunicado al trabajador/servidor los resultados de los exámenes médicos ocupacionales practicados con ocasión de la relación laboral?			
Decisión 554 (2004) Art. 22. Resolución 957 (2005) Art. 17. Código del Trabajo (2005) Capítulo VII. Acuerdo Ministerial 174 (2005) Art. 57 literal a). Acuerdo Ministerial 1404 (1975) Art. 11 numeral 1 literal c), numeral 5 literal a).	4	58. ¿Cuenta con el Certificado de aptitud médica de los trabajadores/servidores? (Certificado de aptitud médica de ingreso, periódico). El certificado deberá contener firma del trabajador/servidor y firma del médico ocupacional.			
Decisión 554 (2004) Art. 11, literal f) y g). Resolución 957 (2005) Art. 1 literal d) numeral 1, Art. 5 literal m) y n). Código del Trabajo (2005) Art. 42 numeral 31. Reglamento a la LOSEP (2011) Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 11 numeral 14. Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 10 literal a). Acuerdo Ministerial 174 (2005) Art. 11, 136, 137. Acuerdo Ministerial 1404 (1975) Art. 11, numeral 3 literal b), c) y d). Resolución CD 513 (2016).	5	59. ¿Se han producido accidentes de trabajo? <input type="checkbox"/> Si _____ Protocolo interno de actuación _____ Reporte al IESS _____ Medidas correctivas y preventivas _____ Historia médica del seguimiento <input type="checkbox"/> No _____ Protocolo interno de actuación			
Decisión 554 (2004) Art. 11 literal f) y g). Resolución 957 (2005) Art. 5 literal m) y n). Código del Trabajo (2005) Art. 42 numeral 31. Reglamento a la LOSEP (2011) Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 11 numeral 14. Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 10 literal a). Acuerdo Ministerial 174 (2005) Art. 11, 136, 137. Acuerdo Ministerial 1404 (1975) Art. 11 numeral 3 literal b), c) y d). Resolución CD 513 (2016).	6	60. ¿Se han producido presunciones de enfermedad profesional u ocupacional? <input type="checkbox"/> Si _____ Protocolo interno de actuación _____ Reporte al IESS _____ Medidas correctivas y preventivas _____ Historia médica del seguimiento <input type="checkbox"/> No _____ Protocolo interno de actuación			
Constitución de la República del Ecuador (2008) Art. 35. Decisión 554 (2004) Art. 11 literal b), c), e), h), k) Art. 15, 25. Ley Orgánica de Discapacidades (2012) Art. 16, 19, 45, 52. Código del Trabajo (2005) Art. 42 numeral 33, 34, 35. Acuerdo Ministerial 1404 (1975) Art. 11 numeral 5 literal c).	7	61. ¿Se ha realizado la identificación de grupos de atención prioritaria y condiciones de vulnerabilidad? Adultos mayores _____ <input type="checkbox"/> N/A Mujeres embarazadas _____ <input type="checkbox"/> N/A Trabajadores/servidores con discapacidad _____ <input type="checkbox"/> N/A Trabajadores/servidores que adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad _____ <input type="checkbox"/> N/A			
Decisión 554 (2004) Art. 11 literal k).	5	62. ¿En caso de existir personas con discapacidad, se ha adaptado el puesto de trabajo habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo?			
Decisión 554 (2004) Art. 27.	9	63. Se han implementado medidas preventivas para evitar la exposición a riesgos laborales de: Mujeres embarazadas SI ___ No ___ N/A ___ Mujeres en periodo de lactancia SI ___ No ___ N/A ___ Personas con enfermedades catastróficas o de alta complejidad SI ___ No ___ N/A ___			
TOTAL	0		0,00%	0,00%	0,00%

SERVICIOS PERMANENTES		CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Código de Trabajo (2005) Art. 430. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 46. Ley Orgánica de Salud (2006) Art. 166.	1 64. ¿Cuenta con botiquín de emergencia para primeros auxilios? Aplica para todos los centros de trabajo			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 46.	2 65. ¿Cuenta con local de enfermería (25 o más trabajadores/servidores)?			
Código de Trabajo (2005) Art. 42. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 37.	3 66. ¿El comedor cuenta con una adecuada salubridad y ambientación? Aplica para centros de trabajo con cincuenta o más trabajadores y situados a más de dos kilómetros de la población más cercana.			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 38.	4 67. ¿En caso de existir servicios de cocina, se cuenta con una adecuada salubridad y almacenamiento de productos alimenticios?			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 39.	5 68. ¿En el centro de trabajo se dispone de abastecimiento de agua para el consumo humano?			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 40.	6 69. ¿Cuenta con vestuarios en buenas condiciones con separación para hombres y mujeres? Considerar la actividad económica de la empresa/institución			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 41, 42.	7 70. ¿Cuenta con servicios higiénicos, excusados y urinarios en buenas condiciones con separación para hombres y mujeres? Excusados : 1 por cada 25 varones o fracción /1 por cada 15 mujeres o fracción Urinarios : 1 por cada 25 varones o fracción			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 43.	5 71. ¿Cuenta con duchas en buenas condiciones? Duchas: 1 por cada 30 varones o fracción/1 por cada 30 mujeres o fracción			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 44.	9 72. ¿Cuenta con lavabos en buenas condiciones y con útiles de aseo personal? Lavabos 1 por cada 10 trabajadores o fracción			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 49, 50, 51, 52.	10 73. ¿Cuenta campamentos en buenas condiciones? Alojamiento y vestuarios Si ___ No ___ Comedores Si ___ No ___ Servicios Higiénicos Si ___ No ___ Suministro de Agua Si ___ No ___			
TOTAL		0	0,00%	0,00%
				0,00%

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO EN LA INSPECCION/REINSPECCIÓN	0,00%
PORCENTAJE TOTAL DE INCUMPLIMIENTO	100,00%

OBSERVACIONES DE LA INSPECCIÓN:

