



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 INGENIERA INDUSTRIAL**

**“PROPUESTA DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA
UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA PROVINCIA DE IMBABURA”**



AUTORA: Liliana Verenice Echeverría Unda.

DIRECTORA: MSc. Jenyffer Alexandra Yépez Chicaiza, Ing.

Ibarra – Ecuador

2024

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

La Universidad Técnica del Norte dentro del proyecto Repositorio Digital Institucional, determinó la necesidad de disponer de textos completos en formato digital con la finalidad de apoyar los procesos de investigación, docencia y extensión de la Universidad.

Por medio del presente documento dejo sentada mi voluntad de participar en este proyecto, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO:			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1050133345		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Echeverría Unda Liliana Verenice		
DIRECCIÓN:	Cotacachi – El Ejido – Vía Anrabí #115		
EMAIL:	lvecheverriau@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	062915956	TELF. MÓVIL	0980673830

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO	“Propuesta de un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales para una Institución Pública de la Provincia de Imbabura”
AUTOR (ES):	Echeverría Unda Liliana Verenice
FECHA:	2024-09-25
SOLO PARA TRABAJOS DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	
CARRERA/PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> GRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Ingeniera Industrial
DIRECTOR	MSc. Jenyffer Alexandra Yépez Chicaiza, Ing.

APROBACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

Yo, Liliana Verenice Echeverría Unda, con cédula de identidad Nro. 1050133345, en calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de integración curricular descrito anteriormente, hago entrega del ejemplar respectivo en formato digital y autorizo a la Universidad Técnica del Norte, la publicación de la obra en el Repositorio Digital Institucional y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos, para ampliar la disponibilidad de material y como apoyo a la educación, investigación y extensión; en concordancia con la Ley de Educación Superior Artículo 144.

Ibarra, a los 25 días del mes de septiembre de 2024.

EL AUTOR:

Firma 

Nombre: Echeverría Unda Liliana Verenice

CONSTANCIAS

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

Ibarra, a los 25 días del mes de septiembre de 2024.

EL AUTOR:

Firma 

Nombre: Echeverría Unda Liliana Verenice

**CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR**

Ibarra, 25 de septiembre de 2024.

MSc. Jenyffer Alexandra Yépez Chicaiza, Ing.
DIRECTORA 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.



MSc. Jenyffer Alexandra Yépez Chicaiza, Ing.

C.C.: 104301339-0

APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR

El Comité Calificador del trabajo de Integración Curricular "PROPUESTA DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA PROVINCIA DE IMBABURA" elaborado por Liliana Verenice Echeverría Unda previo a la obtención del título de Ingeniera Industrial, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:

(f) 

MSc. Jenyffer Alexandra Yépez Chicaiza, Ing.

C.C.:100341339-6.....

(f) 

MSc. Ramiro Vicente Saraguro Piarpuezán, Ing.

C.C.:100.1128857.....

DEDICATORIA

Con cariño y gratitud, dedico este trabajo a mis amados padres, Anita y Edwin, su inquebrantable apoyo ha sido la luz que ha guiado mi trayectoria académica, siempre iluminando mi camino incluso en los momentos más oscuros. Gracias a su amor y confianza en mí, he tenido la fuerza y motivación para superar cada obstáculo; su ejemplo y dedicación han sido una fuente constante de inspiración.

A Jorge, mi pareja y cómplice de aventuras, por estar a mi lado en cada paso de este camino, siempre me brindaste tu apoyo incondicional, no solo en momentos de alegría, sino también en los de dificultad, por tu paciencia, tu apoyo emocional y académico en los tiempos difíciles, por las noches de desvelo, han sido fundamentales para la realización de este trabajo.

A mi hermano Edwin, por estar presente en los momentos en que más necesitaba palabras de apoyo, ofreciendo tus sabios consejos.

A mis amigas, hermanas de otra madre, Milena y Zulay, quienes siempre confiaron en mí desde el inicio, su amistad ha sido lo mejor que me ha pasado y su confianza en mí me ha dado el valor para enfrentar cada desafío. Su apoyo ha sido parte fundamental de esta trayectoria y valoro profundamente cada palabra de aliento y sonrisas compartidas.

Y, en memoria de quienes ya no están físicamente, pero siguen vivos en mi corazón, mis queridos seres celestiales, mi abuelita Carmelita Morales y mi tío Fabián Vaca (Tata); aunque sus voces se han silenciado, sus enseñanzas, amor y espíritu siguen siendo mi fuerza inquebrantable, han sido mi ejemplo de lucha y perseverancia que me inspira a no rendirme, los llevo siempre en mi corazón y sus recuerdos me impulsan a ser mejor cada día. ¡Este logro es por y para ustedes!

Liliana Echeverría Unda

AGRADECIMIENTO

A lo largo de este camino, lleno de desafíos y aprendizajes, he contado con el apoyo y la guía de muchas personas especiales a quienes deseo expresar mi más profundo agradecimiento. En primer lugar, agradezco a Dios por darme fortaleza y sabiduría necesarias para enfrentar cada obstáculo.

A mis padres Anita Unda y Edwin Echeverría, por su constante respaldo, sus sacrificios, sus sabias palabras que siempre me han guiado y por creer siempre en mí; a mi hermano Edwin Echeverría, por siempre estar ahí cuando te necesitaba. A mi abuelita Odila y mi tío Galo, por sus bendiciones, motivación y palabras de aliento día a día.

A mi pareja Jorge Gallegos, por tu cariño y paciencia en cada etapa de este proceso, por todas las veces que me ayudaste en el ámbito académico y emocional, por ser mi compañero incondicional en este proceso, gracias por día a día motivarme a ser mejor en lo que hago, juntos siempre superamos cualquier desafío y alcanzamos nuestras metas propuestas.

A mis fieles mascotas, por acompañarme en las noches, por ser mi compañía en los desvelos, ustedes son el recordatorio constante de que el amor y fidelidad pueden venir de muchas formas.

A mis amigos, Mile, Zu, Pato, Garick, Sele, Naye, Dome, gracias por estar ahí en cada etapa, brindándome su compañía, ánimo y apoyo incondicional, cada risa compartida y cada conversación me recordaron que no estaba sola en este proceso.

A mi directora, MSc. Jenyffer Yépez, y a mi asesor, MSc. Ramiro Saraguro, por su orientación, paciencia y valiosos conocimientos que fueron fundamentales para la correcta realización de este trabajo.

A la Prefectura Ciudadana de Imbabura, especialmente a la Jefatura de Seguridad y Salud Ocupacional, por abrirme sus puertas y brindarme la oportunidad de realizar este proyecto.

Finalmente, agradezco a la Universidad Técnica del Norte, a la Facultad de Ingeniería en Ciencias Aplicadas y a la Carrera de Ingeniería Industrial por abrirme sus puertas y brindarme las herramientas y el conocimiento necesario para mi formación. Extiendo mi gratitud a los docentes que con verdadera vocación, transmiten su pasión por la carrera y hacen que cada día sea una oportunidad para aprender y crecer.

Liliana Echeverría Unda

RESUMEN EJECUTIVO

La importancia del riesgo psicosocial en una Institución de carácter público, radica en la influencia directa sobre la salud y el rendimiento sus funcionarios, mismos que desempeñan un papel fundamental en la prestación de servicios a la sociedad. La investigación se realizó a 229 funcionarios de la Prefectura Ciudadana de Imbabura, 118 trabajadores de la Dirección General de Vialidad e Infraestructura, y 111 empleados de la Dirección General Administrativa, a los cuales se aplicó el “Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales” proporcionado por el Ministerio del Trabajo – Ecuador. Los resultados obtenidos en términos generales de las dos direcciones evaluadas, mostraron un 33,60% de factores de riesgo psicosocial bajo, un 63,30% de factores de riesgo psicosocial medio y 3,10% de factores de riesgo psicosocial alto, dichos resultados indican que existe un porcentaje considerable que se encuentra bajo condiciones favorables en el trabajo, sin embargo, existe un porcentaje significativo que presentan dificultades en el entorno laboral, aunque no revelan niveles alarmantes. Mediante la identificación de los principales “factores de riesgo psicosocial” que están afectando el rendimiento laboral, se encuentran: carga y ritmo de trabajo, liderazgo, organización del trabajo, condiciones del trabajo, y, margen de acción y control. Por lo tanto se crea la propuesta de un “Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales”, mismo que plantea actividades que permitan mitigar aquellos factores que se encontraron en la categoría “riesgo alto”; consecutivamente, para la categoría “riesgo medio”, se propuso medidas preventivas que permitan evitar la generación de problemas en la salud de los funcionarios a futuro, y, para la categoría “riesgo bajo”, se creó actividades que ayudarán a la realización de un constante control, que permitan mantener el equilibrio y los aspectos positivos presentes en el entorno laboral, y con la finalidad de mejorar las condiciones laborales de los funcionarios.

Palabras Clave: riesgo psicosocial, factor de riesgo psicosocial, dimensión, salud ocupacional, clima laboral, Ministerio del Trabajo del Ecuador.

ABSTRACT

The importance of psychosocial risk in a public institution lies in its direct influence on the health and performance of its employees, who play a fundamental role in providing services to society. The research was conducted on 229 employees from the Citizen Prefecture of Imbabura, including 118 workers from the General Directorate of Roads and Infrastructure and 111 employees from the General Administrative Directorate, to whom the “Psychosocial Risk Assessment Questionnaire” provided by the Ministry of Labor – Ecuador was applied. The overall results from the two evaluated directorates showed 33.60% of low psychosocial risk factors, 63.30% of medium psychosocial risk factors, and 3.10% of high psychosocial risk factors. These results indicate that a considerable percentage is under favorable working conditions; however, a significant percentage faces difficulties in the work environment, although they do not reveal alarming levels. Through the identification of the main "psychosocial risk factors" affecting job performance, the following were found: workload and pace of work, leadership, organization of work, working conditions, and scope of action and control. Therefore, a proposal for a “Psychosocial Risk Prevention Plan” is created, which outlines activities to mitigate the factors found in the "high risk" category. Subsequently, for the "medium risk" category, preventive measures were proposed to avoid generating health problems for employees in the future. For the "low risk" category, activities were designed to facilitate ongoing monitoring, allowing for the maintenance of balance and positive aspects in the work environment, with the aim of improving the working conditions of employees.

Keywords: psychosocial risk, psychosocial risk factor, dimension, occupational health, work environment, Ministry of Labor of Ecuador.

LISTA DE SIGLAS

PCI: Prefectura Ciudadana de Imbabura.

COOTAD: Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización.

GAD: Gobierno Autónomo Descentralizado.

LOSEP: Ley Orgánica de Servicio Público.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

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

MDT: Ministerio del Trabajo.

SST: Seguridad y Salud en el Trabajo.

SSO: Seguridad y Salud Ocupacional.

JL: Jornada Laboral.

MATRIZ “IPER”: Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.

NR: Nivel de Riesgo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA	2
DEDICATORIA	7
AGRADECIMIENTO.....	8
RESUMEN EJECUTIVO	9
ABSTRACT	10
LISTA DE SIGLAS.....	11
ÍNDICE DE CONTENIDOS	12
ÍNDICE DE TABLAS.....	16
ÍNDICE DE FIGURAS.....	17
ÍNDICE DE ANEXOS	20
I. INTRODUCCIÓN	21
A. Problemática.....	21
B. Justificación	22
C. Objetivos.....	23
1) Objetivo General:.....	23
2) Objetivos Específicos:	23
D. Alcance	23
II. MARCO TEÓRICO.....	24
A. Antecedentes.....	24
B. Base Teórica.....	27
1) Trabajo:	27
2) Salud:	27
3) Seguridad en el Trabajo:	27
4) Salud Ocupacional:	27
5) Clima Laboral:	27
6) Riesgo Laboral:.....	28
7) Tipos de Riesgos Laborales:	28
8) Riesgos Psicosociales:	28
9) Factores de los Riesgos Psicosociales:	28
10) Tipos de Riesgos Psicosociales:.....	29

11) Acoso Laboral:	29
a) Tipos de Acoso Laboral:	29
12) Estrés Laboral:	30
a) Causas del Estrés Laboral:	30
b) Respuesta del Estrés Laboral:	31
c) Respuesta Fisiológica:.....	31
d) Respuesta Cognitiva:.....	31
e) Respuesta Emocional:	32
f) Consecuencias del Estrés Laboral:	32
13) Violencia Laboral:.....	32
a) Tipos de Violencia Laboral:.....	33
b) Violencia Física:	33
c) Violencia Verbal:	33
d) Acoso Sexual:	33
e) Consecuencias de la Violencia Laboral:	33
14) Consumo de Drogas y Alcohol:	34
a) Causas:	34
b) Consecuencias:.....	34
C. Base legal.....	35
1) Constitución de la República del Ecuador (2008):	35
2) Decisión 584 (2004):.....	35
3) Código del Trabajo Ecuatoriano (2005):.....	36
4) LOSEP – Artículo 23 (2010):.....	36
5) Decreto Ejecutivo 255 (2024):.....	36
6) Acuerdo Ministerial No. 082 (2017):.....	37
7) Reglamento Interno de Seguridad y Salud – PCI (2022):.....	37
III. MATERIALES Y MÉTODOS	38
A. Descripción del Área de Estudio	38
1) Datos Generales:	38
2) Localización:.....	38
3) Ubicación Geográfica:	39

4) Misión Institucional:	39
5) Visión Institucional:	39
6) Objetivos Estratégicos Institucionales:	39
7) Valores Institucionales:	40
8) Políticas de Calidad:	40
9) Organigrama Estructural:	41
10) Mapa de Procesos:	42
B. Identificación de Actividades	43
C. Población Total y Muestra	45
1) Población Total:	45
2) Muestra:	45
3) Cálculo de la Muestra:	46
a) Cálculo de la Muestra – Estrato 1:	46
b) Cálculo de la Muestra – Estrato 2:	47
D. Enfoque y Tipo de Investigación	48
E. Tipo de Investigación	48
F. Técnicas e instrumentos	48
1) Técnicas de Investigación:	48
2) Instrumentos de Investigación:	49
G. Operacionalización de Variables	51
1) Matriz de Operacionalización de la Variable Independiente:	52
2) Matriz de Operacionalización de la Variable Dependiente:	53
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	54
A. Aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales	54
B. Análisis de Resultados	54
C. Interpretación de Resultados	54
1) Análisis de Resultados – Dirección General de Vialidad e Infraestructura:	58
2) Análisis General – Dirección General de Vialidad e Infraestructura	69
3) Análisis de Resultados – Dirección General Administrativa:	70
4) Análisis General – Dirección General Administrativa:	80
D. Relación de Dimensiones	81

1) Discusiones:	85
E. Propuesta	86
1) Introducción:	86
2) Objetivo General:	86
3) Objetivos Específicos:	86
4) Alcance:.....	86
CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES	94
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	95
ANEXOS.....	99

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA I. DATOS GENERALES	38
TABLA II. LOCALIZACIÓN.....	38
TABLA III. ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDADES	43
TABLA IV. PRODUCTOS Y SERVICIOS	43
TABLA V. ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDADES.....	44
TABLA VI. PRODUCTOS Y SERVICIOS.....	44
TABLA VII. POBLACIÓN TOTAL	45
TABLA VIII. TRABAJADORES SEGÚN SU GÉNERO	45
TABLA IX. POBLACIÓN TOTAL DIVIDIDA EN ESTRATOS.....	46
TABLA X. ABREVIATURAS DE LA FÓRMULA DE YAMANE	46
TABLA XI. MUESTRA CALCULADA.....	47
TABLA XII. TRABAJADORES SEGÚN SU GÉNERO PARA EL ESTUDIO	48
TABLA XIII. ESCALA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO.....	51
TABLA XIV. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	52
TABLA XV. VARIABLE DEPENDIENTE	53
TABLA XVI. RESULTADO GLOBAL	69
TABLA XVII. RESULTADO GLOBAL	80
TABLA XVIII. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	87
TABLA XIX. CRONOGRAMA	90

ÍNDICE DE FIGURAS

Fig. 1. Tipos de Riesgos Laborales.	28
Fig. 2. Principales Factores de los Riesgos Psicosociales.	29
Fig. 3. Principales Riesgos Psicosociales en el Entorno Laboral.	29
Fig. 4. Acoso Laboral según su Procedencia.	30
Fig. 5. Acoso Laboral según la Intencionalidad del Acosador.	30
Fig. 6. Principales Causas "Factores Estresantes" que Provocan el Estrés Laboral.	30
Fig. 7. Principales Respuestas ante el Estrés Laboral.	31
Fig. 8. Respuesta Fisiológica ante el Estrés Laboral.	31
Fig. 9. Respuesta Cognitiva frente al Estrés Laboral.	31
Fig. 10. Fases de la Respuesta Emocional frente al Estrés Laboral.	32
Fig. 11. Etapas del Síndrome de Burnout.	32
Fig. 12. Tipos de Violencia en el Trabajo.	33
Fig. 13. Orden jerárquico de las normas de la República del Ecuador.	35
Fig. 14. Ubicación Geográfica de la Prefectura Ciudadana de Imbabura.	39
Fig. 15. Valores Institucionales que cumple la Prefectura Ciudadana de Imbabura.	40
Fig. 16. Organigrama estructural de la Prefectura Ciudadana de Imbabura.	41
Fig. 17. Mapa de procesos de la Prefectura Ciudadana de Imbabura.	42
Fig. 18. Parámetros del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del MDT.	50
Fig. 19. Parámetros de la Dimensión 8: Otros Puntos Importantes.	51
Fig. 20. Variables de la Investigación.	51
Fig. 21. Gráfico: Área de Trabajo.	55
Fig. 22. Gráfico: Nivel de Instrucción.	55
Fig. 23. Gráfico: Años de Experiencia.	56
Fig. 24. Gráfico: Edad del Trabajador.	56
Fig. 25. Gráfico: Autoidentificación Étnica.	57
Fig. 26. Gráfico: Sexo del Trabajador.	57
Fig. 27. Gráfica: Carga y Ritmo de Trabajo.	58
Fig. 28. Gráfico: Desarrollo de Competencias.	59
Fig. 29. Gráfico: Liderazgo.	59
Fig. 30. Gráfico: Margen de Acción y Control.	60