MINISTERIO DEL TRABAJO
NOMBRE Y FIRMA DEL ANALISTA:

EMPRESA / INSTITUCION
NOMBRE Y FIRMA DE QUIEN RECIBE EL ACTA:

NOMBRE Y FIRMA DEL ANALISTA:

NOMBRE Y FIRMA DE QUIEN RECIBE EL ACTA:

CODIGO DE TRABAJO:

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Numeral 17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables. Numeral 32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores/servidores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 412.- El Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo y los Inspectores del Trabajo exigirán a los propietarios de talleres o fábricas y de los demás medios de trabajo, el cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos;

Art. 542.- Atribuciones de las Direcciones Regionales del trabajo.- Además de lo expresado en los Artículos anteriores, a las Direcciones Regionales del Trabajo, les corresponde, Numeral 5. Visitar fábricas, talleres, establecimientos, construcciones de locales destinados al trabajo y a viviendas de trabajadores/servidores, siempre que lo estimaren conveniente o cuando las empresas o trabajadores/servidores lo soliciten.

Art. 436.- Suspensión de labores y cierre de locales. El Ministerio de Trabajo y Empleo podrá disponer la suspensión de actividades o el cierre de los lugares o medios colectivos de labor, en los que se atentan o afectare a la salud y seguridad e higiene de los trabajadores/servidores, o se contraviniere a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás sanciones legales. Tal decisión requerirá dictamen previo del Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Art. 626.- Caso de violación de las normas del Código del Trabajo (2005) Las violaciones de las normas de este Código, serán sancionadas en la forma prescrita en los Artículos pertinentes y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo podrá imponer multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América, sin perjuicio de lo establecido en Artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.

ACUERDO MINISTERIAL 135

Art. 15.- Del Control.- Los Inspectores de Trabajo, a más de las obligaciones que les corresponden, deberán realizar de manera continua, el control del cumplimiento de las obligaciones laborales en materia de seguridad, salud del trabajo y gestión integral de riesgos, en el ámbito de su competencia territorial, a través de las inspecciones integrales o focalizadas cuando la denuncia verse sobre temas de seguridad y salud ocupacional, cuya planificación y resultados deberán ser reportados a la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público a la que perteneciere; y, a la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos. La Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos en uso de sus facultades, adicional al control prescrito en el inciso anterior podrán realizar los controles técnicos que estimaren convenientes para verificar el cumplimiento de lo reportado y declarado en la plataforma informática del Ministerio del Trabajo, para ello se podrá requerir la presentación física de la documentación que avale lo registrado y se constatará de manera presencial en los centros de trabajo, en cualquier momento; así como solicitar la sanción por incumplimiento de las obligaciones, mediante informe técnico al Director Regional del Trabajo y Servicio Público dentro de su respectiva jurisdicción.

Art. 16.- Multas por incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad, salud del trabajo y gestión integral de riesgos.- En caso de incumplimiento de las obligaciones laborales en materia de seguridad, salud del trabajo y gestión integral de riesgos, las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público de la respectiva jurisdicción, notificarán al empleador con una providencia preventiva de sanción para que en el término de quince (15) días contados desde su notificación a través de las Inspectorías del Trabajo, ejerza el derecho a su defensa, vencido el cual, de no desvirtuar el incumplimiento, el Ministerio del Trabajo impondrá al empleador una multa equivalente a doscientos dólares de los Estados Unidos de Norteamérica (USD 200), por cada trabajador; hasta un máximo de veinte salarios básicos unificados (20 SBU).

Acuerdo 047.- Instructivo para la Imposición de multas por incumplimiento de obligaciones de los empleadores y empleadoras.

4) Imposición de sanciones en seguridad y salud.- Para la calificación de las infracciones en seguridad y salud y para la ponderación de las multas correspondientes, se tomarán en cuenta los siguientes criterios:

- a) La peligrosidad de las actividades y el carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a las mismas.
- b) La gravedad de los daños producidos en los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas exigibles.
- c) La conducta seguida por el sujeto responsable en orden al cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Elaborado por:



Firmado digitalmente por:
**KARLA ELIZABETH
FANDO BACULLIMA**

Karla Fando Bacullima

Analista Senior de Seguridad y Salud en el Trabajo

Revisado y Aprobado por:




Firmado digitalmente por:
**MARIA
CECILIA**

Maria Cecilia Peña Paz

Directora de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos

B. Cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo – Resuelto Operativo


República del Ecuador
Ministerio del Trabajo

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

DATOS GENERALES

ID	Ítem				
A	Fecha: 04-Marzo 2024				
B	Provincia: Zumbadora				
C	Ciudad: Otavalo				
D	Área de trabajo: Transportes	Administrativa:		Operativa:	X
		Ninguno		Técnico / Tecnológico	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción):	Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato	X	Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años	X	Igual o superior a 21 años	
		16-24 años		44-52 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		35-43 años	X		
H	Auto-identificación étnica:	Indígena	X	Afro-ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:	X	Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		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)		X		
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades		X		

3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés		✓		
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral		✓		
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

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

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.				✓
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo		✓		
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades			✓	
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar			✓	
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo			✓	
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.		✓		
Suma de puntos de la Dimensión					Puntos

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		✓		
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas		✓		
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones			✓	
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo			✓	
Suma de puntos de la Dimensión					Puntos

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			✓	

20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores			J	
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		J		
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos			J	
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables		J		
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo		J		
Suma de puntos de la Dimensión					Puntos

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

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

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan			J	
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumpla dentro de mi jornada y horario de trabajo		J		
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral			J	
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades			J	
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado			J	
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad			J	
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño			J	
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo		J		


43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión					Puntos

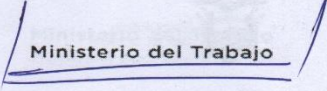
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS

59	
----	--

	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)		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		13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias		13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo		18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control		13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo		18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación		16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo		16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes		73 a 96	49 a 72	24 a 48

C. Cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo – Resuelto Administrativo





CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

DATOS GENERALES

ID	Ítem				
A	Fecha:	29- Febrero - 2024			
B	Provincia:	Imbabura			
C	Ciudad:	Otavalo			
D	Área de trabajo:	Administrativa:	<input checked="" type="checkbox"/>	Operativa:	
		Ninguno		Técnico / Tecnológico	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Educación básica		Tercer nivel <input checked="" type="checkbox"/>	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años <input checked="" type="checkbox"/>	
		3-10 años		Igual o superior a 21 años	
		16-24 años		44-52 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		35-43 años	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Indígena		Afro - ecuatoriano:	
H	Auto-identificación étnica:	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		Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo
N	Ítem	(4)	(3)	(2)	(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		X		
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral			X	
Suma de puntos de la dimensión			10		Puntos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		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		X		
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo	X			
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				X
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				X
Suma de puntos de la Dimensión			9		Puntos

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 está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e 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			10		Puntos

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			11		Puntos

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			19		Puntos

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				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			8		Puntos

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas		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			12		Puntos

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan		X		
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumpla 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 está 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		

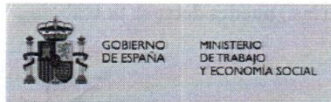
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	X			
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				X
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				X
46	Siento que mis problemas 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		61			Puntos

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS

59 No prestan atención al espacio y ambiente laboral por varios AÑOS, lo cual genera problemas de Salud.

	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)		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	10	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	9	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	11	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	19	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	8	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	12	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	61	73 a 96	49 a 72	24 a 48

D. Cuestionario de Riesgos Psicosociales ISTAS- FSICO 4.1 – Resuelto



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

A. Área de trabajo

- Administrativo
- Operativo

	1
X	2

B. Auto- identificación étnica

- Indígena
- Mestizo/a
- Afro- ecuatoriano
- Blanco

X	1
	2
	3
	4

C. Sexo del trabajador/a

- Hombre
- Mujer

X	1
	2

1. ¿Trabajas los sábados?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
X	3
	4

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
X	3
	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
X	2
	3
	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
X	4

5. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

X	1
	2
	3
	4

6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre con los de tu familia y amigos?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
X	4

7. ¿Puedes decidir cuándo realizar pausas reglamentarias?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
X	2
	3
	4

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?
- Siempre o casi siempre
 - A menudo
 - A veces
 - Nunca o casi nunca
- | | |
|---|---|
| | 1 |
| X | 2 |
| | 3 |
| | 4 |
9. ¿Puedes marcar tu tipo de ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?
- Siempre o casi siempre
 - A menudo
 - A veces
 - Nunca o casi nunca
- | | |
|---|---|
| | 1 |
| | 2 |
| X | 3 |
| | 4 |
10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer?
- Siempre o casi siempre
 - A menudo
 - A veces
 - Nunca o casi nunca
- | | |
|---|---|
| | 1 |
| | 2 |
| | 3 |
| X | 4 |
- b. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?
- Siempre o casi siempre
 - A menudo
 - A veces
 - Nunca o casi nunca
- | | |
|---|---|
| | 1 |
| | 2 |
| | 3 |
| X | 4 |
- c. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo?
- Siempre o casi siempre
 - A menudo
 - A veces
 - Nunca o casi nunca
- | | |
|---|---|
| | 1 |
| | 2 |
| | 3 |
| X | 4 |
- d. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo?
- Siempre o casi siempre
 - A menudo
 - A veces
 - Nunca o casi nunca
- | | |
|---|---|
| | 1 |
| | 2 |
| X | 3 |
| | 4 |
- e. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?
- Siempre o casi siempre
 - A menudo
 - A veces
 - Nunca o casi nunca
- | | |
|---|---|
| | 1 |
| | 2 |
| | 3 |
| X | 4 |
- f. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad del trabajo que realizas?
- Siempre o casi siempre
 - A menudo
 - A veces
 - Nunca o casi nunca
- | | |
|---|---|
| | 1 |
| X | 2 |
| | 3 |
| | 4 |
- g. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?
- Siempre o casi siempre
 - A menudo
 - A veces
 - Nunca o casi nunca
- | | |
|---|---|
| | 1 |
| | 2 |
| | 3 |
| X | 4 |
- h. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de turnos rotativos?
- Siempre o casi siempre
 - A menudo
 - A veces
 - Nunca o casi nunca
 - No trabajo en turnos rotativos
- | | |
|---|---|
| | 1 |
| | 2 |
| | 3 |
| | 4 |
| X | 5 |

11. Qué nivel de participación tienes en la introducción de cambios en los equipos y materiales

- Puedo decidir

	1
	2
	3
X	4
- Se me consulta
- Solo recibo información
- Ninguna participación

b. Qué nivel de participación tienes en la introducción de cambios en la manera de trabajar

- Puedo decidir

	1
	2
X	3
	4
- Se me consulta
- Solo recibo información
- Ninguna participación

c. Qué nivel de participación tienes en el lanzamiento de nuevos o mejores servicios

- Puedo decidir

	1
X	2
	3
	4
- Se me consulta
- Solo recibo información
- Ninguna participación

d. Qué nivel de participación tienes en la reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

- Puedo decidir

	1
	2
	3
X	4
- Se me consulta
- Solo recibo información
- Ninguna participación

e. Qué nivel de participación tienes en los cambios en la dirección o entre tus superiores

- Puedo decidir

	1
	2
	3
X	4
- Se me consulta
- Solo recibo información
- Ninguna participación

f. Qué nivel de participación tienes en la contratación o incorporación de nuevos empleados

- Puedo decidir

	1
	2
	3
X	4
- Se me consulta
- Solo recibo información
- Ninguna participación

g. Qué nivel de participación tienes en la elaboración de las normas de trabajo

- Puedo decidir

	1
	2
	3
X	4
- Se me consulta
- Solo recibo información
- Ninguna participación

12. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre el método para realizar tu trabajo?

- No interviene

	1
	2
X	3
	4
- Insuficiente
- Adecuada
- Excesiva

b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre la planificación del trabajo?

- No interviene

	1
	2
X	3
	4
- Insuficiente
- Adecuada
- Excesiva

c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre el ritmo del trabajo?

- No interviene

	1
	2
X	3
	4
- Insuficiente
- Adecuada
- Excesiva

d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre la calidad del trabajo realizado?

- No interviene
- Insuficiente
- Adecuada
- Excesiva

	1
	2
X	3
	4

13. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre las posibilidades de formación?

- No hay información
- Insuficiente
- Es adecuada

	1
	2
X	3

b. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre las posibilidades de promoción?

- No hay información
- Insuficiente
- Es adecuada

	1
	2
X	3

c. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los requisitos para ocupar plazas de promoción?

- No hay información
- Insuficiente
- Es adecuada

X	1
	2
	3

d. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre la situación de la empresa en el mercado?

- No hay información
- Insuficiente
- Es adecuada

	1
X	2
	3

14. Para realizar tu trabajo, ¿Cómo valoras la información que recibes sobre lo que debes hacer?

- Muy clara
- Clara
- Poco clara
- Nada clara

	1
X	2
	3
	4

b. Para realizar tu trabajo, ¿Cómo valoras la información que recibes sobre como debes hacerlo?

- Muy clara
- Clara
- Poco clara
- Nada clara

	1
X	2
	3
	4

c. Para realizar tu trabajo, ¿Cómo valoras la información que recibes sobre la cantidad de trabajo que se espera que hagas?

- Muy clara
- Clara
- Poco clara
- Nada clara

	1
X	2
	3
	4

d. Para realizar tu trabajo, ¿Cómo valoras la información que recibes sobre la calidad de trabajo que se espera que hagas?

- Muy clara
- Clara
- Poco clara
- Nada clara

	1
X	2
	3
	4

e. Para realizar tu trabajo, ¿Cómo valoras la información que recibes sobre el tiempo asignado para realizar el trabajo?

- Muy clara
- Clara
- Poco clara
- Nada clara

	1
X	2
	3
	4

f. Para realizar tu trabajo, ¿Cómo valoras la información que recibes sobre la responsabilidad del puesto de trabajo?

- Muy clara
- Clara
- Poco clara
- Nada clara

<input checked="" type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

15. Señala con qué frecuencia se da que te asignen tareas que no puedas realizar por no tener los recursos humanos o materiales

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input checked="" type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

b. Señala con qué frecuencia se da que para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input checked="" type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

c. Señala con qué frecuencia se da que se te exija tomar decisiones o realizar tareas con las que no estás de acuerdo porque suponen un conflicto interno

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input checked="" type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

d. Señala con qué frecuencia se da que recibes instrucciones contradictorias entre si

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input checked="" type="checkbox"/>	4

e. Señala con qué frecuencia se da que se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberías llevarlas a cabo otros trabajadores

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input checked="" type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no hay otras personas

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input checked="" type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no hay otras personas

<input checked="" type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no hay otras personas

	1
	2
	3
	4
X	5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no hay otras personas

	1
	2
	3
X	4
	5

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

- Buenas
- Regulares
- Malas
- No tengo compañeros

X	1
	2
	3
	4

18. Con que frecuencia se producen en tu trabajo conflictos interpersonales

- Raras veces
- Con frecuencia
- Constantemente
- No existen

	1
	2
	3
X	4

b. Con que frecuencia se producen en tu trabajo situaciones de violencia física

- Raras veces
- Con frecuencia
- Constantemente
- No existen

	1
	2
	3
X	4

c. Con que frecuencia se producen en tu trabajo situaciones de violencia psicológica

- Raras veces
- Con frecuencia
- Constantemente
- No existen

	1
	2
	3
X	4

d. Con que frecuencia se producen en tu trabajo situaciones de acoso sexual

- Raras veces
- Con frecuencia
- Constantemente
- No existen

	1
	2
	3
X	4

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores

- Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema
- Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema
- Tiene establecido un procedimiento formal de actuación
- No lo sé

	1
	2
X	3
	4

20. ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca

	1
	2
	3
X	4

21. A lo largo de la jornada, ¿Cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
X	3
	4

22. En general, ¿Cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

- Muy alta
- Alta
- Media
- Baja
- Muy baja

X	1
	2
	3
	4
	5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
X	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
X	4

25. ¿Con que frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
X	3
	4

26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es

- Excesiva
- Elevada
- Adecuada
- Escasa
- Muy escasa

	1
	2
X	3
	4
	5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
X	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
X	4

29. En tu trabajo, ¿Tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
X	3
	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
X	3
	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
X	4

32. ¿La calidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
X	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
X	4

b. En qué medida tu trabajo requiere adaptarse a nuevas situaciones

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
X	4

c. En qué medida tu trabajo requiere tomar iniciativas

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
X	2
	3
	4

d. En qué medida tu trabajo requiere tener buena memoria

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
X	3
	4

e. En qué medida tu trabajo requiere ser creativo

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

X	1
	2
	3
	4

f. En qué medida tu trabajo requiere tratar directamente con personas que no son parte de la empresa

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
X	3
	4

34. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimiento antes tus superiores jerárquicos?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

	1
	2
	3
X	4
	5

b. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimiento antes tus subordinados?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
X	5

c. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimiento antes tus compañeros de trabajo?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

	1
	2
	3
X	4
	5

d. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimiento antes personas que no trabajan en la empresa?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
X	5

35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estas expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
X	4

36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
X	3
	4

37. El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?

- No
- A veces
- Bastante
- Mucho

X	1
	2
	3
	4

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

- Mucho
- Bastante
- Poco
- Nada

	1
	2
	3
X	4

39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa?