Fig. 31. Gráfico: Organización del Trabajo.....	61
Fig. 32. Gráfico: Recuperación.	61
Fig. 33. Gráfico: Soporte y Apoyo.	62
Fig. 34. Gráfico: Acoso Discriminatorio.	63
Fig. 35. Gráfico: Acoso Laboral.....	63
Fig. 36. Gráfico: Acoso Sexual.	64
Fig. 37. Gráfico: Adicción al Trabajo.....	64
Fig. 38. Gráfica: Condiciones del Trabajo.	65
Fig. 39. Gráfico: Doble Presencia (Laboral – Familiar).....	66
Fig. 40. Gráfico: Estabilidad Laboral y Emocional.....	66
Fig. 41. Gráfico: Salud Autopercebida.	67
Fig. 42. Gráfico: Dirección General de Vialidad e Infraestructura.	68
Fig. 43. Gráfico: Carga y Ritmo de Trabajo.....	70
Fig. 44. Gráfico: Desarrollo de Competencias.....	70
Fig. 45. Gráfico: Liderazgo.	71
Fig. 46. Gráfico: Margen de Acción y Control.....	72
Fig. 47. Gráfico: Organización del Trabajo.....	72
Fig. 48. Gráfico: Recuperación.	73
Fig. 49. Gráfico: Soporte y Apoyo.	73
Fig. 50. Gráfico: Acoso Discriminatorio.....	74
Fig. 51. Gráfico: Acoso Laboral.....	74
Fig. 52. Gráfico: Acoso Sexual.	75
Fig. 53. Gráfico: Adicción al Trabajo.....	75
Fig. 54. Gráfico: Condiciones del Trabajo.	76
Fig. 55. Gráfico: Doble Presencia (Laboral – Familiar).....	77
Fig. 56. Gráfico: Estabilidad Laboral – Emocional.....	77
Fig. 57. Gráfico: Salud Autopercebida.	78
Fig. 58. Gráfica: Dirección General Administrativa	79
Fig. 59. Carga y Ritmo de Trabajo con el Área Operativa y el Sexo del Trabajador.	81
Fig. 60. Carga y Ritmo de Trabajo del Área Administrativa y Nivel más Alto de Instrucción.	82
Fig. 61. Liderazgo en el Área Operativa de acuerdo con la Antigüedad del Trabajador.....	82

Fig. 62. Liderazgo del Área Administrativa de acuerdo a la Antigüedad del Trabajador.	83
Fig. 63. Organización del Trabajo del Área Operativa y Administrativa de acuerdo a la Antigüedad del Trabajador.	83
Fig. 64. Condiciones del Trabajo con el Área Operativa y el Sexo del Trabajador.	84
Fig. 65. Condiciones del Trabajo con el Área Administrativa y la Antigüedad del Trabajador.	84

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo	99
ANEXO B. Dimensiones del Cuestionario de Riesgos Psicosociales.....	105
ANEXO C. Resultado por Dimensiones	108
ANEXO D. Interpretación de Resultados.....	108
ANEXO E. Socialización de la Evaluación en la Jefatura de SSO	109
ANEXO F. Socialización en los Talleres de la Institución.....	109
ANEXO G. Resolución de la Evaluación Psicosocial.....	109
ANEXO H. Formato de Guía de Entrevista	110
ANEXO I. Guía de Entrevista	112
ANEXO J. Formato de Plan de Trabajo	114
ANEXO K. Formato de Control de Asistencia.....	115
ANEXO L. Formato del Acta de Reunión.....	116
ANEXO M. Diagrama de Flujo del Protocolo para Denuncias.....	117
ANEXO N. Formato de Denuncia ante Acoso (Discriminatorio – Laboral – Sexual).....	118
ANEXO O. Formato de Inspecciones	120
ANEXO P. Formato de Encuesta acerca de la desconexión laboral.....	122
ANEXO Q. Formato de la Matriz IPER.....	123
ANEXO R. Formato de Matriz de Análisis de Benchmarking.....	124
ANEXO S. Formato de Convenio entre Instituciones	125
ANEXO T. Taller de Capacitación	127
ANEXO U. Programa de Capacitación	133
ANEXO V. Charla Informativa de Actividades Mindfulness.....	143
ANEXO W. Indicadores del Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales.....	147

I. INTRODUCCIÓN

A. Problemática

A fines del siglo XX, los movimientos sindicales y el progreso colectivo dió inicio al auge de los riesgos psicosociales [1]. Estos se definen como: “todos aquellos factores presentes en el ambiente laboral, que llegan a perjudicar tanto al bienestar físico, mental y social de los trabajadores, además del desempeño y excelencia laboral” [2].

La relevancia del riesgo psicosocial en una entidad pública radica en su influencia directa sobre la salud y el rendimiento de los funcionarios, quienes son los responsables de dar prestación de servicios a la comunidad; se debe abordar de manera adecuada este tipo de riesgo, con el fin de asegurar la eficiencia y los altos estándares en la prestación de servicios gubernamentales, además, la correcta gestión de estos factores contribuye a la imagen institucional, fortaleciendo la reputación y percepción pública de la entidad [3].

Los funcionarios de esta Institución enfrentan diariamente diversos factores de riesgo psicosocial inherentes a sus labores, mismos que inciden en su capacidad para desempeñarse eficientemente, generando como consecuencia un ambiente laboral no apto para realizar las actividades durante toda su jornada [4].

Mediante un análisis realizado años atrás por la Dirección General Administrativa, se identificó que: “la calidad de liderazgo tiene un 33% de funcionarios que están expuestos a la situación desfavorable, 32% en situación intermedia y 35% en situación favorable” [5].

En función al análisis presentado, se establece que existe una carencia en cuanto a las relaciones interpersonales entre compañeros, por lo que se ha establecido como un factor determinante que contribuye a la creación de un ambiente laboral inadecuado, que afecta al bienestar de los trabajadores, comprometiendo la eficacia del desempeño en sus tareas [5].

Además, la constante carga de responsabilidades que recae sobre los funcionarios sin el adecuado respaldo y colaboración no solamente incide en su rendimiento laboral, sino que también podría tener consecuencias directas en su salud [5].

Resulta fundamental proponer soluciones que promuevan un escenario profesional óptimo, caracterizado por interacciones humanas constructivas y un adecuado nivel de soporte, que promuevan la prevención de posibles afecciones a la salud.

B. Justificación

Un entorno de trabajo saludable implica crear un escenario accesible que reconozca las capacidades y habilidades individuales, reduciendo al mínimo los desafíos entre trabajadores, además, debe ofrecer herramientas que permitan prevenir enfermedades [6].

La investigación está enfocada en la valoración de riesgos psicosociales, ayudando a identificar con mejor claridad todos aquellos factores de riesgo que pueden presentarse en la Institución, aportando con el propósito de erradicarlos o atenuarlos, estableciendo así acciones de prevención que demuestren conveniencia, asimismo, se tratará de potenciar todos los parámetros laborales del personal de la Institución [7].

La institución para detectar la existencia de riesgos psicosociales debe tomar en consideración determinados indicadores como son:

- Bajo rendimiento de los funcionarios sin algún motivo [8].
- Existencia de un ambiente laboral alterado [8].
- Aumento del absentismo laboral, entre otros [8].

En varias ocasiones los mismos funcionarios son los encargados de identificar y reportar la presencia de algún problema, esta información suele ser transmitida a la organización mediante los delegados del Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional [8].

El Acuerdo Ministerial No. 082 en su Art. 9, dispone que las organizaciones y entidades tanto del sector público como privado, que posean más de diez trabajadores, estarán obligadas a establecer un “programa de prevención de riesgos psicosociales” que incluirá medidas que promuevan una cultura de no discriminación e igualdad de oportunidades en el espacio de trabajo [9].

Según el COOTAD en su Art. 40, establece que los GADs Provinciales son entidades jurídicas de índole pública, que operan con autonomía; están conformados por áreas como participación ciudadana, elaboración de leyes, supervisión y administración ejecutiva, de acuerdo con lo estipulado en el presente Código, para el desempeño de sus responsabilidades y competencias [10].

El Acuerdo Ministerial Nro. 244 en su Art. 3, establece: defender y fomentar la garantía integral de derechos primordiales de los funcionarios, en consonancia con la normativa ecuatoriana y los convenios internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado, con el propósito de

prevenir la discriminación, mobbing o cualquier forma de violencia dirigida hacia las mujeres en el contexto laboral ámbito laboral, de forma justa e igualitaria [11].

Este tipo de entidades al estar vinculados a la sociedad, deben estar atentos al ámbito psicosocial, es decir, debido a su autonomía en la gestión de toma de decisiones, es fundamental que sus funcionarios tomen conciencia acerca de esta temática, para así garantizar un entorno laboral saludable que contribuya al buen ejercicio de sus funciones y competencias en cuanto a la participación ciudadana, legislación, fiscalización y ejecución [11].

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación, aportará conocimientos acerca de riesgos psicosociales, mediante la aplicación de cuestionarios, mismos que permitirán tener un mejor enfoque en cuanto a la temática presentada.

C. Objetivos

1) Objetivo General:

Elaborar un plan de prevención de riesgos psicosociales, para mejorar el ambiente laboral y salud de los funcionarios.

2) Objetivos Específicos:

- Plantear el marco teórico de la investigación, recopilando información mediante fuentes bibliográficas que tengan relación con riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral, permitiendo así el apoyo a esta investigación.
- Realizar un análisis de la situación actual del personal, identificando así los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos.
- Proponer un plan de prevención de riesgos psicosociales para mejorar las condiciones laborales.

D. Alcance

La presente investigación se centrará en la elaboración de un plan de prevención de riesgos psicosociales en la matriz ubicada en la ciudad de Ibarra, en la Dirección General de Vialidad e Infraestructura y Administrativa que cuenta con 255 funcionarios en total, los cuales cumplen una jornada laboral de 08h00 a 16h45.

II. MARCO TEÓRICO

A. Antecedentes

- En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal localizado en la provincia de Sucumbíos, Hernández [4], desarrolló un proyecto cuyo objetivo fue analizar los factores de riesgo psicosocial, comprometiéndose a salvaguardar la salud mental y física de los empleados. Para la obtención de mejores resultados la investigación se aplicó a todo el personal que conforma la Institución; es decir, desde las áreas administrativas hasta las operativas, dando un total de 160 individuos; la metodología del Ministerio del Trabajo del Ecuador para evaluar los factores de riesgo psicosocial, reveló que el 11% de los trabajadores enfrenta un riesgo bajo, el 44% un riesgo medio y el 46% un riesgo alto en términos globales. Identificando a la categoría de riesgo alto como la más influyente entre los factores de riesgo psicosocial en los empleados del GAD Municipal de Sucumbíos. Con la finalidad de controlar este problema se elaboró un Plan de Acción, donde se detallan medidas correctivas y preventivas, logrando prevenir los efectos negativos, como accidentes laborales y problemas de salud en los trabajadores [4].
- De igual manera en un estudio realizado por Hurtado, Cuenu, Mosquera y Moreno [12], señalan que un trabajo satisfactorio no solo da sentido a la vida, sino que también influye positivamente en la salud, la autoestima, las relaciones interpersonales y el nivel socioeconómico; mientras que por otro lado un trabajo que sea rutinario y con actividades agotadoras sin supervisión genera un elevado nivel de estrés, conllevando al desarrollo de varias enfermedades. Los autores dentro de este estudio empezaron con una revisión sistemática de la literatura con la finalidad de identificar los factores que promueven los riesgos psicosociales y de la salud mental, dando como resultados que es indispensable estudiar la normatividad aplicada en el entorno nacional e internacional, para entender la perspectiva que están manejando actualmente las entidades nacionales frente a estos riesgos, y si las medidas tomadas están siendo efectivas para la prevención de enfermedades causadas por los factores de riesgo psicosocial propios de los distintos ambientes laborales [12].
- Medina, Guzmán y Moreno [13] realizaron una investigación, que se enfocó en los factores psicosociales en el ámbito laboral, con el objetivo de identificar y proponer estrategias de intervención desde la perspectiva de la terapia ocupacional; el método utilizado fue el

cualitativo y transversal, bajo el paradigma histórico hermenéutico. La investigación constó de dos fases: una búsqueda documental para identificar documentos relevantes teóricos, prácticos e históricos, y la aplicación de una encuesta a terapeutas ocupacionales colombianos acerca de su experiencia en intervenciones de riesgo psicosocial en el trabajo. La primera fase identificó siete documentos influyentes, en la segunda fase, se validaron 11 respuestas de terapeutas ocupacionales, quienes abordaron aspectos proyectivos y preventivos frente a riesgos psicosociales laborales, así como acciones y actividades efectivas desde su experiencia profesional; se llevó a cabo una triangulación analítica, proponiendo estrategias derivadas de la documentación, respuestas de la encuesta y la información recopiladas. Finalmente, se reconocieron categorías vinculadas a la promoción, prevención, fundamentación teórica y sustento en el campo de la terapia ocupacional y los riesgos psicosociales laborales [13].

- Vega, Ceballos y Prado [14] mencionan en su trabajo de investigación que, los riesgos psicosociales se originan de factores tanto internos como externos a nivel organizacional, en conjunto con las enfermedades laborales, el objetivo es analizar las diferencias en los riesgos psicosociales entre empleados ya diagnosticados con una enfermedad laboral y aquellos que aún están en proceso de calificación. Para ello, se plantea realizar un estudio de carácter mixto y descriptivo, con un enfoque correlacional, centrado en dichos riesgos en un grupo de 10 trabajadores de una empresa de servicios generales; de los cuales, 3 tienen una calificación establecida y 7 están en espera.

Los diagnósticos incluyen un 40% de casos de síndrome del túnel carpiano, 20% relacionados con lesiones del manguito rotador, y un 10% de síndrome del tendón del tensor de la fascia lata. En cuanto a los resultados cualitativos, se identificó que el nivel de riesgo psicosocial oscila entre medio y muy alto. Se concluye que no hay diferencias significativas en los riesgos psicosociales entre los trabajadores con una calificación de enfermedad laboral y aquellos que aún la están esperando. Esto subraya la importancia de implementar un programa específico que aborde los riesgos detectados [14].

- Solíz [15], menciona que, los factores psicosociales han sido ampliamente abordados en la literatura a lo largo de los años, tanto empresarios como académicos, se han dedicado a diseñar estrategias dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo, como ofrecer salarios más competitivos, proporcionar oportunidades de ascenso, o fomentar una comunicación más

efectiva entre colegas; enfoques más recientes han sugerido tácticas internas en las empresas como la implementación de horarios flexibles, la promoción de estilos de supervisión que fomenten la confianza, la selección de personal basada en ciertos rasgos de personalidad, o la distribución equitativa de la carga laboral, sin embargo, estas estrategias enfrentan desafíos durante su implementación, dado que se necesita de inversiones significativas por parte de las empresas y no garantizan la reducción del impacto de factores como ausentismo, abandono, estrés laboral, salud mental, entre otros.

La presente investigación tiene como objetivo examinar el efecto de factores poco abordados, como los riesgos psicosociales tanto dentro como fuera del entorno laboral, en los trabajadores operativos de empresas del sector industrial en Guadalajara, Jalisco. Mediante el análisis de la literatura existente, se identificaron los factores de riesgo psicosocial más destacados según diversos autores. El estudio de campo llevado a cabo se clasifica como descriptivo, de corte transversal y con un enfoque no experimental [15].

El proceso metodológico, incluyó la identificación de pilares teóricos y la definición de un censo para aplicar las técnicas e instrumentos seleccionados, se administraron a 227 trabajadores, se procedió a sistematizar la información recabada, identificada los factores de riesgo extralaboral, así como información sobre ocupación, características sociodemográficas y de salud mental [15].

B. Base Teórica

1) Trabajo:

Desde la perspectiva individual, el trabajo se distingue como una actividad necesaria que las personas realizan para obtener una remuneración, que ayude a la satisfacción de demandas esenciales y alcanzar satisfacciones personales, profesionales o sociales que les resulte gratificantes [16].

2) Salud:

Según la OMS, la salud se define como un nivel de estado de completo equilibrio en los ámbitos físico, mental y social de un individuo, sin limitarse únicamente a la carencia de enfermedades [17].

Anteriormente, la salud solía entenderse como la falta de enfermedad asociada al bienestar físico, pero esta perspectiva ha quedado obsoleta debido a que la ciencia médica actual reconoce la existencia de enfermedades que no son exclusivamente de naturaleza somática [18].

3) Seguridad en el Trabajo:

La Seguridad en el Trabajo se especializa en la aplicación de reglamentos técnicos y medidas de salud con la intención de disminuir riesgos en los entornos laborales; adopta una perspectiva dinámica al concentrarse en la minimización de accidentes y enfermedades en el trabajo, con la intención principal de lograr condiciones de salud óptimas en términos personales como grupales en el contexto laboral [19].

4) Salud Ocupacional:

Esta disciplina se enfoca en optimizar las condiciones laborales y el espacio profesional, con el propósito de fomentar y mantener el confort integral de los funcionarios, abarcando su salud física, mental y social en cada una de sus tareas [20].

5) Clima Laboral:

(Méndes – Álvarez, 2006) citado en Garbuglia [21] menciona que se refiere al ámbito en una entidad, creado y habituado por cada persona, este entorno se caracteriza por elementos como metas, estímulo laboral, gestión directiva, monitoreo, proceso de selección estratégica, dinámicas interpersonales y colaboración, mismos que impactan en la interpretación, creencias, contribución y conducta de los individuos, así como en su nivel de satisfacción y desempeño laboral.

6) *Riesgo Laboral:*

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su Art. 4 [22] expone que un “riesgo laboral” se refiere a la probabilidad de que un trabajador experimente cualquier tipo de afección originada por el trabajo.

7) *Tipos de Riesgos Laborales:*

A continuación, en la Fig. 1, se presenta la clasificación de los seis tipos de “riesgos laborales”:

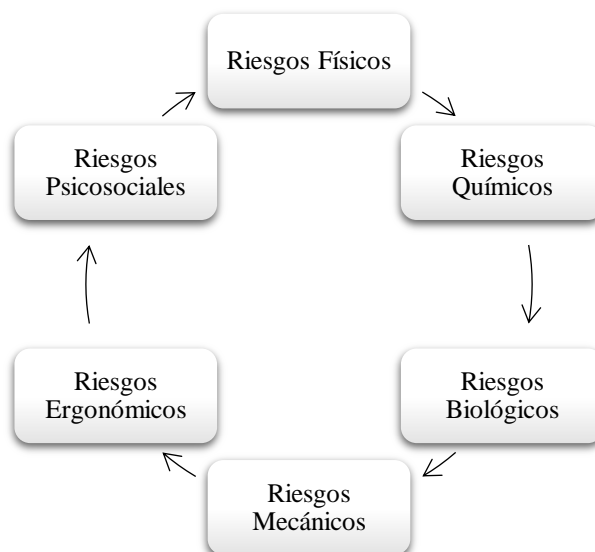


Fig. 1. Tipos de Riesgos Laborales.

Nota: Tomado de: Navas [22].

8) *Riesgos Psicosociales:*

Según la OIT mencionado en Ruiz [23] establece que los riesgos psicosociales se refieren a cómo el trabajo interactúa con el entorno, los factores organizacionales y las características individuales del colaborador, como sus habilidades, requerimientos, cultura y experiencias. Estos factores pueden impactar en su salud, desempeño y bienestar en el empleo, principalmente a través de la percepción que tienen de dichas condiciones.

9) *Factores de los Riesgos Psicosociales:*

Polanco – Martínez y García – Solarte [24] mencionan que la OIT establece que: los factores que constituyen los riesgos psicosociales son interacciones entre aspectos laborales, entorno, satisfacción, parámetros organizacionales y aspectos personales del trabajador; esta interacción puede afectar la salud, desempeño y realización profesional de los trabajadores.

La Fig. 2, detalla los principales factores que dan lugar a los riesgos psicosociales inmersos en el ámbito laboral:

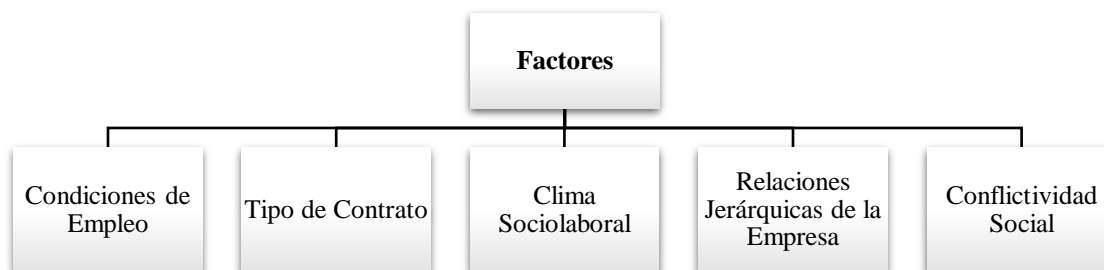


Fig. 2. Principales Factores de los Riesgos Psicosociales.

Nota: Adaptado de: Navas [22].

10) *Tipos de Riesgos Psicosociales:*

En la Fig. 3, según Neffa [25] se encuentran representados los principales “riesgos psicosociales” que pueden presentarse en el espacio de trabajo:

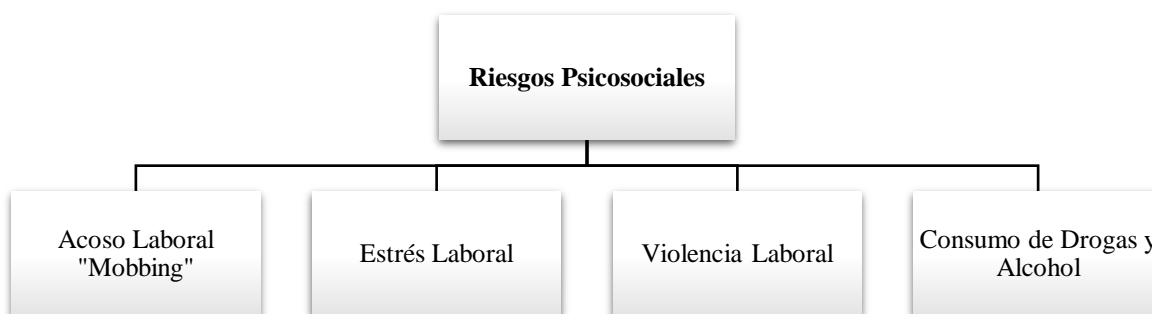


Fig. 3. Principales Riesgos Psicosociales en el Entorno Laboral.

Nota: Adaptado de: Neffa [25].

11) *Acoso Laboral:*

De acuerdo con Leymann mencionado en De Miguel Barrado y Prieto [26] establece que el acoso laboral se define como el contexto en el que un individuo usa repetidamente violencia psicológica fuerte contra otra persona durante mucho tiempo, con la finalidad de destruir las relaciones de comunicación de la víctima.

El “mobbing” se ha convertido en uno de los riesgos psicosociales más relevantes en el espacio de trabajo, dado el incremento de casos reportados en diversas empresas. Esto ha generado un mayor interés social y una creciente atención legal, al punto de que ya existen fallos judiciales que tipifican el acoso en el trabajo como un delito penal [27].

a) *Tipos de Acoso Laboral:*

El acoso laboral se clasifica en dos tipos: según su procedencia y según la intencionalidad del acosador. [26]

En la Fig. 4, se presenta la clasificación del acoso laboral según su procedencia:

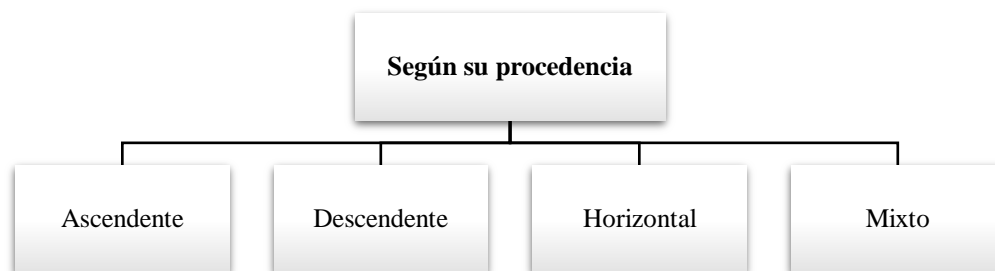


Fig. 4. Acoso Laboral según su Procedencia.

Nota: Tomado de: De Miguel Barrado y Prieto citado en [28].

En la Fig. 5, según De Miguel Barrado y Prieto citado en [28] se presenta la clasificación del acoso laboral según la intencionalidad del acosador.

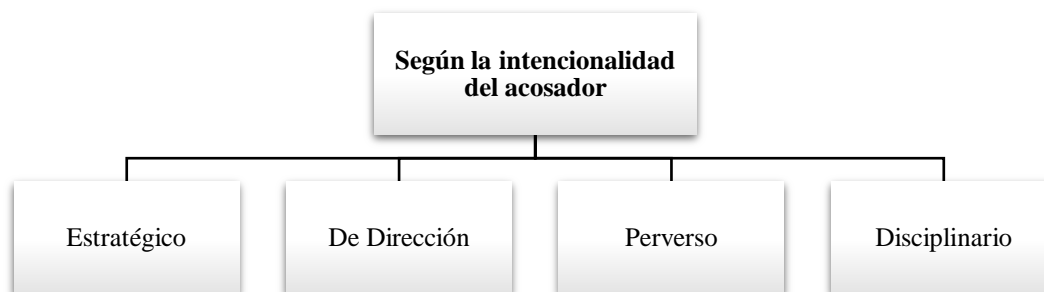


Fig. 5. Acoso Laboral según la Intencionalidad del Acosador.

Nota: Tomado de: De Miguel Barrado y Prieto citado en [28].

12) *Estrés Laboral:*

De acuerdo con Moreno – Jiménez y Garrosa [29] el estrés laboral se define como las respuestas tanto físicas como psicológicas adversas que surgen a medida que las demandas en el trabajo sobrepasan las habilidades y recursos del empleado.

a) *Causas del Estrés Laboral:*

El estrés laboral puede generarse por varias causas, por lo tanto en la Fig. 6, según el INSST [30] se ha considerado detallar las principales:



Fig. 6. Principales Causas "Factores Estresantes" que Provocan el Estrés Laboral.

Nota: Adaptado según el INSST [30].

b) Respuesta del Estrés Laboral:

El ser humano frente a una situación de estrés responde de tres formas distintas, las cuales se muestran en la Fig. 7:



Fig. 7. Principales Respuestas ante el Estrés Laboral.

Nota: Adaptado según el INSST [30].

c) Respuesta Fisiológica:

Se puede describir como la reacción concreta y física del cuerpo frente a cualquier amenaza, durante este proceso de adaptación, el organismo pasa por tres etapas: alarma, resistencia o adaptación y agotamiento, conformado lo que se conoce como “Síndrome General de Adaptación.” [30]

En la Fig. 8, según Gil [31] se encuentran plasmadas las tres fases que corresponde a la respuesta fisiológica que presenta una persona frente al estrés laboral:

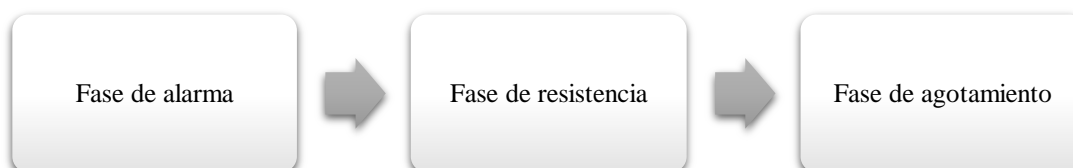


Fig. 8. Respuesta Fisiológica ante el Estrés Laboral.

Nota: Tomado de: Gil [31].

d) Respuesta Cognitiva:

Denominada como respuesta “psicológica” frente al estrés, mediante la cual se activan una serie de pensamientos, donde se entrelazan la percepción, el análisis y valoración de la situación [30].

En la Fig. 9, según el INSST [30] se presenta las dos etapas que experimenta una persona que está sometida bajo el estrés laboral:



Fig. 9. Respuesta Cognitiva frente al Estrés Laboral.

Nota: Adaptado según el INSST [30].

e) *Respuesta Emocional:*

De acuerdo con varios escritores, la emoción se considera como un resultado de los procesos cognitivos, aunque otros sugieren que funciona como un antecedente, es posible identificar dos fases en la Fig. 10, según el INSST [30]:

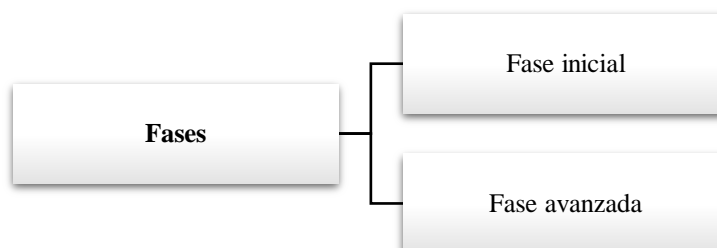


Fig. 10. Fases de la Respuesta Emocional frente al Estrés Laboral.

Nota: Adaptado según el INSST [30].

f) *Consecuencias del Estrés Laboral:*

El mencionado “**síndrome de burnout**” de acuerdo con Ramos citado en [32] hace referencia a un agotamiento emocional vinculado al ámbito laboral, su interpretación en español puede expresarse como “estar quemado” o “síndrome de estar quemado por el trabajo”; este trastorno afecta a trabajadores que mantienen una interacción directa con individuos, particularmente en el contexto de servicios humanos.

Como se mencionó anteriormente, el síndrome de burnout se presenta como última instancia frente al estrés laboral, por lo tanto, en la Fig. 11, se muestra las etapas por las que pasa un individuo cuando ha llegado a su límite de su capacidad para manejar el estrés.

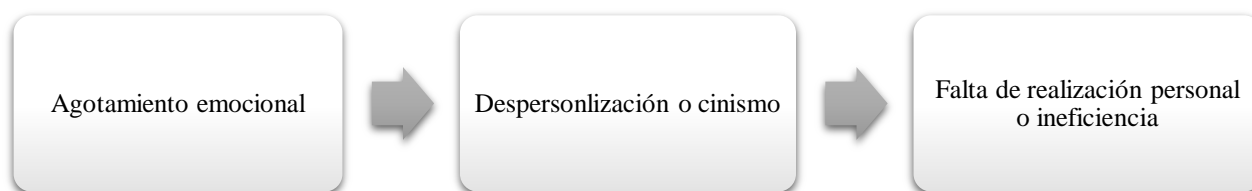


Fig. 11. Etapas del Síndrome de Burnout.

Nota: Tomado de: Baldeón, Janampa, Rivera, y Santivañez [33].

13) *Violencia Laboral:*

La violencia laboral según la OIT, citado en Neffa [25], se trata de un patrón de conducta que se establece en la interacción entre dos o más individuos, marcado por una agresividad que se manifiesta a través de insultos, amenazas, ataques, degradación, perjuicio o daño hacia una persona en el contexto de su trabajo, o como consecuencia directa de este, teniendo efectos negativos en la salud.

La OMS, en su informe mundial del año 2002 acerca de la violencia y salud, define como “violencia ocupacional”, a todos aquellos incidentes donde trabajadores son objeto de injusticias, intimidaciones o agresiones en situaciones afines con sus tareas [34].

a) Tipos de Violencia Laboral:

La violencia laboral como se mencionó anteriormente se refiere a cualquier acto que cause daño o malestar a una persona, por lo tanto, en la Fig. 12, se presenta las tres formas de violencia que puede presentarse en el ámbito laboral:

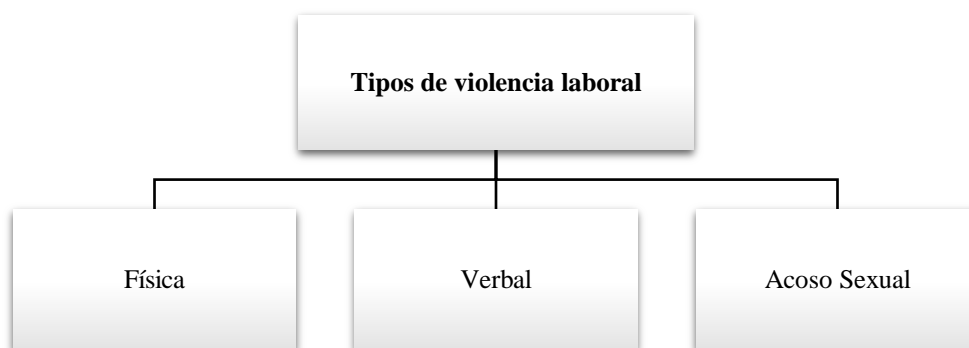


Fig. 12. Tipos de Violencia en el Trabajo.

Nota: Tomado de: Neffa [25].

b) Violencia Física:

Intentos de golpear, empujar, amenazar con algún objeto con la intención de hacer dolo físico, dar patadas, arañar, morder, entre otras [25].

c) Violencia Verbal:

Utilización de palabras hirientes, insultos, amenazas, utilizar expresiones verbales con el propósito de dañar a la persona [27].

d) Acoso Sexual:

Cualquier forma de violencia que ocasiona un acercamiento de índole sexual en los trabajadores de una organización, que no es deseada por la persona afectada, provocando un ambiente laboral intimidatorio y humillante [35].

e) Consecuencias de la Violencia Laboral:

Es crucial destacar que las consecuencias negativas de este problema pueden ser variadas, incluyendo efectos adversos en el bienestar físico y psicológico de los empleados, generación de un clima laboral nocivo, incremento en el ausentismo y giro de personal, reducción del rendimiento laboral, mayores costos para la organización y deterioro en la cultura organizacional.

Abordar y prevenir la violencia en el trabajo es clave para asegurar un espacio laboral que garantice seguridad y bienestar [27].

14) Consumo de Drogas y Alcohol:

El consumo y dependencia de sustancias como las drogas y el alcohol produce impactos perjudiciales a largo plazo en los resultados de las empresas y organizaciones; para los empresarios, esto se traduce en cuestiones de seguridad que impactan directamente a la entidad, generando altas tasas de ausentismo, accidentes, enfermedades laborales, por lo que esta situación incrementa los costos, reduce la productividad y conduce a una reducción de la competitividad [25].

a) Causas:

Las circunstancias laborales estresantes, la presión excesiva y factores ambientales adversos pueden propiciar el consumo adictivo de drogas en el trabajo, la precariedad de las instalaciones, la contaminación ambiental y las condiciones climáticas extremas contribuyen en varias ocasiones; en varias ocasiones, el consumo se relaciona con la búsqueda de alivio emocional, mejora del ánimo y facilitación de relaciones sociales [25].

b) Consecuencias:

Generan problemas laborales que incluyen baja productividad, ausentismo, cambio de actitudes, discusiones frecuentes, cambios abruptos de humor, ataques de ira y violencia verbal o física hacia colegas y superiores [25].

C. Base legal

Con la finalidad de respaldar los fundamentos legales de la investigación, la normativa actual sobre “Seguridad y Salud en el Trabajo”, indica que las organizaciones deben tomar en cuenta para cumplir con la prevención de riesgos asociados a factores psicosociales que afectan al personal, los detalles se muestran en la Fig. 13, de acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador [36]:

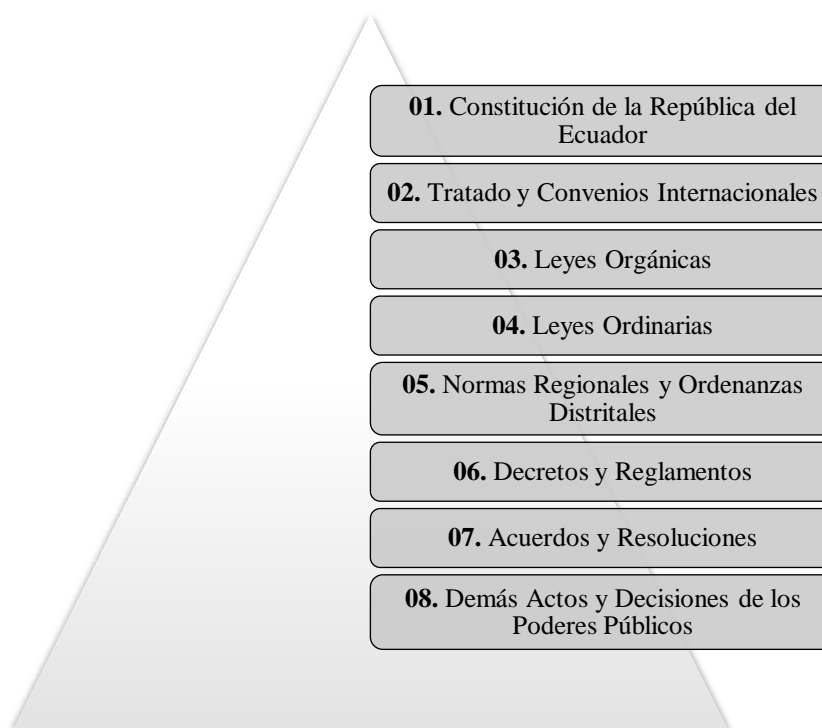


Fig. 13. Orden jerárquico de las normas de la República del Ecuador.

Nota: Adaptado según: la Constitución de la República del Ecuador [36].

1) Constitución de la República del Ecuador (2008):

El Art. 326, numeral 5, establece el derecho de cada individuo a llevar a cabo sus actividades en un ambiente apropiado que asegure su estado físico, integridad, seguridad, higiene y confort [36].