- No es muy importante
- Es importante
- Es muy importante
- No lo sé

	1
	2
X	3
	4

40. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por tus superiores?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

	1
X	2
	3
	4
	5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

	1
X	2
	3
	4
	5

c. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por los clientes?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

	1
	2
X	3
	4
	5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

	1
X	2
	3
	4
	5

41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional?

- Adecuadamente
- Regular
- Insuficiente
- No existe posibilidad de desarrollo profesional

	1
	2
	3
X	4

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

- Muy adecuada
- Suficiente
- Insuficiente en algunos casos
- Totalmente insuficiente

	1
	2
	3
X	4

43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y la recompensa que la empresa te proporciona es

- Muy adecuada
- Suficiente
- Insuficiente en algunos casos
- Totalmente insuficiente

	1
X	2
	3
	4

44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estas satisfecho con el salario que recibes?

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho

	1
	2
X	3
	4

E. Protocolo Contra todo tipo de Violencia a la Mujer



**PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN Y ATENCIÓN
DE CASOS DE
DISCRIMINACIÓN,
ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE
VIOLENCIA CONTRA
LA MUJER EN LOS
ESPACIOS DE TRABAJO
EMAPAO**



Tabla de Contenidos

I. Introducción.....	3
A. Objetivo Principal.....	3
B. Objetivos Específicos.....	3
C. Ámbito de Aplicación.....	4
D. Marco Normativo.....	4
E. Glosario de Términos.....	5
F. Eje de Prevención.....	6
1) Implementación de la Cultura Preventiva.....	6
2) Programa de Riesgos Psicosociales.....	7
3) Medidas de Prevención e Información.....	7
G. Eje de Atención.....	8
1) Responsabilidades de las Empresas.....	8
H. Fases de Actuación.....	8
1) Fase 1 - Solicitud de Intervención.....	8
2) Fase 2 - Valoración Inicial.....	9
3) Fase 3 - Resolución.....	9
a) Solución de Conflictos Laborales.....	9
b) Activar Proceso de Intervención.....	9
4) Resolución de Archivo.....	11
5) Seguimiento y Control.....	11
I. Ejes de Reparación y Sanción.....	11
1) Garantías y Medidas.....	11
2) Medidas de Sanción.....	11
3) Medidas Adicionales.....	11
J. Bibliografía.....	11



I. Introducción

De acuerdo con la misión del Ministerio del Trabajo, establecida en el Estatuto Orgánico por Procesos, emitido mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0052 del 18 de abril de 2018 y su última reforma publicada en el Registro Oficial Nro. 134 del 3 de febrero de 2020, que es “Ser la Institución rectora de políticas públicas de trabajo, empleo y del talento humano del servicio público, que regula y controla el cumplimiento de las obligaciones laborales mediante la ejecución de procesos eficaces, eficientes, transparentes y democráticos enmarcados en modelos de gestión integral, para conseguir un sistema de trabajo digno, de calidad y solidario para tender hacia la justicia social en igualdad de oportunidades...”; por lo tanto, es fundamental para esta cartera de Estado la emisión de un protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

A. Objetivo Principal

Establecer directrices para crear las medidas necesarias que prevengan la discriminación, el acoso laboral, la violencia contra la mujer y cualquier forma de violencia de género en los lugares de trabajo; definiendo las acciones necesarias para identificar e intervenir en estas conductas, proporcionando a los servidores/as y trabajadores/as el procedimiento adecuado para presentar sus denuncias a través de la socialización de este Protocolo, fomentando condiciones laborales adecuadas en los sectores público y privado.

B. Objetivos Específicos

Detectar oportunamente los casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer en los espacios laborales.

Promover una cultura de prevención de discriminación, acoso laboral y cualquier forma de violencia contra la mujer en todas las áreas institucionales.

Implementar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia, seguimiento y atención de estas conductas respetando los derechos de las partes involucradas.

Crear acciones para garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos en las denuncias y seguimiento de los casos.



Generar mecanismos de protección frente a represalias en contra de las personas que denuncien, sean presuntas víctimas o testigos.

C. Ámbito de Aplicación

El presente Protocolo se aplicará en todas las instituciones y entidades del sector público, conforme al artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, incluyendo empresas públicas; y en el sector privado, bajo la regulación de la Ley Orgánica de Servicio Público, Ley Orgánica de Empresas Públicas y el Código del Trabajo.

Para efectos de este Protocolo, el concepto de “lugar de trabajo” no se limitará a las instalaciones físicas y al horario laboral, sino a cualquier lugar y momento asociado a la relación laboral, cuyas actividades se realicen a nombre de la Institución o Empresa.

En el Sector Privado, las empresas se clasificarán de acuerdo con los umbrales establecidos en el artículo 3 de la Decisión 702 de la Comunidad Andina (CAN) según el volumen de sus ventas anuales (V) y el número de personas ocupadas (P), según el siguiente detalle:

- Microempresas: Una empresa con una nómina de 1 a 9 personas y ventas anuales menores a \$100.000.
- Pequeñas Empresas: Una empresa con una nómina de 10 a 49 personas y ventas anuales de \$100.001 a \$1'000.000.
- Medianas (A): Una empresa con una nómina de 50 a 99 personas y ventas anuales de \$1'000.001 a \$2'000.000.
- Medianas (B): Una empresa con una nómina de 100 a 199 personas y ventas anuales de \$2'000.001 a \$5'000.000.
- Grandes Empresas: Una empresa con una nómina de 200 personas o más y ventas anuales superiores a los \$5'000.001.

D. Marco Normativo

- Constitución de la República del Ecuador.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención Interamericana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José.



- Convención sobre la “Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer –(CEDAW)”.
- Convención Internacional sobre la “Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares”.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Igualdad de Remuneración en la Mano de Obra”.
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación”.
- Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, “Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares”.
- Convenio 190 y Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo, “Convenio sobre la violencia y el acoso”.
- Código del Trabajo.
- Ley Orgánica del Servicio Público.
- Ley Orgánica de Empresas Públicas.
- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
- Decreto Ejecutivo 60, “Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial”.
- Decreto Ejecutivo 620, “Erradicación de la Violencia contra la Niñez, Adolescencia y Mujeres”.
- Acuerdo Ministerial 398, “Prohibido Terminación de Relación Laboral a Personas con VIH-SIDA”.
- Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0169 Norma Técnica Sumarios Administrativos para Servidores Públicos.

E. Glosario de Términos

Discriminación en el espacio laboral: Cualquier trato desigual o exclusión hacia una o más personas basado en su identidad de género, orientación sexual, sexo, edad, discapacidad, etnia, estado de salud, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición



migratoria, estado civil, antecedentes penales, características estéticas, embarazo o lactancia, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos durante la relación laboral y en cualquier ámbito del empleo.

Acoso laboral: Todo comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona, ejercido de forma reiterada y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o que amenace o perjudique su situación laboral.

Violencia contra la mujer en el ámbito laboral: Todas aquellas acciones que obstaculicen el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física, respecto a un posible estado de gestación, una desigualdad injustificada en la remuneración o condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a cambio de actos de naturaleza sexual.

Factores de riesgo psicosocial: Son factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral, la organización, la gestión del trabajo y las condiciones ambientales que puedan tener algún efecto nocivo sobre el bienestar, salud física, psicológica y social; así como las funciones y necesidades del personal.

F. Eje de Prevención

1) Implementación de la Cultura Preventiva

Con el objetivo de asegurar que todos los servidores/as y trabajadores/as tanto públicos como privados disfruten de un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de las personas, se rechaza totalmente la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, independientemente de la fuente de la que provengan.

Los responsables de entidades, empresas, organismos y demás instituciones laborales del sector público y privado deberán adoptar las siguientes medidas:

1. Fomentar un compromiso para erradicar cualquier tipo de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.



2. Aplicar de forma activa políticas que incluyan planes, programas y proyectos amigables al personal que fomenten un buen clima laboral y una cultura preventiva que contribuya a prevenir la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer, además de situaciones que desmotiven la colaboración y confianza en las relaciones del personal.

3. Brindar talleres de sensibilización sobre la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer, así como derechos laborales, lenguaje positivo e inclusión social.

4. Difundir campañas comunicacionales permanentes que faciliten la difusión de temas relacionados con la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer, así como la existencia del presente documento.

2) Programa de Riesgos Psicosociales

En todas las entidades, empresas, organismos y demás instituciones laborales del sector público y privado que cuenten con más de diez (10) personas en nómina, de conformidad con la normativa vigente, deberán implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales, el cual deberá contener acciones para fomentar una cultura en contra de la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

Como parte de la planificación del programa de riesgos psicosociales, las entidades, empresas, organismos y demás instituciones laborales del sector público y privado podrán anclar las siguientes actividades:

1. Incluir talleres en temas de prevención de riesgos psicosociales, impartiendo temáticas como: dirección de grupos, asertividad, habilidades blandas, trabajo en equipo, derechos laborales en grupos prioritarios y de vulnerabilidad social, normativa laboral, técnicas de solución de conflictos laborales, entre otros.

2. Realizar periódicamente seminarios y cursos dirigidos específicamente a directivos y mandos intermedios con el objetivo de proporcionarles herramientas para identificar factores de riesgo y canalizar adecuadamente las denuncias sobre esta problemática.

3) Medidas de Prevención e Información



Las entidades, empresas, organismos y demás instituciones laborales del sector público y privado deberán implementar las siguientes actividades:

1. Socializar el presente protocolo, facilitando a todo el personal una copia digital o en cualquier medio de comunicación interno adecuado para su difusión, que evidencie el conocimiento de las conductas sujetas a sanción.
2. Informar de manera clara y precisa a todo el personal de las actividades de prevención que deben desarrollar y de los objetivos que se pretenden alcanzar bajo un cronograma y programas establecidos, según los contextos y necesidades de cada lugar de trabajo.
3. Realizar reuniones periódicas con el personal de cada entidad, empresa, organismo o institución laboral del sector público y privado con el objetivo de evaluar la implementación del presente protocolo y tomar decisiones correctivas en caso de encontrar fallas en el mismo.
4. Difundir de manera clara y accesible las vías de comunicación oficiales para la recepción de denuncias.

G. Eje de Atención

1) Responsabilidades de las Empresas

Para lograr un entorno laboral libre de discriminación, acoso laboral y violencia de género, los empleadores deberán:

1. Adoptar medidas inmediatas al recibir cualquier denuncia, las cuales deberán ser efectivas y conforme a los principios de confidencialidad y respeto de los derechos de las partes involucradas.
2. Ofrecer a la persona denunciante, presunta víctima o testigo, protección frente a posibles represalias derivadas de la presentación de la denuncia.
3. Proveer al personal de los mecanismos necesarios para que se sientan seguros y confiados al momento de denunciar y durante todo el proceso de seguimiento del caso.
4. Garantizar la integridad física, emocional y psicológica de la persona denunciante, presunta víctima o testigo.
5. Coordinar con las entidades competentes la protección del personal frente a represalias.

H. Fases de Actuación

1) Fase 1 - Solicitud de Intervención



La denuncia debe ser recibida oficialmente en la Unidad de Administración del Talento Humano (UATH) o la autoridad equivalente, o bien, la máxima autoridad o su delegado.

Están autorizados para presentar la denuncia las siguientes personas:

- a. La persona afectada o su representante legal.
- b. La Unidad Administrativa o el proceso encargado del Programa de Riesgos Psicosociales, utilizando datos obtenidos de los indicadores de Riesgos Psicosociales.