2) Decisión 584 (2004):

En el Capítulo II, Artículo 11 de la Decisión 584, se establece la obligación de implementar medidas destinadas a minimizar los “riesgos laborales” en todos las áreas de trabajo, para alcanzar este propósito, se enfatiza en la implementación de directrices relacionadas con los “Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”, considerándolos parte de la responsabilidad social y empresarial [37].

3) Código del Trabajo Ecuatoriano (2005):

En el Capítulo III, Art. 38 del Código del Trabajo se establece que los “riesgos” del trabajo deben ser gestionados por el empleador; si un trabajador resulta lesionado por estos “riesgos”, el empleador está obligado a compensarlo según lo estipulado en dicho Código, a menos que el IESS ya haya concedido dicha indemnización [38].

En el Art. 42, Capítulo IV, se establece la responsabilidad del empleador, según el Numeral 2, de crear y mantener las instalaciones laborales, como industrias, centros de trabajo, oficinas y otros espacios de trabajo, siguiendo las medidas de prevención, seguridad e higiene laboral, así como otras normativas y regulaciones; igualmente, destaca la importancia de tener en cuenta las normativas que aseguran la movilidad adecuada de los individuos con capacidades diferentes [38].

Asimismo, el Numeral 3 establece la obligación de compensar a los trabajadores por los “accidentes laborales” y “enfermedades profesionales” que pudieran sufrir, con la excepción contemplada en el Art. 38 de esta normativa [38].

4) LOSEP – Artículo 23 (2010):

La LOSEP en su Artículo 23, literal 1, prescribe: desenvolver sus funciones en un ambiente propicio que asegure su bienestar, seguridad, salud, higiene e integridad, esto significa que tiene como finalidad garantizar la eficiencia, transparencia y excelencia en la entrega de prestaciones gubernamentales, y procura crear una base normativa para la administración del personal en el ámbito gubernamental del Ecuador [39].

5) Decreto Ejecutivo 255 (2024):

En el Título I, Artículo 1 del Decreto Ejecutivo 255, establece: el objetivo de fomentar un enfoque preventivo y de cuidado en términos de “Seguridad y Salud en el Trabajo”; además de mejorar las leyes mediante la creación de políticas públicas y medidas que mejoren la “Seguridad y Salud en el Trabajo” en el entorno laboral [40].

En el Artículo 10, numeral 2 y 5, Capítulo I, Título III, establece que la autoridad sanitaria nacional, dentro de sus competencias y atribuciones constitucionales, legales, y en línea con la política vigente, tiene la facultad de:

- **Numeral 2:** desarrollar estrategias intersectoriales para potenciar las circunstancias laborales, y prevenir el deterioro de la salud del personal debido a la presencia de factores de riesgo en el lugar de trabajo [40].

- **Numeral 5:** ofrecer educación, capacitación e información gratuita tanto a trabajadores como a empleadores sobre temas relacionados con la salud laboral y las disposiciones del presente Reglamento [40].

6) Acuerdo Ministerial No. 082 (2017):

El propósito de este acuerdo, según su Artículo 1, es crear normativas que permitan que todos tengan la misma posibilidad de inmiscuirse en la contratación de personal, asegurando igualdad y evitando la discriminación en el trabajo, al aplicar medidas para evitar la presencia de “riesgos psicosociales” [9].

Además, en su Artículo 9, del “Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales”, plantea que en cualquier compañía y entidad tanto pública como privada que tenga más de diez trabajadores, será obligatorio establecer dicho programa [9].

7) Reglamento Interno de Seguridad y Salud – PCI (2022):

El presente Reglamento establece como “obligaciones generales del empleador”, en su Artículo 1, literal l: promover la adecuación de las laborales y las posiciones laborales según las habilidades de los empleadores, considerando su bienestar físico y mental, así como aspectos de ergonomía y otros campos vinculados con los diversos “riesgos psicosociales” en el ámbito laboral [42].

En el Capítulo III de acuerdo con el “Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales”, el Artículo 39 establece que: Medicina Ocupacional y Trabajo Social colaboran con el propósito de analizar los “riesgos psicosociales” en diversos roles organizativos, especialmente en cargos directivos y administrativos de alto desempeño, según las regulaciones laborales establecidas [42].

Para ello, se tendrán en cuenta los siguientes puntos:

- **Aspectos de la Organización del Trabajo:** conflictos, roles ambiguos, horarios laborales, interacciones personales, problemas de comunicación, oportunidades de ascenso, y otros factores que puedan generar conflictos laborales [42].
- **Factores del Ambiente Físico:** ruido, vibraciones, iluminación, temperatura y el entorno físico de trabajo que puede influir de manera negativa en la satisfacción en el trabajo, bienestar laboral y el desempeño del empleado [42].
- **Estresores Relacionados con las Tareas:** vinculados a la complejidad o simplificación de las tareas en el espacio del trabajo con el fin de perfeccionar el puesto de trabajo [42].

III. MATERIALES Y MÉTODOS

A. Descripción del Área de Estudio

1) Datos Generales:

La Tabla I, presenta los datos generales de la Institución donde se realizó la presente investigación: Prefectura Ciudadana de Imbabura.

TABLA I.
DATOS GENERALES

Nombre de la Empresa	Prefectura Ciudadana de Imbabura
Representante Legal	Econ. Richard Calderón Salto
Horario de atención	08h00 a 16h45 (lunes a viernes)
Número telefónico	(593) 6 295 5225
Correo electrónico	Info_imbabura.gob.ec
Página web	https://www.imbabura.gob.ec

Logo de la Prefectura
Ciudadana de Imbabura –
Administración 2023 – 2027



Nota: Datos generales de la Prefectura Ciudadana de Imbabura [43].

2) Localización:

La Tabla II, muestra la localización de la Prefectura Ciudadana de Imbabura:

TABLA II.
LOCALIZACIÓN

País	Ecuador
Región	Sierra
Provincia	Imbabura
Ciudad	Ibarra
Dirección	Simón Bolívar 7-44 y Oviedo esquina

Nota: Localización de la Prefectura Ciudadana de Imbabura [43].

3) *Ubicación Geográfica:*

En la Fig. 14 se muestra la ubicación geográfica de la Prefectura Ciudadana de Imbabura [43].

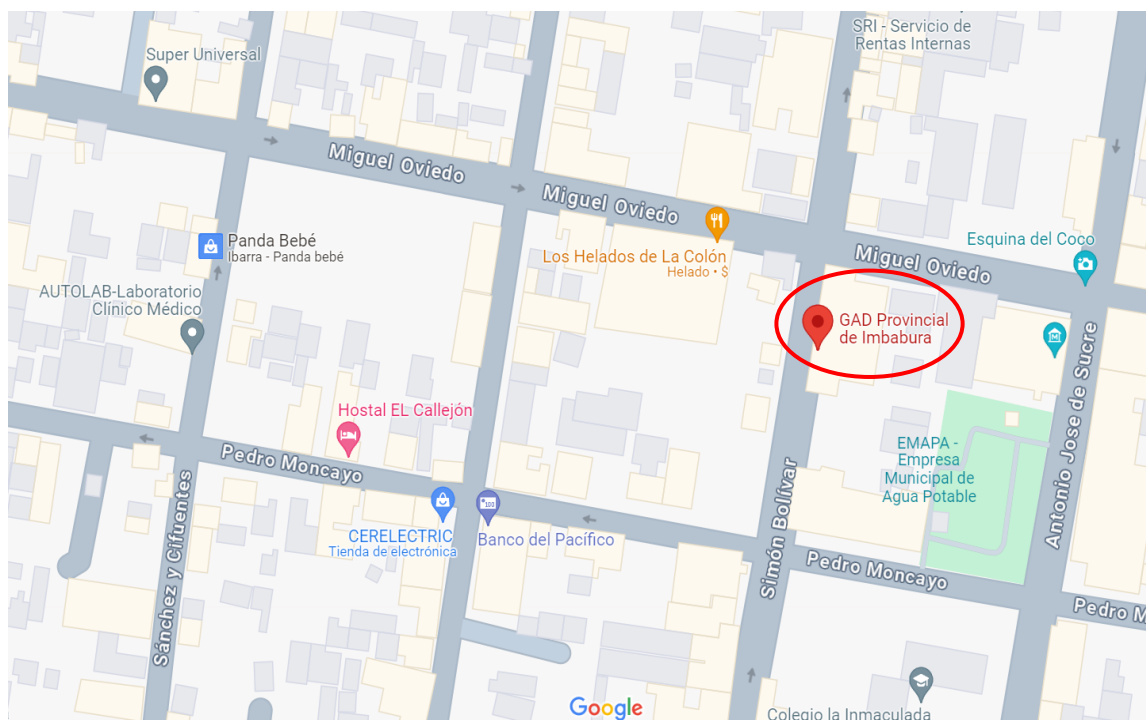


Fig. 14. Ubicación Geográfica de la Prefectura Ciudadana de Imbabura.

Nota: Tomado de Google Maps.

4) *Misión Institucional:*

Fomentar el desarrollo sostenible e inclusivo en la provincia de Imbabura [44].

5) *Visión Institucional:*

La Prefectura Ciudadana de Imbabura, al 2027, se establece como una entidad innovadora, eficiente e inclusiva, que lidera el desarrollo sostenible y genera oportunidades de bienestar en la provincia [44].

6) *Objetivos Estratégicos Institucionales:*

- Establecer una Institución contemporánea, sólida, eficaz y culturalmente adecuada en términos técnicos y profesionales, con procedimientos flexibles para abordar de manera oportuna las demandas inherentes a su labor y competencias, receptiva a la innovación y al desarrollo de sus habilidades [44].
- Mejorar el aprovechamiento de las tecnologías para cumplir con su propósito y alcanzar su visión [44].

- Fomentar la confianza del público en las institucionales mediante un enfoque ágil, íntegro y transparente [44].
- Contribuir a la eliminación de desigualdades, a la revitalización innovadora de la economía para ajustar y reducir el impacto del cambio climático, fortaleciendo las capacidades locales [44].
- Edificar una provincia productiva, innovadora, dinámica, interconectada e inclusiva, basada en el trabajo, la equidad, la participación y la preservación del entorno [44].

7) *Valores Institucionales:*

En la Fig. 15, según [44] se muestran los valores institucionales que ejerce la Prefectura Ciudadana de Imbabura:

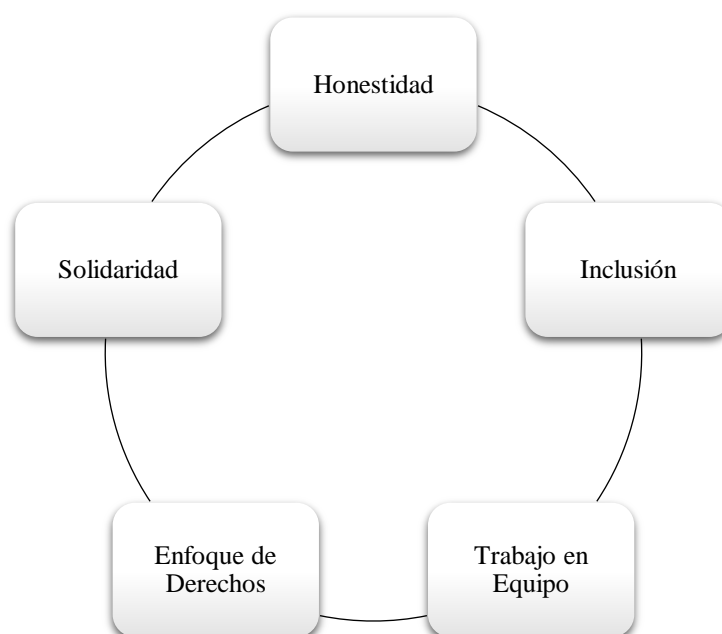


Fig. 15. Valores Institucionales que cumple la Prefectura Ciudadana de Imbabura.

Nota: Adaptado de [44].

8) *Políticas de Calidad:*

- Institución próxima a la comunidad, que brinda atención ágil y oportuna a sus necesidades;
- Constante innovación tecnológica para adaptar sus capacidades y funcionamiento a las demandas de la provincia;
- Comprometida con la construcción de una provincia que garantice igualdad de oportunidades y derechos, además de cuidar el medio ambiente [44].

9) Organigrama Estructural:

A continuación, en la Fig. 16, se presenta la estructura organizacional de la Prefectura Ciudadana de Imbabura [43].

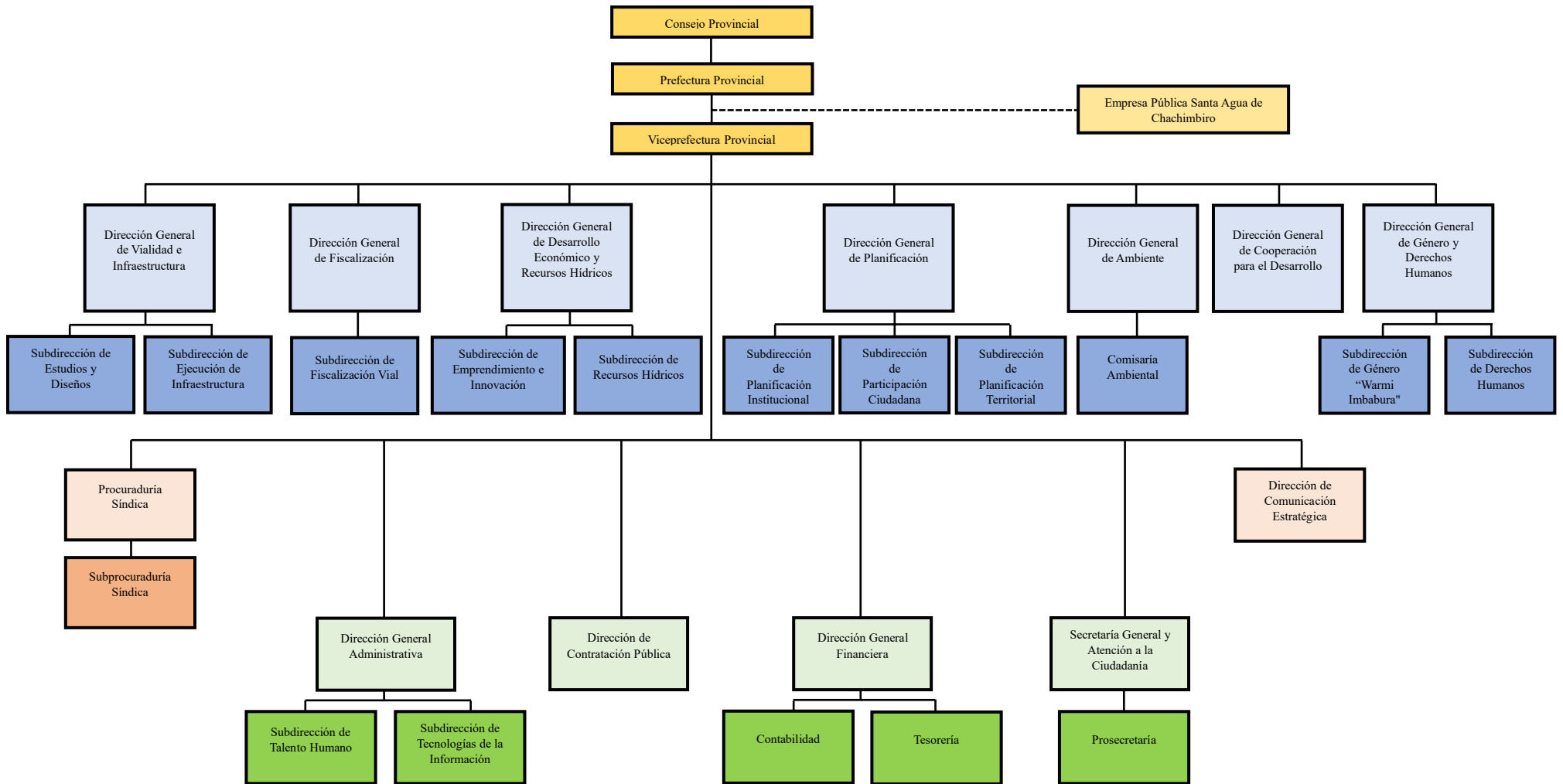


Fig. 16. Organigrama estructural de la Prefectura Ciudadana de Imbabura.

10) *Mapa de Procesos:*

A continuación, en la Fig. 17, se visualiza el mapa de procesos de la Prefectura Ciudadana de Imbabura [43].

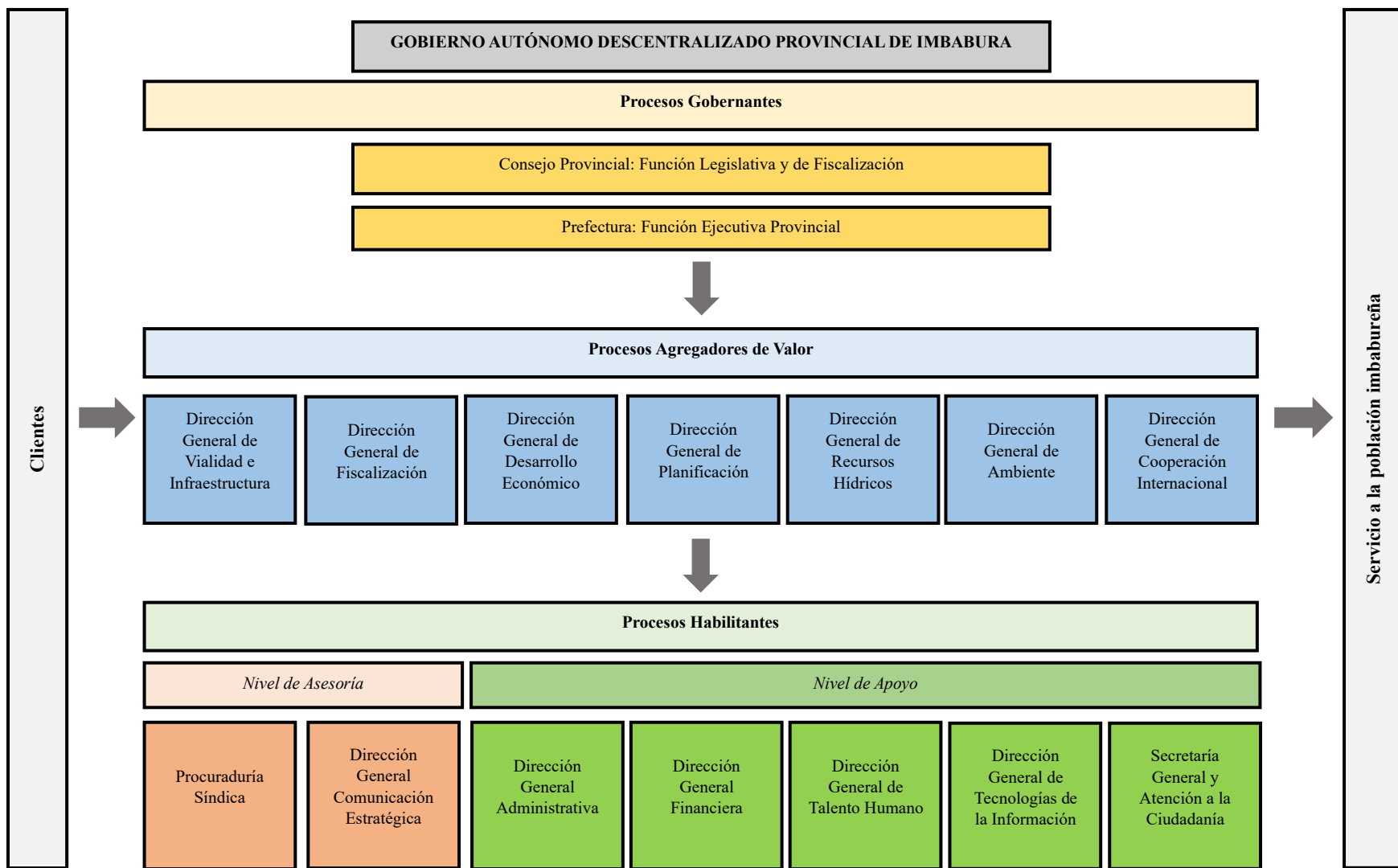


Fig. 17. Mapa de procesos de la Prefectura Ciudadana de Imbabura.