Si la información no proviene del propio interesado, debe mantenerse la confidencialidad de la identidad e información de las partes. La institución está obligada a verificar el caso y el denunciante debe informar a la presunta víctima sobre el inicio del procedimiento.

2) Fase 2 - Valoración Inicial

- a. Tras la recepción de la denuncia, en un plazo máximo de 10 días laborales, la persona encargada de la UATH debe recopilar información relevante para el caso, que puede incluir análisis de expedientes personales y testimonios de los implicados, siempre bajo confidencialidad, así como la valoración de un profesional capacitado en riesgos psicosociales.
- b. Adicionalmente, la UATH puede llevar a cabo acciones complementarias como solicitar informes, entrevistas o comparecencias que resulten convenientes.

3) Fase 3 - Resolución

a) Solución de Conflictos Laborales

Si el informe inicial de la UATH indica que se trata de un conflicto laboral interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial que no constituyen discriminación, acoso laboral o violencia contra la mujer en el lugar de trabajo, se aplicarán las siguientes opciones:

- a. Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
- b. Activar los protocolos de resolución de conflictos interpersonales, si existen.
- c. Aplicar el régimen disciplinario correspondiente según la normativa del sector público.

b) Activar Proceso de Intervención



Si la valoración inicial muestra indicios de prácticas de discriminación, acoso laboral o violencia contra la mujer en el lugar de trabajo, se recomienda utilizar los siguientes modelos de intervención:

a. Conformación del Comité Asesor: Será un órgano permanente en la institución, compuesto por:

- Un delegado de la Máxima Autoridad Institucional.
- Un Responsable de Prevención de Riesgos Laborales o equivalente.

b. Investigación: El Comité Asesor puede solicitar información adicional a la recopilada en la valoración inicial, utilizando cualquier medio de prueba admisible en derecho. La investigación no debe durar más de 10 días laborales y la información recolectada debe ser protegida y custodiada por el Comité Asesor.

c. Derecho a la defensa: El Comité Asesor solicitará al acusado las pruebas de descargo admisibles en derecho, garantizando su derecho a la defensa.

d. Informe Final: Tras finalizar la investigación, el Comité enviará un informe final con las recomendaciones pertinentes. Si se presume una falta, remitirá el expediente a la UATH para que actúe conforme al régimen disciplinario. También puede declarar inexistente el acto denunciado y archivar el expediente. Adicionalmente, se pueden aplicar medidas para mejorar la situación, como cursos de formación o cambios de puestos de trabajo.

En cualquier momento, la persona afectada puede iniciar un proceso de denuncia en el Ministerio del Trabajo, en la Dirección de Control de la Gestión del Talento Humano, respecto de la actuación de la UATH.

e. Proceso de Intervención: Si la UATH recibe una valoración con indicios de discriminación, acoso laboral o violencia contra la mujer, analizará la pertinencia de iniciar un proceso disciplinario según la normativa pertinente.

f. Activar medidas complementarias: Implementar medidas que eviten la revictimización y/o la continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima. La Unidad de Trabajo Social brindará atención e informará a la presunta víctima sobre las acciones complementarias que puedan asistirle en la vía administrativa y judicial.

g. Comunicación de la Resolución: Una vez completados todos los pasos, se informará a las personas involucradas sobre las acciones realizadas.



4) Resolución de Archivo

La UATH o la autoridad equivalente debe optar por archivar la solicitud de intervención en casos como:

- a. La dimisión de la denuncia por parte del denunciante.
- b. La falta de objeto o indicios suficientes, según la valoración inicial.

5) Seguimiento y Control

La UATH debe registrar y seguir los casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer en el lugar de trabajo. Además, debe reportar trimestralmente al Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Control de la Gestión del Talento Humano, los registros de denuncias y las acciones implementadas, según el formato establecido por el Ministerio del Trabajo.

I. Ejes de Reparación y Sanción

1) Garantías y Medidas

Se deben implementar medidas para proteger a las personas afectadas, asegurando su seguridad y privacidad durante el proceso. Las medidas deben ser proporcionales a la gravedad de la situación.

2) Medidas de Sanción

Las sanciones deben aplicarse según la normativa vigente y ser proporcionales a la infracción, pudiendo ir desde amonestaciones hasta la terminación del contrato laboral en casos graves.

3) Medidas Adicionales

En el sector público, las denuncias deben ser remitidas al Ministerio del Trabajo para su evaluación y seguimiento conforme al protocolo. En el sector privado, el trabajador afectado puede presentar una denuncia al Ministerio del Trabajo si no se resuelve internamente.

J. Bibliografía

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT de Madrid. (2018). Protocolo de Prevención y Erradicación del Acoso Laboral. España: Primera Edición.



ALCALDÍA
CIUDADANA

EMAPAO

Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios. (2016). Guía de prevención/actuación ante el acoso laboral en la Administración Pública de la Región. Murcia.

Programa de Calidad con Equidad de Género y el Departamento de Estrategias Transversales de Género del Inmujeres. (2009). Guía de Procedimiento, para el abordaje del Acoso Sexual en el Trabajo. Montevideo: Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay.

Miguel Ángel Ramos Padilla. (2012). Manual de Capacitación a Líderes Locales en Masculinidades y Prevención de la Violencia Basada en Género. Lima: Fondo de población de las Naciones Unidas – Sonimágenes.

Conferencia Internacional del Trabajo Nro. 107. (2018). Informe V para acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Ginebra.

F. Formato de Evaluación de Desempeño

	Evaluación del Desempeño			
	Nombre del Empleado			
	Puesto			
	Departamento			
	Supervisor			
	Fecha			
Preguntas	0%	25%	50%	100%
¿El empleado ha cumplido con los objetivos establecidos?				
¿El trabajo entregado por el empleado cumple con los estándares de calidad esperados?				
¿El empleado completa sus tareas de manera eficiente y dentro de los plazos establecidos?				
¿El empleado posee y aplica las habilidades técnicas necesarias para su puesto?				
¿El empleado colabora eficazmente con sus colegas y contribuye a un ambiente de trabajo positivo?				
¿El empleado toma la iniciativa para mejorar su trabajo y asumir nuevas responsabilidades?				
¿El empleado se adapta bien a los cambios y desafíos en el entorno laboral?				