B. Identificación de Actividades

En la Tabla III, se presenta las “atribuciones y responsabilidades” que cumple la Dirección General de Vialidad e Infraestructura en la Prefectura Ciudadana de Imbabura.

TABLA III.
ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDADES

-
- Brindar asesoría al Prefecto, autoridades y funcionarios de la Institución dentro de su área de competencia.
 - Encargarse de dirigir, elaborar, coordinar y evaluar el Plan Operativo Anual y Plan Anual de Compras de la Dirección.
 - Liderar la formulación del Plan Vial Provincial y Plan Operativo Plurianual de Vialidad.
 - Supervisar la elaboración de proyectos de preinversión.
 - Supervisar los procesos de contratación de obras, consultorías y servicios conforme a la OSNCP.
 - Coordinar el plan de renovación de maquinaria, vehículos pesados, equipos y herramientas de la Dirección General de Vialidad e Infraestructura.
 - Dirigir y supervisar la ejecución de obras por administración directa.
 - Ejercer cualquier otra atribución o responsabilidad delegada por el Prefecto dentro de su área de competencia.
-

Nota: Atribuciones y responsabilidades – Dirección General de Vialidad e Infraestructura [43].

En la Tabla IV, se muestra los “productos y servicios” que cumple la Dirección General de Vialidad e Infraestructura en la Prefectura Ciudadana de Imbabura.

TABLA IV.
PRODUCTOS Y SERVICIOS

-
- Plan Vial Provincial actualizado.
 - Plan Operativo Plurianual de Vialidad.
 - Estudios de proyectos de preinversión aprobados conforme al Plan Operativo Anual.
 - Informes de avance sobre la implementación del Plan Operativo Anual de Vialidad.
-

Nota: Productos y servicios – Dirección General de Vialidad e Infraestructura [43].

En la Tabla V, se presenta las “atribuciones y responsabilidades” que cumple la Dirección General Administrativa en la Prefectura Ciudadana de Imbabura.

TABLA V.
ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDADES

<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer asesoramiento dentro de su área de competencia al Prefecto, autoridades y funcionarios de la Institución. • Supervisar, desarrollar, coordinar y evaluar tanto el Plan Operativo Anual como el Plan Anual de Compras de la Dirección. • Formular propuestas de políticas, normativas e instrumentos pertinentes a su área de competencia. • Planificar, dirigir y supervisar las actividades administrativas del personal, materiales y tecnológicos de la Institución, conforme a las políticas y regulaciones establecidas por la autoridad competente y leyes aplicables. • Coordinar los procesos de movilidad del personal y procedimiento disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente. • Autorizar planes, programas y proyectos pertinentes a su área de competencia. • Coordinar la contratación de seguros para los activos de la entidad. • Supervisar y garantizar el cumplimiento de las actividades del personal de la Dirección.
--

Nota: Atribuciones y responsabilidades – Dirección General Administrativa [43].

En la Tabla VI, se muestralos “productos y servicios” que cumple la Dirección General Administrativa en la Prefectura Ciudadana de Imbabura.

TABLA VI.
PRODUCTOS Y SERVICIOS

<ul style="list-style-type: none"> • Plan Operativo Anual de la Dirección. • Plan Anual de Compras de la Dirección. • Políticas, normas e instrumentos para la gestión del talento humano, así como los recursos materiales y tecnológicos. • Planes, programas y proyectos para la administración del talento humano, recursos materiales y tecnológicos. • Seguros de los bienes de la entidad. • Informes técnicos de los procesos de régimen disciplinario. • Expedientes administrativos que genera la Dirección. • Informes solicitados en el ámbito de sus competencias.

Nota: Productos y servicios – Dirección General Administrativa [43].

C. Población Total y Muestra

1) Población Total:

En la Tabla VII, se detalla los trabajadores que laboran en la Prefectura Ciudadana de Imbabura, y que se tomaron en cuenta como población en el presente trabajo de investigación:

TABLA VII.
POBLACIÓN TOTAL

Nro.	Direcciones – Prefectura Ciudadana de Imbabura	Nro. de trabajadores
1	Dirección General de Vialidad e Infraestructura	123
2	Dirección General Administrativa	132
TOTAL		255

Nota: Total de Trabajadores que Desempeñan sus Labores a Tiempo Completo [43].

En la Tabla VIII, se muestra la clasificación de los trabajadores de la Dirección General de Vialidad e Infraestructura y Administrativa de acuerdo con su género.

TABLA VIII.
TRABAJADORES SEGÚN SU GÉNERO

Género	Cantidad
Masculino	218
Femenino	37
Total	255

Nota: Total de Trabajadores según su Género [43].

2) Muestra:

Para la determinación adecuada de la muestra, se decidió emplear el muestreo probabilístico estratificado, esto implicó dividir la población en dos estratos, en este caso el estrato uno vendría a ser la Dirección General de Vialidad e Infraestructura, y el estrato 2, la Dirección General Administrativa, esto se debe a que las dos direcciones cumplen funciones en la Institución, pero cada una de ellas tienen responsabilidades completamente diferentes como se mencionó en la identificación de actividades. Posteriormente se aplicó el muestreo aleatorio simple, específicamente la fórmula de Yamane, utilizada para una población finita.

En la Tabla IX, se visualiza los estratos en los que fue dividida la población total mencionada anteriormente.

TABLA IX.
POBLACIÓN TOTAL DIVIDIDA EN ESTRATOS

Estrato 1	Estrato 2
Dirección General de Vialidad e Infraestructura	Dirección General Administrativa

Nota: Muestreo Probabilístico Estratificado.

3) *Cálculo de la Muestra:*

El cálculo de la muestra para cada uno de los estratos, se efectuó mediante la fórmula de Yamane (1); esta fórmula se encuentra diseñada para ajustar el tamaño de la muestra de acuerdo con el tamaño total de la población, lo que es útil cuando se trabaja con poblaciones finitas, como es el caso de una Institución Pública con un número fijo de funcionarios. [44]

$$n = \frac{N}{1 + N \times (E)^2} \quad (1)$$

En la Tabla X, se presenta las abreviaturas de la fórmula del cálculo de la muestra para población finita.

TABLA X.
ABREVIATURAS DE LA FÓRMULA DE YAMANE

Abreviatura	Definición
<i>n</i>	Tamaño de muestra buscado.
<i>N</i>	Tamaño de la población o universo.
<i>e</i>	Grado de error esperado. (expresado en decimal)

Nota: Abreviaturas de la Fórmula de Yamane [44].

a) Cálculo de la Muestra – Estrato 1:

A continuación, se calcula la muestra del estrato 1 – Dirección General de Vialidad e Infraestructura.

Teniendo como datos:

$$N = 123$$

$$e = 3\% = 0,03$$

Aplicando la fórmula (1), calculamos:

$$n = \frac{123}{1 + 123 \times (0,03)^2}$$

$$n = \frac{123}{1,1107}$$

$$n = 110,74 \approx 111$$

n = 111 trabajadores

b) Cálculo de la Muestra – Estrato 2:

A continuación, se calcula la muestra del estrato 2 – Dirección General Administrativa.

Teniendo como datos:

$$N = 132$$

$$e = 3\% = 0,03$$

Aplicando la fórmula (1), calculamos:

$$n = \frac{132}{1 + 132 \times (0,03)^2}$$

$$n = \frac{132}{1,1188}$$

$$n = 117,98 \approx 118$$

n = 118 trabajadores

Por lo tanto, se ha determinado que del estrato 1, que corresponde a la Dirección General de Vialidad e Infraestructura se tomará una muestra de 111 trabajadores; por otro lado, del estrato 2 correspondiente a la Dirección General Administrativa, se seleccionará una muestra de 118 trabajadores, esta distribución permitirá obtener datos representativos de ambas direcciones para el análisis de la investigación.

En la Tabla XI, se muestra los hallazgos del cálculo de la muestra para la evaluación de riesgos psicosociales:

TABLA XI.
MUESTRA CALCULADA

Estratos	Dirección	Muestra
Estrato 1	Dirección General Vialidad e Infraestructura	111
Estrato 2	Dirección General Administrativa	118

Nota: Muestra Calculada para el Estudio.

Para la selección del género, se consideró la cantidad existente por cada dirección. Debido a la disparidad de género existente, se decidió incluir a todas las mujeres en el estudio, ya que no existe un número igualitario tanto de hombres como de mujeres en cada dirección.

En la Tabla XII, se observa el número de trabajadores de acuerdo con su género de la Dirección General de Vialidad e Infraestructura y Administrativa:

TABLA XII.
TRABAJADORES SEGÚN SU GÉNERO PARA EL ESTUDIO

Género	Cantidad
Masculino	192
Femenino	37
Total	229

Nota: Trabajadores según su Género.

D. Enfoque y Tipo de Investigación

Este estudio de investigación adoptó un enfoque cuantitativo al recopilar datos mediante un cuestionario, permitiendo determinar el porcentaje de “factores de riesgos psicosociales” presentes en los trabajadores.

E. Tipo de Investigación

Se se utilizó algunos tipos de investigación para realizar este trabajo de investigación, entre los cuales están:

Investigación documental: se fundamentó en la recolección de datos e información provenientes de diversos recursos documentales, así como el uso de las leyes relevantes en el campo de estudio; esta metodología permitió alcanzar una comprensión más sólida y detallada de los objetivos planteados para la investigación.

Investigación de campo: permitió sumergirse profundamente en las actividades de la Institución, lo que permitió una cercanía al comportamiento de los trabajadores involucrados en el estudio; posteriormente se implementaron técnicas de recopilación de datos para realizar el análisis correspondiente.

F. Técnicas e instrumentos

1) Técnicas de Investigación:

Entrevista: se preparó una serie de preguntas, mediante una guía de entrevista, para recolectar información necesaria previa a la ejecución del “cuestionario de riesgos psicosociales”. Las preguntas fueron planteadas al Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional de la Institución, misma

que permitió aclarar todas las dudas que surgieron antes de la recopilación de información esencial para el estudio.

Encuesta: una vez que la Jefatura de Seguridad y Salud Ocupacional haya aprobado el “cuestionario” que se va a aplicar, se establece el modo de aplicación, en este caso se realizó de forma digital, esta decisión se la tomó con el objetivo de recolectar datos de forma rápida, y para evitar el uso excesivo de papel.

2) Instrumentos de Investigación:

Guía de entrevista: se plantearon 5 preguntas puntuales, es decir, se centró en la identificación de cuestionarios anteriormente aplicados, además del “riesgo psicosocial” que se encuentra predominando en la entidad, la existencia de vías de comunicación que permitan a los funcionarios hablar acerca de los problemas que se presenten, las condiciones laborales que pueden estar afectando negativamente a los funcionarios, y la aplicación de capacitaciones de prevención.

[Anexo H](#)

La validación de las respuestas obtenidas se realizó en base a los datos que fueron proporcionados de años anteriores, inspecciones realizadas, y comentarios de los funcionarios realizados en la Jefatura de Seguridad y Salud Ocupacional; este proceso permitió asegurar la fiabilidad de precisión de la información, proporcionando una base sólida para la adecuada selección del cuestionario, y para tener una idea de lo que realmente ocurre dentro de la Institución.

Cuestionario del Ministerio del Trabajo – Ecuador: El MDT, en contribución con el sector académico, industrias, y entidades tanto públicas como privadas, ha diseñado un formato preestablecido. Este documento establece una serie de actividades predefinidas que deben ser implementadas por empresas e instituciones de ambos sectores para ejecutar el “Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales” [45].

Una de las acciones previstas es la introducción de la metodología de evaluación de riesgos psicosociales para todos los miembros del personal de una empresa, ya sea pública o privada; para facilitar este proceso, el MDT, con el respaldo de especialistas en SST y en riesgos psicosociales, ha creado un cuestionario específico diseñado para evaluarlos en el lugar de trabajo; en consecuencia, mediante la aplicación de este cuestionario, se identificaron y midieron las circunstancias laborales a las cuales los trabajadores se enfrentan, y pueden desencadenar un riesgo para la salud. [45]

A continuación, se indica el objetivo, alcance y la grupo objetivo del “cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales” proporcionado por el MDT:

Objetivo: valorar los elementos de riesgo psicosocial que pueden influir en la salud de los empleados y establecer acciones de prevención o reducción de dichos riesgos [45].

Alcance, grupo objetivo: el formulario ha sido creado para ser utilizado por parte de individuos, entidades legales, tanto empresas de carácter público como privado, así como instituciones públicas con una plantilla de más de 10 empleados; aunque el MDT promueve este cuestionario, no es obligatorio su uso para la evaluación de riesgos psicosociales, las empresas o instituciones tienen la libertad de seleccionar otro método de evaluación que haya sido validado y demostrada su confiabilidad a nivel nacional o internacional [45].

En la Fig. 18, se muestran los parámetros presentes en el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales. [Anexo A](#)

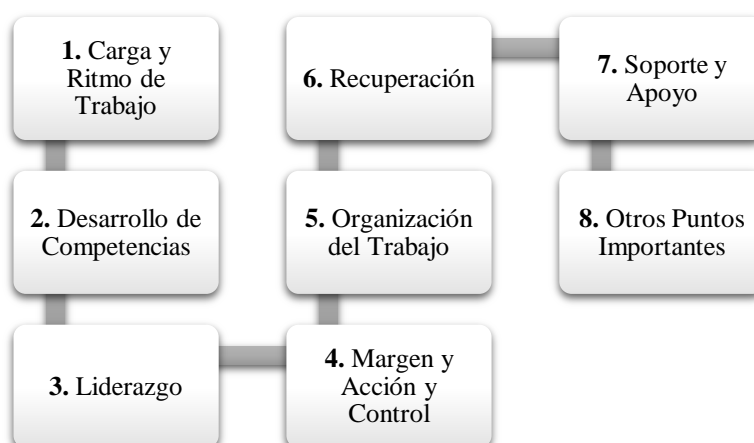


Fig. 18. Parámetros del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del MDT.

Nota: Tomado de [45].

En la Fig. 19, se indican los parámetros evaluados en la “dimensión 8: otros puntos importantes”.

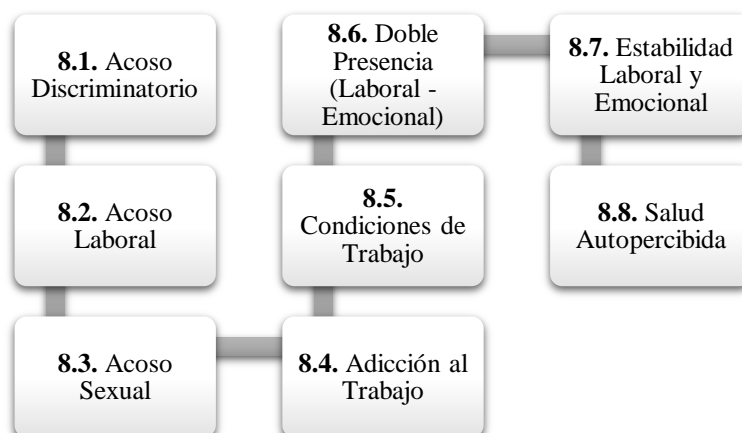


Fig. 19. Parámetros de la Dimensión 8: Otros Puntos Importantes.

Nota: Tomado de [45].

Cada pregunta fue evaluada en una escala del 1 al 4, misma que se encuentra plasmada en la Tabla XIII:

TABLA XIII.
ESCALA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO

Alternativas de Respuesta			
1	2	3	4
En desacuerdo	Poco de cuerdo	Parcialmente de acuerdo	Completamente de acuerdo

Nota: Alternativas de Respuesta del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales [45].

Nota: Tomado de [45].

Al final del cuestionario, se incluye un espacio destinado a observaciones y comentarios adicionales, aunque no es obligatorio llenar.

Una vez concluida la evaluación, los datos fueron introducidos mediante la herramienta de tabulación proporcionada por el MDT, posteriormente, se analizó la puntuación obtenida para determinar el grado de riesgo a que están sometidos los trabajadores, tanto en cada dimensión como de manera global.

G. Operacionalización de Variables

La Fig. 19, exhibe las variables de la investigación, tanto la independiente como la dependiente:

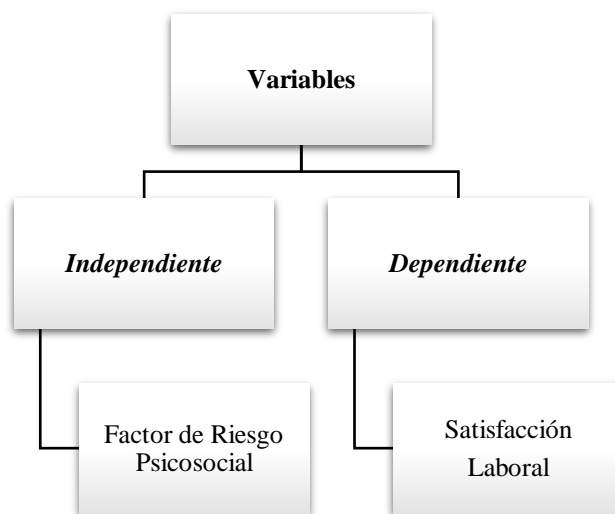


Fig. 20. Variables de la Investigación.

1) Matriz de Operacionalización de la Variable Independiente:

En la tabla XIV, se muestra la matriz de operacionalización de la variable independiente de la investigación.

TABLA XIV.
VARIABLE INDEPENDIENTE

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumentos
Factor de Riesgo Psicosocial	Surgen de la interacción entre varios aspectos del trabajo como la satisfacción, condiciones laborales, entorno laboral y características personales de los trabajadores, este conjunto de elementos puede influir notablemente en la salud y rendimiento de los trabajadores [24].	Para la evaluación de los “factores de riesgo” se usó el “cuestionario de riesgos psicosociales” que proporciona en MDT, mismo que cuenta con ocho parámetros, los mismos que se detallan en el apartado “indicadores” [45].	Riesgos Psicosociales	Carga y ritmo de trabajo.	“1” en desacuerdo.	Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales versión 2018, Ministerio del Trabajo [45].
				Desarrollo de competencias.		
				Liderazgo.	“2” poco de acuerdo.	
				Margen de acción y control.		
				Organización del trabajo.	“3” parcialmente de acuerdo.	
				Recuperación.		
				Soporte y apoyo.	“4” completamente de acuerdo.	
Otros puntos importantes.						

2) *Matriz de Operacionalización de la Variable Dependiente:*

En la tabla XV, se visualiza la matriz de operacionalización de la variable dependiente de la investigación.

TABLA XV.
VARIABLE DEPENDIENTE

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumentos
Satisfacción Laboral	Comprender las reacciones afectivas o emocionales de los empleados hacia su trabajo y el entorno laboral [46].	Se utilizó un cuestionario de treinta y seis preguntas para evaluar la satisfacción laboral, que consta de siete parámetros evaluables, los mismos que se detallan en el apartado “indicadores” [47].	Aparición de sintomatología o absentismo en el trabajo.	Condiciones Físicas y/o Materiales.	“TD” Totalmente en desacuerdo.	Cuestionario – Escala de satisfacción laboral (Sonia Palma) [47].
				Beneficios Laborales y/o Remunerativos.	“D” En desacuerdo.	
				Políticas Administrativas.	“I” Indeciso.	
				Relaciones Sociales.	“A” De acuerdo.	
				Desarrollo Personal.	“TD” Totalmente en desacuerdo.	
				Desempeño de Tareas.		
				Relación con la Autoridad.		

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A. Aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales

Previo a la aplicación del “cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales”, se realizó una reunión informativa con el subdirector de Talento Humano para comunicar a los funcionarios de la Prefectura Ciudadana de Imbabura sobre la importancia y el método de valoración en el ámbito laboral; la investigación se centró en dos direcciones de la Institución, la Dirección General de Vialidad e Infraestructura y Administrativa, misma que se realizó dentro del horario laboral y garantizó que los funcionarios pudieran cumplir con sus cargos profesionales sin descuidos.

La aplicación del cuestionario se ejecutó de forma digital a la muestra de estudio, los 229 funcionarios de las dos direcciones, incluyendo tanto hombres como mujeres.

Este enfoque metodológico permitió recopilar datos de manera eficiente y completa, sentando las bases para una evaluación adecuada de los “riesgos psicosociales” existentes en el área de trabajo, además, al hacer uso de herramientas digitales, se optimizó la recolección y análisis de datos, lo que proporcionó resultados más precisos y útiles para la implementación de medidas preventivas e intervencionales adecuadas.

El cuestionario, se evaluó mediante la escala de Likert (1 a 4), siendo “1 en desacuerdo”, “2 poco de acuerdo”, “3 parcialmente de acuerdo” y “4 completamente de acuerdo” [45].

B. Análisis de Resultados

Para el análisis posterior a la evaluación se utilizó la “herramienta para el análisis de resultados” proporcionada por el MDT, misma que se encuentra diseñada en Microsoft Excel; este recurso incluye múltiples hojas de cálculo, que incluyen un repositorio de datos en la cual se ingresan los cualitativos y cuantitativos de cada cuestionario, así como una hoja de tabulación que asigna un puntaje numérico indicando el “nivel de riesgo (bajo, medio o alto)”, además, la herramienta ofrece hojas específicas que muestran los resultados de cada dimensión evaluada y generan gráficos que facilitan la visualización de resultados.

C. Interpretación de Resultados

Los datos fueron recopilados desde el 11 de marzo hasta el 15 de marzo del año 2024, abarcando un periodo de cinco días consecutivos para responder el cuestionario; la evaluación se desarrolló en la Provincia de Imbabura.

A continuación, se muestra los datos generales recopilados de las dos direcciones evaluadas mediante el cuestionario.

En la **Fig. 21**, se visualiza el número total de trabajadores tanto del área administrativa y operativa.

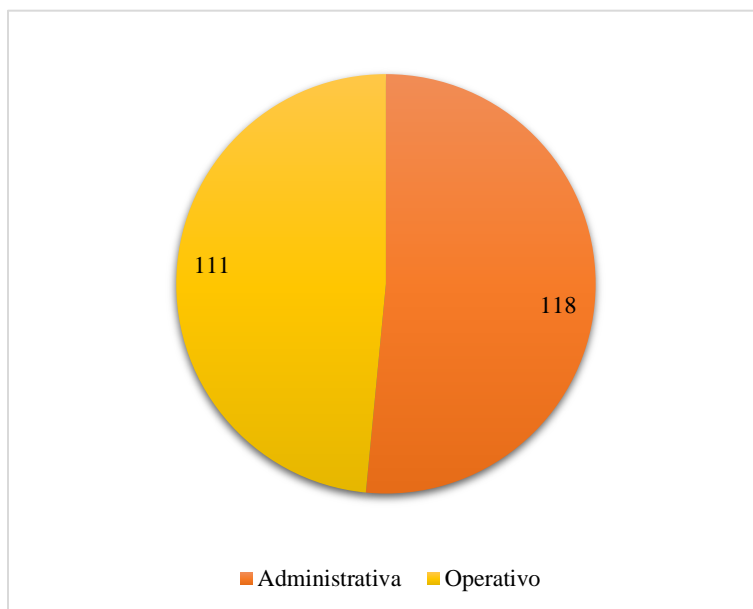


Fig. 21. Gráfico: Área de Trabajo.

En la **Fig. 22**, se visualiza el nivel más alto de instrucción de los trabajadores tanto de la Dirección de Vialidad e Infraestructura y Administrativa.

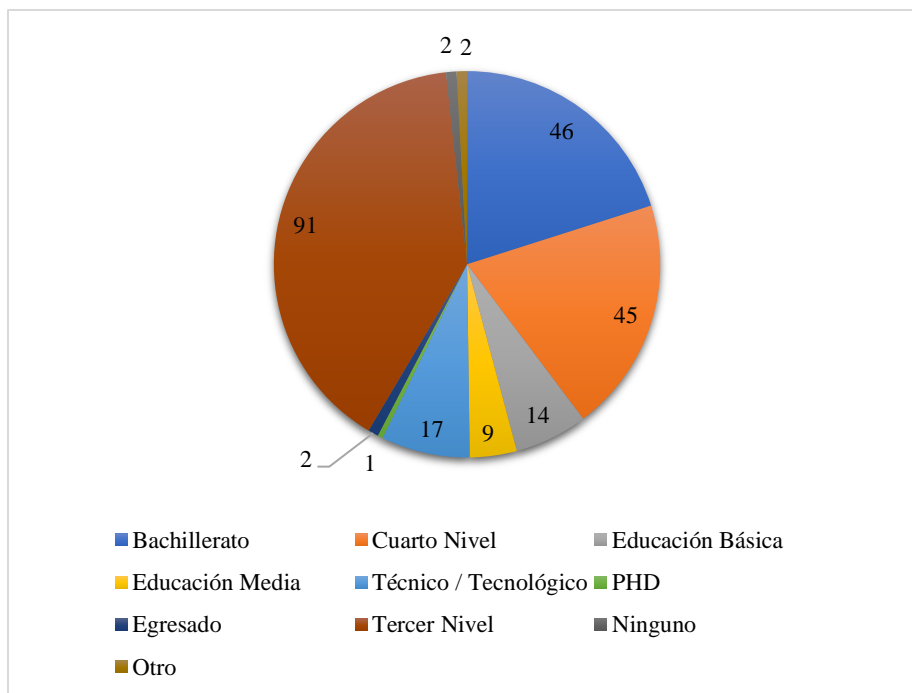


Fig. 22. Gráfico: Nivel de Instrucción.

En la **Fig. 23**, se observa la antigüedad/años de experiencia de los trabajadores tanto de la Dirección de Vialidad e Infraestructura y Administrativa.

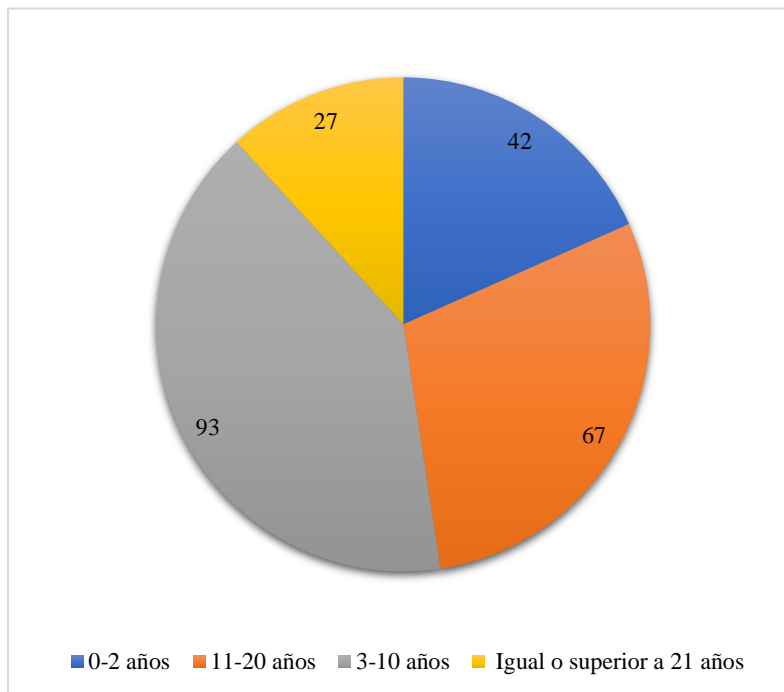


Fig. 23. Gráfico: Años de Experiencia.

En la **Fig. 24**, se observa la edad del trabajador – servidor, tanto de la Dirección de Vialidad e Infraestructura y Administrativa.

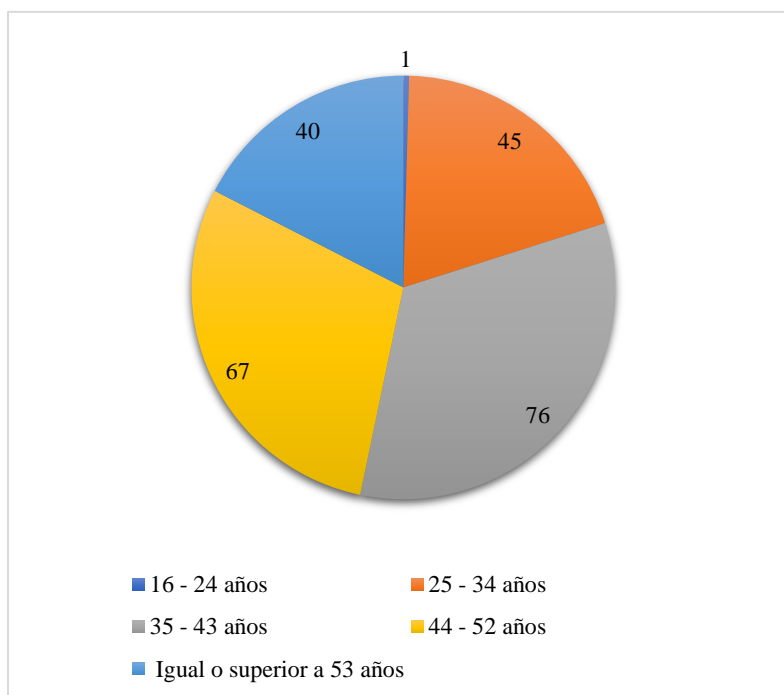


Fig. 24. Gráfico: Edad del Trabajador.

En la **Fig. 25**, se visualiza autoidentificación étnica, tanto de la Dirección de Vialidad e Infraestructura y Administrativa.

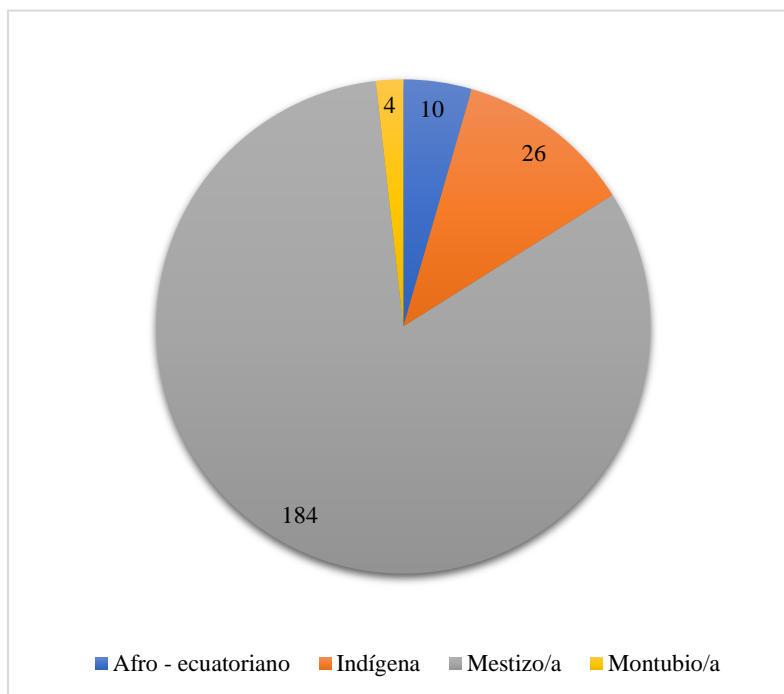


Fig. 25. Gráfico: Autoidentificación Étnica.

En la **Fig. 26**, se observa el sexo del trabajador, tanto de la Dirección de Vialidad e Infraestructura y Administrativa.

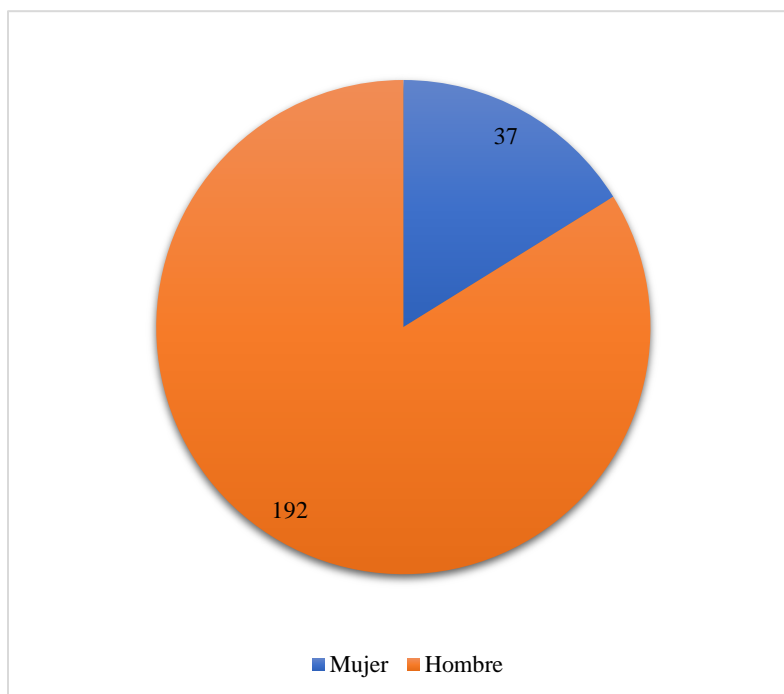


Fig. 26. Gráfico: Sexo del Trabajador.

1) Análisis de Resultados – Dirección General de Vialidad e Infraestructura:

A continuación, se expone los resultados recopilados de los datos generales del “cuestionario de riesgos psicosociales” aplicados en la Dirección General de Vialidad e Infraestructura.

En la **Fig. 27**, se observa el resultado de la dimensión 1: carga y ritmo de trabajo, teniendo un total de 440 respuestas.

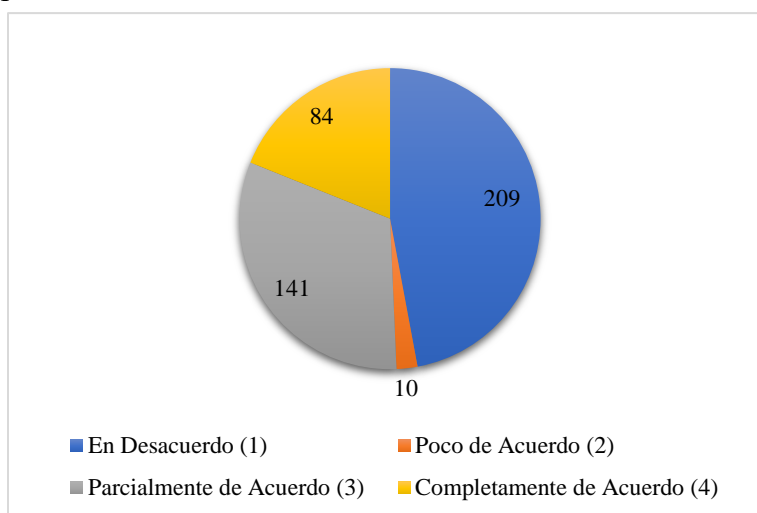


Fig. 27. Gráfica: Carga y Ritmo de Trabajo.

Carga y Ritmo de Trabajo: Se visualiza 209 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 10 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 141 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 84 respuestas “(4) completamente de acuerdo”.

En esta dimensión se atribuye los problemas de gestión del tiempo y un ambiente laboral negativo.

La falta de una planificación adecuada, prioridades mal definidas, interrupciones frecuentes, procrastinación y sobrecarga de trabajo, contribuyen a una adecuada gestión del tiempo ineficaz, además, un ambiente laboral negativo, caracterizado por una comunicación deficiente, conflictos interpersonales, falta de reconocimiento y condiciones laborales deficientes, genera estrés y desmotivación, estos factores resultan en una disminución del rendimiento y aumento de errores. Abordar esta problemática es fundamental para transformar el entorno de trabajo y mejorar la productividad.