Comentarios Generales del Supervisor

.....

.....

.....

.....

.....


Firma del Empleado

Firma del Supervisor

Fecha:

Fecha:

G. Formato de Coevaluación

	Coevaluación			
	Nombre del Evaluado			
	Nombre del Evaluador			
	Puesto del Evaluado			
	Departamento			
	Fecha de Evaluación			
Preguntas	Nunca	Casi Nunca	A veces	Siempre
¿El evaluado se comunica de manera clara y efectiva con los miembros del equipo?				
¿El evaluado apoya a sus compañeros en sus tareas y contribuye al logro de los objetivos del equipo?				
¿El evaluado maneja los conflictos de manera constructiva y contribuye a la resolución de problemas dentro del equipo?				
¿El evaluado demuestra un alto nivel de competencia técnica en su área de trabajo?				
¿El evaluado gestiona su tiempo de manera eficiente, cumpliendo con los plazos y entregando trabajo de calidad?				
¿El evaluado propone nuevas ideas y busca maneras de mejorar los procesos y resultados en su trabajo?				
¿El evaluado asume responsabilidad por su trabajo y se hace cargo de sus acciones?				
¿El evaluado mantiene una actitud positiva y constructiva en el trabajo?				
¿El evaluado demuestra respeto hacia los demás y actúa con integridad en todas las situaciones?				


Comentarios Adicionales

.....

Firma del Evaluador

Firma del Evaluado

H. Modelo de Acta de Reuniones

 <p>EMAPAO E.P. MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO OTAVALO</p>	Acta de Reunión	
	Nº de Acta	
	Fecha	
	Hora de Inicio	
	Hora de Fin	
	Lugar	
	Moderador	
	Secretario	
Asistentes		
1. 2. 3. 4. 5. 6.		
Ausentes		
1. 2. 3. 4.		
Orden del Día		
1. 2. 3. 4. 5.		
Temas Tratados		
1. Tema 1: Descripción: Discusión: Acuerdos: 2. Tema 2: Descripción: Discusión: Acuerdos: 3. Tema 3: Descripción: Discusión: Acuerdos:		
Acuerdos y Compromisos		

<p>1. Acuerdo 1: Responsable: Fecha de Cumplimiento:</p> <p>2. Acuerdo 2: Responsable: Fecha de Cumplimiento:</p> <p>3. Acuerdo 3: Responsable: Fecha de Cumplimiento:</p>
Próxima Reunión
<p>Fecha: Hora: Lugar:</p>

Firmas:

Moderador

Secretario

Nombre:

Nombre:

Cedula:

Cedula:

Firmas de los Asistentes:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

I. Formato de Hoja de Denuncia por todo tipo de Violencia y Acoso contra la mujer

FORMULARIO DE DENUNCIA DE TODO TIPO DE VIOLENCIA Y ACOSO CONTRA LA MUJER

IMPORTANTE:

Este formulario es confidencial y será tratado con la máxima seriedad. Su propósito es garantizar la seguridad y el bienestar de las trabajadoras. Si te sientes en peligro inminente, por favor contacta a las autoridades locales o al servicio de emergencias.

1. Información de la Persona Denunciante

(Completar esta sección es opcional si deseas permanecer anónima, aunque puede ser útil para el seguimiento del caso.)

Nombre Completo	
Puesto de Trabajo	
Departamento	
Teléfono de Contacto	
Correo Electrónico	

2. Información del Incidente

Fecha del Incidente	
Hora Aproximada	
Lugar del Incidente	
Nombre del/los Agresor(es)	
Puesto del/los Agresor(es)	
Relación con el Agresor	

3. Tipo de Violencia

- Violencia Física (agresión, empujones, golpes, etc.)
- Violencia Verbal (insultos, amenazas, gritos, etc.)
- Violencia Psicológica/Emocional (intimidación, humillación, manipulación, etc.)
- Acoso Sexual (comentarios inapropiados, insinuaciones, tocamientos, etc.)
- Violencia Digital (acoso a través de redes sociales, mensajes amenazantes, etc.)
- Otro tipo de Violencia o Acoso:

4. Descripción del Incidente

Por favor, describe detalladamente lo sucedido

.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. Testigos (en caso de haberlos)

- **Testigo 1**

Nombre:

Puesto:

Contacto:

- **Testigo 2**

Nombre:

Puesto:

Contacto:

6. Acciones Tomadas (si es que hay)

- **¿Has informado del incidente a alguien?**

Sí

No

- **Si la respuesta es SI, ¿a quién?**

.....

- **Acciones tomadas** (por ejemplo, informar a Recursos Humanos, hablar con un superior, etc.)

.....
.....
.....

7. Solicitudes de la Persona Denunciante

¿Qué tipo de apoyo o acción solicitas a la empresa?

- Investigación del incidente
- Protección contra represalias
- Asesoría legal
- Asistencia psicológica
- Cambio de departamento/puesto (si es posible)
- Otra (especificar):

8. Declaración

Certifico que la información proporcionada en este formulario es verdadera y precisa según mi conocimiento.

Firma de la Persona Denunciante

Nombre:


Fecha:

9. Para uso Interno

Recibido por:

Fecha de Recepción:

J. Formato de Asistencia a Reuniones y Capacitaciones

Control de Asistencia a Reuniones y Capacitaciones				
		Evento		
		Fecha		
		Hora de Inicio		
		Hora de Fin		
		Instructor		
Lista de Asistencia				
Nº	Nombre	Cedula	Puesto	Firma
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
Observaciones				
Firma del Instructor				
Nombre				

K.

L. Reuniones y Capacitaciones a personal Operativo y Administrativo