En la **Fig. 28**, se muestra el resultado de la dimensión 2: desarrollo de competencias, teniendo un total de 440 respuestas.

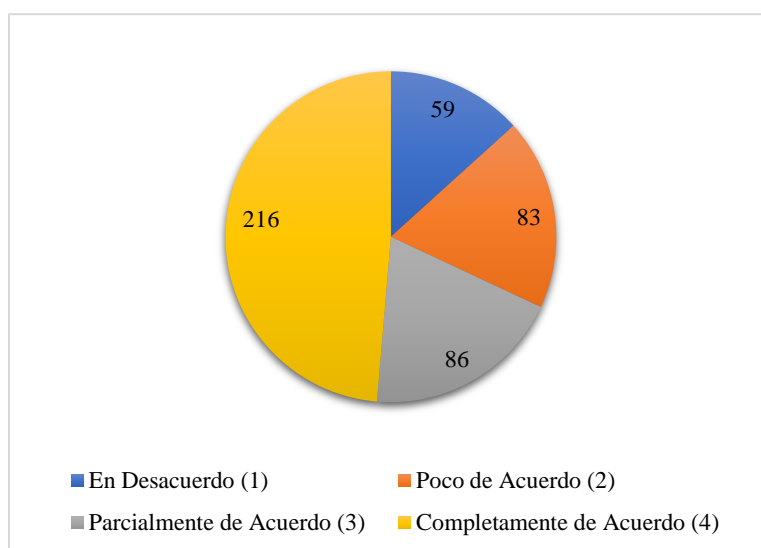


Fig. 28. Gráfico: Desarrollo de Competencias.

Desarrollo de Competencias: se observa 59 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 83 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 86 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 216 respuestas “(4) completamente de acuerdo”.

Esta dimensión refleja que existen posibles deficiencias en cuanto a la escasez de recursos para el desarrollo profesional, falta de incentivos y una cultura organizacional estática.

En la **Fig. 29**, se muestra el resultado de la dimensión 3: liderazgo, teniendo un total de 660 respuestas.

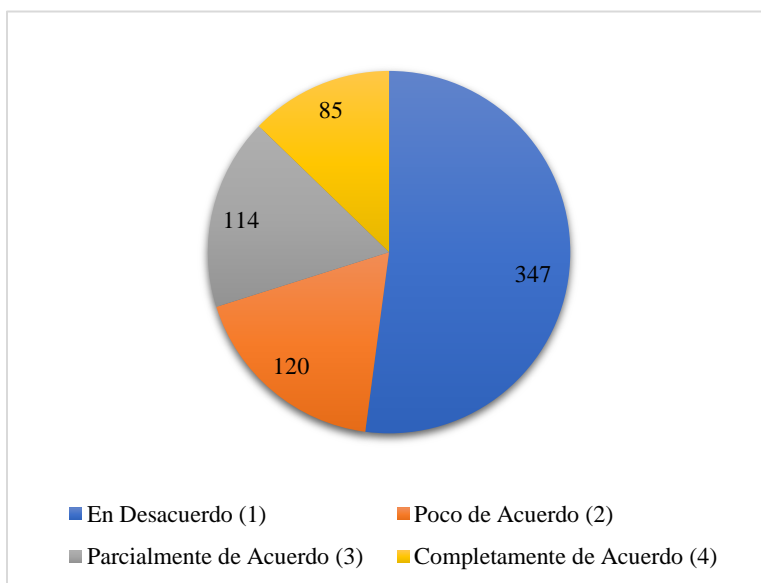


Fig. 29. Gráfico: Liderazgo.

Liderazgo: se visualiza 347 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 120 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 114 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 85 respuestas “(4) completamente de acuerdo”.

Esta dimensión destaca la problemática existente en esta dimensión, especialmente en cuanto a las cualidades personales y competencias requeridas para liderar, coordinar, proporcionar retroalimentación, motivar, ajustar comportamientos del equipo de trabajo, y persuadir a las personas para alcanzar metas, etc.

En la **Fig. 30**, se muestra el resultado de la dimensión 4: margen de acción y control, teniendo un total de 440 respuestas.

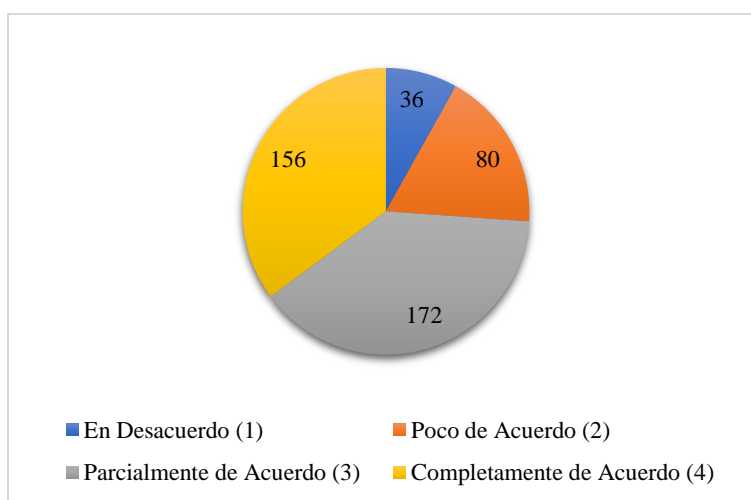


Fig. 30. Gráfico: Margen de Acción y Control.

Margen de Acción y Control: se muestra 36 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 80 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 172 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 156 respuestas “(4) completamente de acuerdo”.

Esta dimensión expone que existen carencias en la colaboración de los trabajadores en la selección de alternativas relacionadas con sus funciones laborales, lo que genera insatisfacción en el trabajo, esta falta de inclusión en el proceso decisional no solo reduce el sentido de pertenencia y responsabilidad entre los trabajadores, además limita la creatividad y las soluciones innovadoras que podrían surgir del conocimiento y experiencia directa de los trabajadores.

En consecuencia, la moral y la motivación se ven afectadas negativamente, lo que repercute en la productividad y calidad del trabajo.

En la **Fig. 31**, se muestra el resultado de la dimensión 5: organización del trabajo, teniendo un total de 660 respuestas.

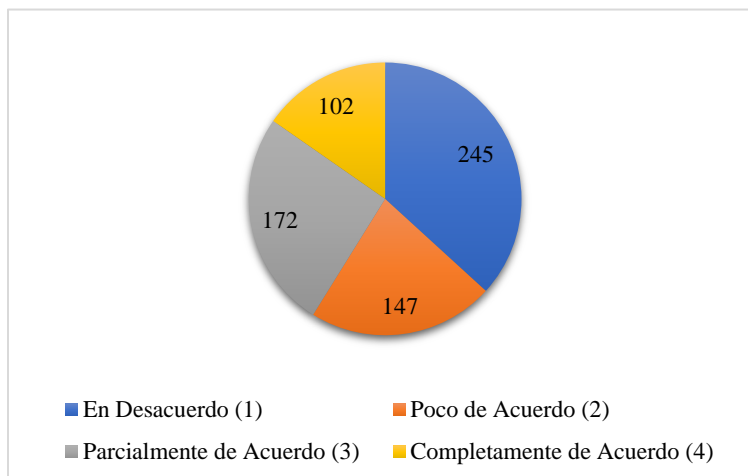


Fig. 31. Gráfico: Organización del Trabajo.

Organización del Trabajo: se visualiza 245 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 147 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 172 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 102 respuestas “(4) completamente de acuerdo”.

Esta dimensión resalta que los empleados pueden enfrentar desafíos como la falta de comunicación y la incorrecta asignación de de tareas, entre otros. La ausencia de una comunicación efectiva puede llevar a la incorrecta ejecución de las actividades planificadas, generando desorganización y afectando negativamente al trabajador.

En la **Fig. 32**, se muestra el resultado de la dimensión 6: recuperación, teniendo un total de 550 respuestas.

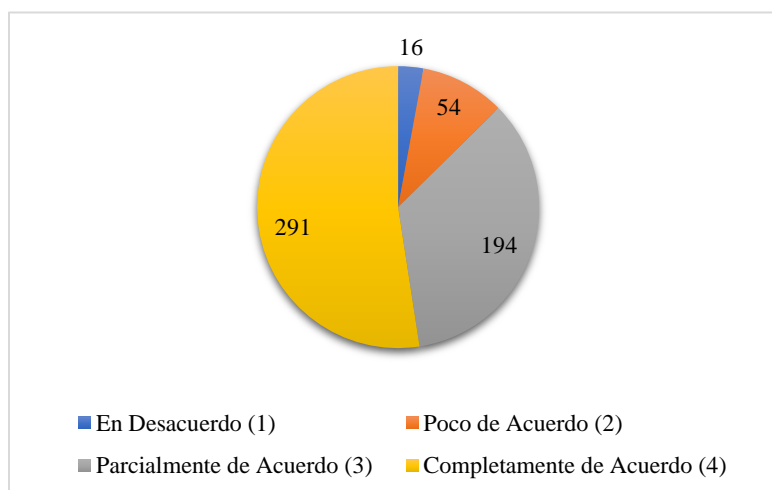


Fig. 32. Gráfico: Recuperación.

Recuperación: se observa 16 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 54 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 194 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 291 respuestas “(4) completamente de acuerdo”.

Esta dimensión indica que los trabajadores pueden enfrentar dificultades debido a la inexistencia del descanso adecuado luego de las actividades designadas y extralaborales.

En la **Fig. 33**, se muestra el resultado de la dimensión 7: soporte y apoyo, teniendo un total de 550 respuestas.

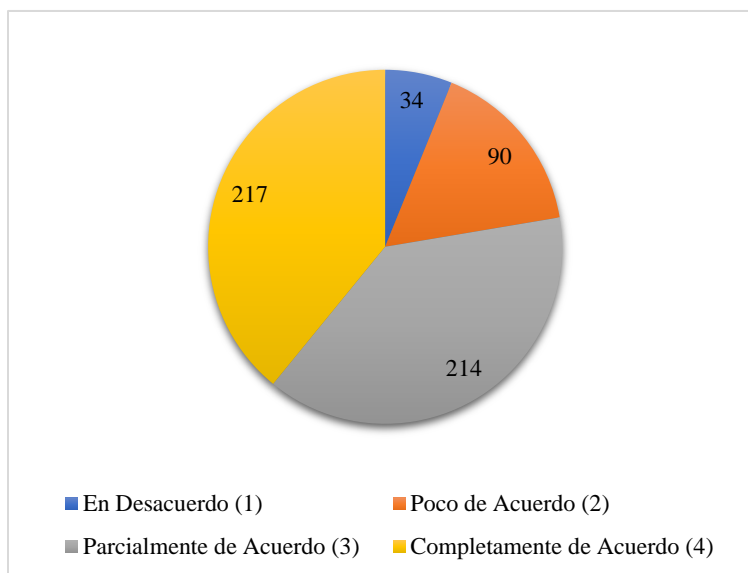


Fig. 33. Gráfico: Soporte y Apoyo.

Soporte y Apoyo: se visualiza 34 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 90 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 214 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 217 respuestas “(4) completamente de acuerdo”.

En esta dimensión se puede enfrentar desafíos debido a la inexistencia de un nivel adecuado de ayuda por parte de sus superiores y compañeros de trabajo en cuanto a la solución de dificultades acerca de temas laborales.

La falta de respaldo y colaboración no solamente agrava el estrés y la carga de trabajo individual, sino que también puede crear un ambiente de desconfianza y competencia negativa.

En la **Fig. 34**, se muestra el resultado de la dimensión 8.1.: acoso discriminatorio, teniendo un total de 440 respuestas.

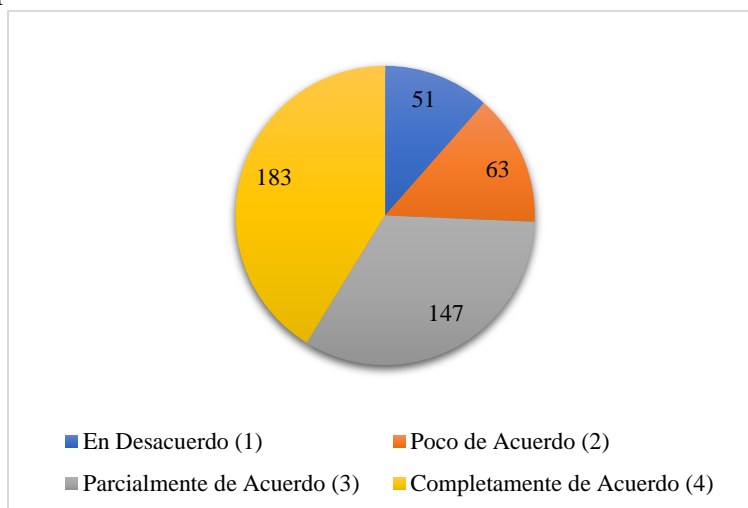


Fig. 34. Gráfico: Acoso Discriminatorio.

Acoso Discriminatorio: se observa 51 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 63 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 147 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 183 respuestas “(4) completamente de acuerdo”.

Esta dimensión puede presentar problemas por varios motivos, entre ellos están: la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, etnia, religión, entre otras.

En la **Fig. 35**, se muestra el resultado de la dimensión 8.2.: acoso laboral, teniendo un total de 220 respuestas.

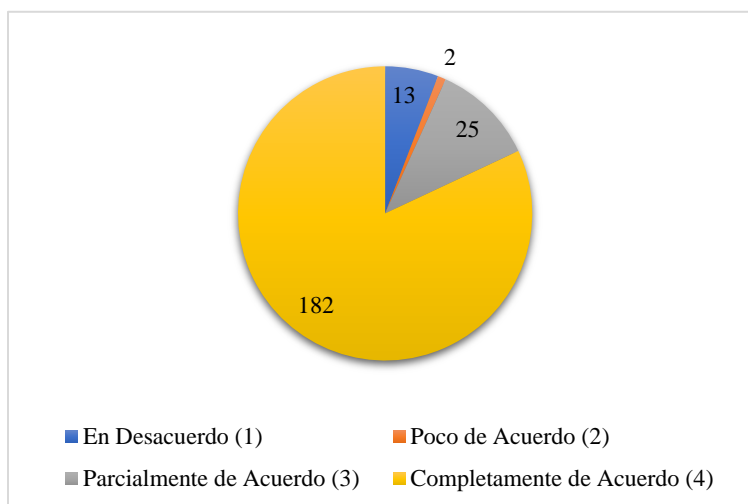


Fig. 35. Gráfico: Acoso Laboral.

Acoso Laboral: se visualiza 13 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 2 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 25 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 182 respuestas “(4) completamente de acuerdo”. Esta dimensión puede verse afectada por la existencia de acoso psicológico u hostigamiento intencional.

En la **Fig. 36**, se muestra el resultado de la dimensión 8.3.: acoso sexual, teniendo un total de 220 respuestas.

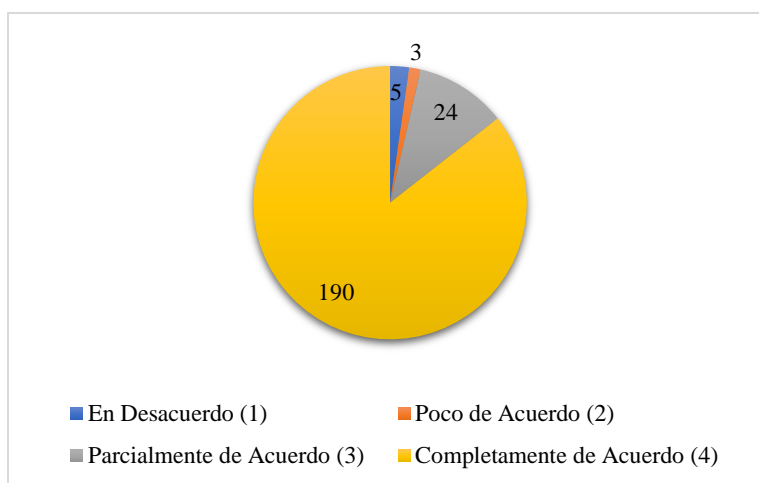


Fig. 36. Gráfico: Acoso Sexual.

Acoso Sexual: se visualiza 5 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 3 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 24 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 190 respuestas “(4) completamente de acuerdo”. Esta dimensión puede presentar problemas por la existencia de insinuaciones sexuales no esperadas, que perjudican la integridad física, psicológica y moral del individuo.

En la **Fig. 37**, se muestra el resultado de la dimensión 8.4.: adicción al trabajo, teniendo un total de 550 respuestas.

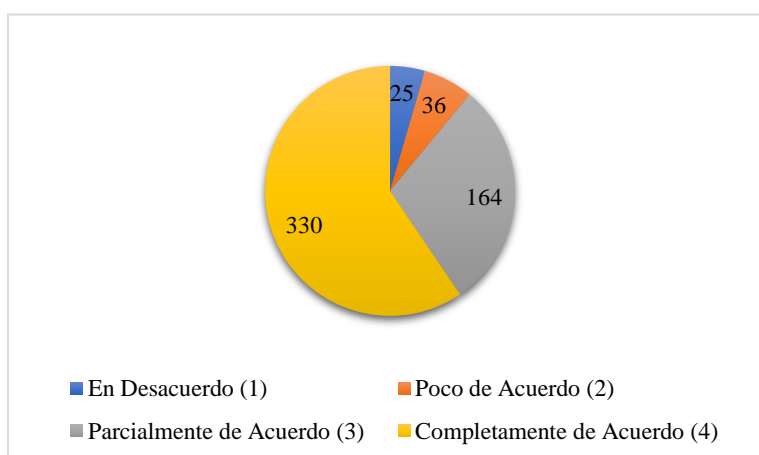


Fig. 37. Gráfico: Adicción al Trabajo.

Adicción al Trabajo: se observa 25 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 36 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 164 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 330 respuestas “(4) completamente de acuerdo”.

Esta dimensión podría presentar inconvenientes a causa de no lograr la desconexión del trabajo para su respectivo descanso y realización de actividades extralaborales.

En la **Fig. 38**, se muestra el resultado de la dimensión 8.5.: condiciones del trabajo, teniendo un total de 220 respuestas.

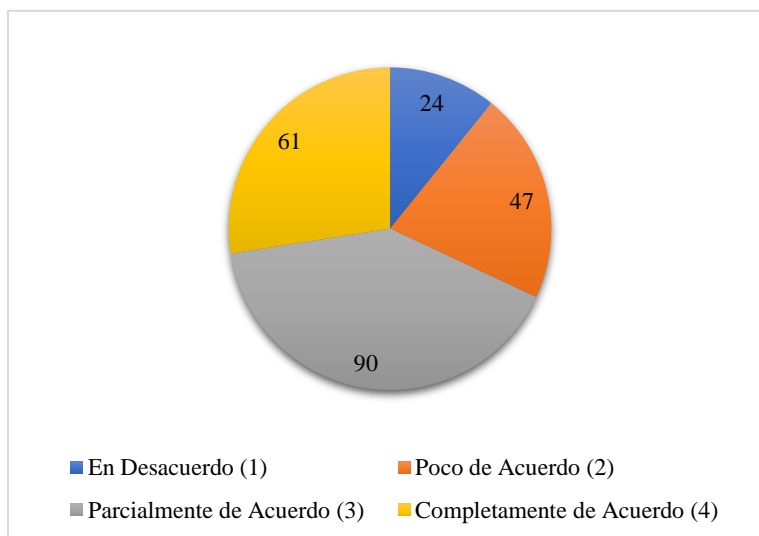


Fig. 38. Gráfica: Condiciones del Trabajo.

Condiciones del Trabajo: se visualiza 24 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 47 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 90 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 61 respuestas “(4) completamente de acuerdo”.

En esta dimensión se puede tener problemas debido a la exposición a diversos factores de riesgo, tales como: condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénicas y psicosociales, que tienen un efecto adverso en la salud.

En la **Fig. 39**, se muestra el resultado de la dimensión 8.6.: doble presencia (laboral – familiar), teniendo un total de 220 respuestas.

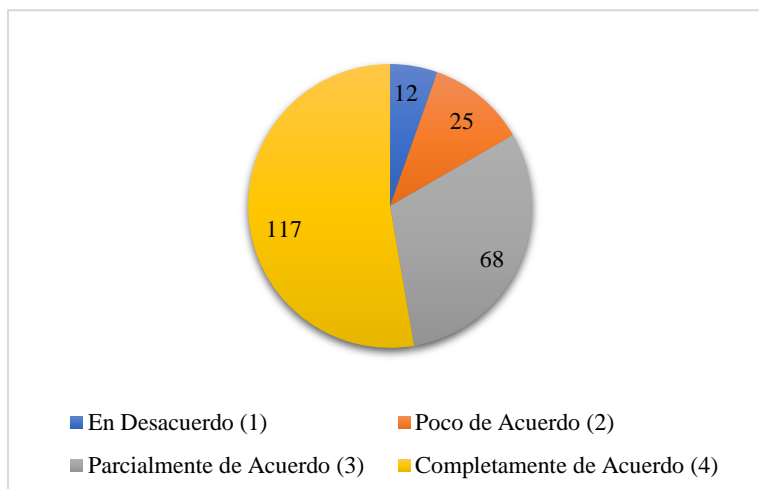


Fig. 39. Gráfico: Doble Presencia (Laboral – Familiar).

Doble Presencia (Laboral – Familiar): se observa 12 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 25 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 68 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 117 respuestas “(4) completamente de acuerdo”.

Esta dimensión subraya la relevancia de fomentar y respaldar el balance entre la vida laboral y familiar para mejorar el bienestar del personal. La combinación de responsabilidades laborales y familiares puede provocar estrés, fatiga y desajuste en la vida personal, afectando negativamente la salud y el desempeño en el trabajo.

En la **Fig. 40**, se muestra el resultado de la dimensión 8.7.: estabilidad laboral y emocional, teniendo un total de 550 respuestas.

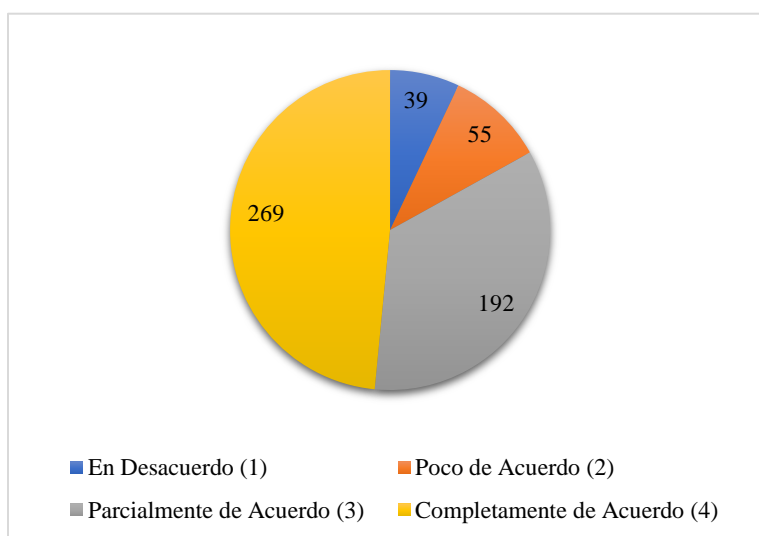


Fig. 40. Gráfico: Estabilidad Laboral y Emocional.

Estabilidad Laboral y Emocional: se visualiza 39 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 55 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 192 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 269 respuestas “(4) completamente de acuerdo”. Esta dimensión puede verse afectada por la inestabilidad empleo, la insuficiencia de empleo y la falta de seguridad pueden causar estrés, ansiedad, y sensación de indecisión en los empleados, lo que afecta su bienestar y rendimiento.

En la **Fig. 41**, se muestra el resultado de la dimensión 8.8.: salud autopercebida, teniendo un total de 220 respuestas.

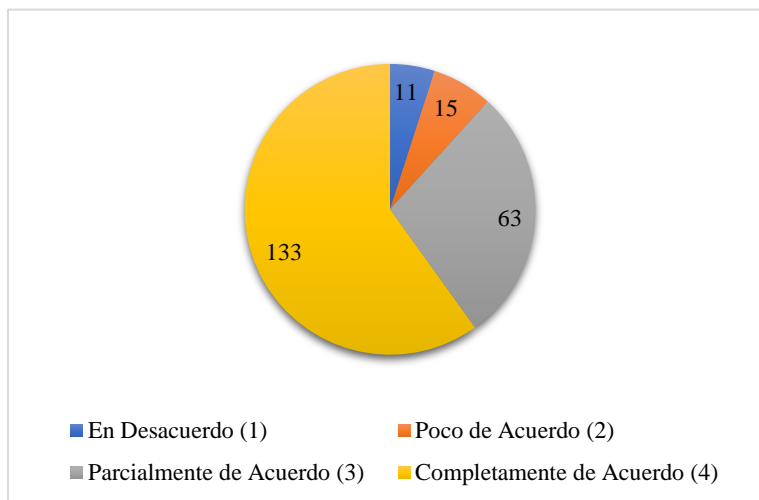


Fig. 41. Gráfico: Salud Autopercebida.

Salud Autopercebida: se observa 11 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 15 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 63 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 133 respuestas “(4) completamente de acuerdo”.

En esta dimensión, se debe priorizar y fomentar la salud y bienestar dentro del ambiente laboral; la perspectiva de una salud deficiente podría estar asociada con el estrés crónico, el desequilibrio entre la vida personal y el entorno laboral.

En la **Fig. 42**, se muestra el gráfico de resultados de la Dirección General de Vialidad e Infraestructura.

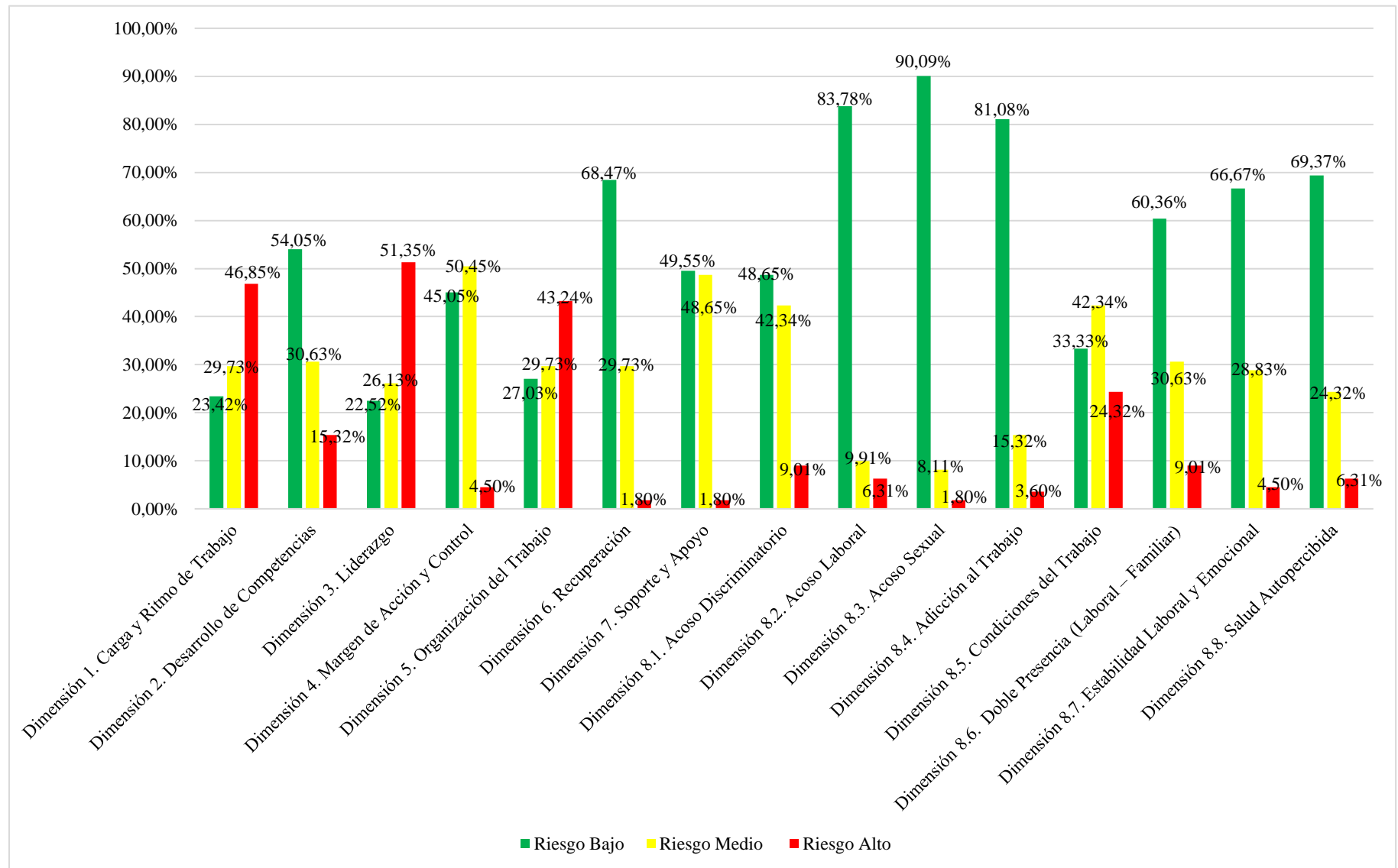


Fig. 42. Gráfico: Dirección General de Vialidad e Infraestructura.

En la Tabla XVI, se muestra el resultado global de la Dirección General de Vialidad e Infraestructura.

TABLA XVI.
RESULTADO GLOBAL

Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
37,80%	59,50%	2,7%

Nota: Resultado Global de la Dirección General de Vialidad e Infraestructura.

2) *Análisis General – Dirección General de Vialidad e Infraestructura*

La **Fig. 42**, indica: carga y ritmo de trabajo con un 46,85%, liderazgo con un 51,35%, organización del trabajo con 43,24% categorizadas como “riesgo alto”, resultado que muestran la urgencia de abordar la problemática; se debe corregir urgentemente tanto las demandas físicas como mentales, además de fortalecer las habilidades de liderazgo, para garantizar un clima laboral equilibrado y fuerte. Es importante mencionar que, si se presenta un mal manejo del liderazgo, es decir no existen “buenos líderes”, las consecuencias en la carga y ritmo de trabajo van a ser negativas, afectando a la salud e integridad de los trabajadores.

Asimismo, en la categoría “riesgo medio” tenemos al margen de acción y control con un 50,45% y las condiciones del trabajo con 42,34%, indicando que son áreas en las que se puede implementar acciones preventivas, es decir, no son urgentes, pero debemos actuar justo a tiempo, para evitar que se genere una problemática a futuro. Las acciones que se debe implementar deben fortalecer las habilidades en las decisiones tomadas por los trabajadores, su bienestar y autonomía; por otro lado, en las condiciones del trabajo se debe brindar todos los EPP necesarios, y establecer los espacios de trabajo seguros, eliminando el peligro, para que no exista el riesgo de que suceda algún accidente.

Finalmente en la categoría “riesgo bajo” se encuentra la mayoría de dimensiones, las cuales son: desarrollo de competencias con 54,05%, recuperación con 68,47%, soporte y apoyo con 49,55%, acoso discriminatorio con 48,65%, acoso laboral con 83,78%, acoso sexual con 90,09%, adicción al trabajo 81,08%, doble presencia (laboral – familiar) con 60,36%, estabilidad laboral y emocional con 66,67%, salud autopercebida con 69,37%; este resultado indica que existen aspectos positivos en el entorno laboral, mismos que contribuyen al bienestar y satisfacción de los trabajadores, sin embargo, se destaca la importancia de mantener este equilibrio, estableciendo acciones aplicables a largo plazo.

3) Análisis de Resultados – Dirección General Administrativa:

En la **Fig. 43**, se observa el resultado de la dimensión 1: carga y ritmo de trabajo, teniendo un total de 468 respuestas.

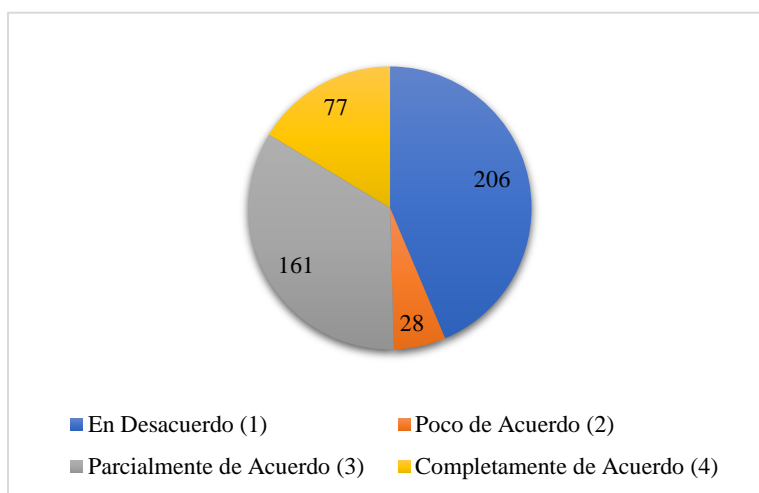


Fig. 43. Gráfico: Carga y Ritmo de Trabajo.

Carga y Ritmo de Trabajo: se visualiza 206 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 28 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 161 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 77 respuestas “(4) completamente de acuerdo”. Esta dimensión puede presentar problemas debido a la administración del tiempo y un espacio de trabajo negativo, lo que impacta en su habilidad para sostener un ritmo de trabajo constante y productivo.

En la **Fig. 44**, se observa el resultado de la dimensión 2: desarrollo de competencias, teniendo un total de 468 respuestas.

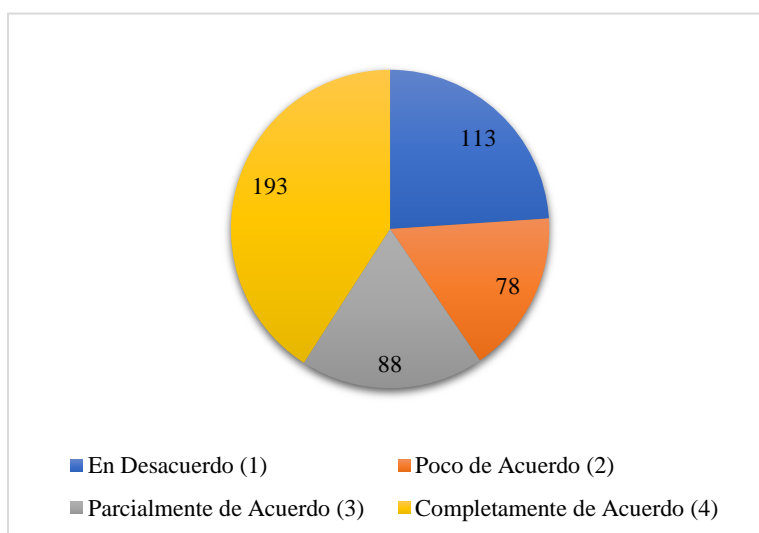


Fig. 44. Gráfico: Desarrollo de Competencias.

Desarrollo de Competencias: se observa 113 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 78 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 88 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 193 respuestas “(4) completamente de acuerdo”. Esta dimensión puede verse afectada por deficiencias en cuanto a recursos para el desarrollo profesional, falta de incentivos y una cultura organizacional estática.

En la **Fig. 45**, se observa el resultado de la dimensión 3: liderazgo, teniendo un total de 702 respuestas.

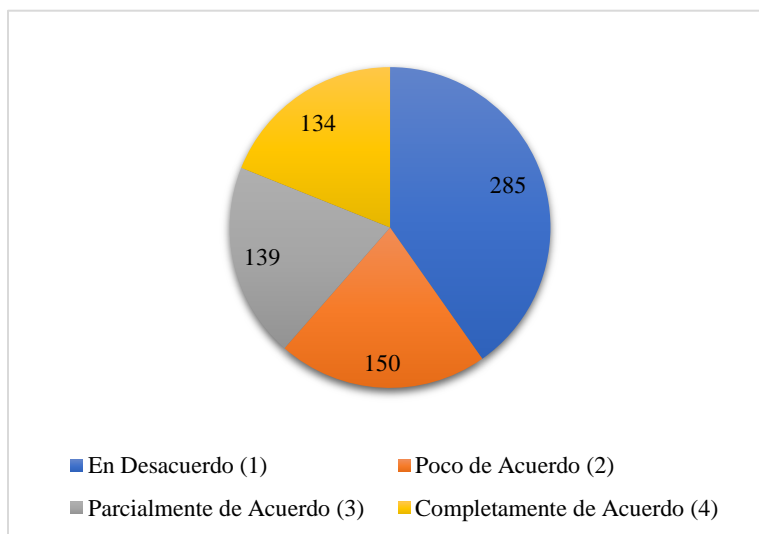


Fig. 45. Gráfico: Liderazgo.

Liderazgo: se visualiza 285 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 150 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 139 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 134 respuestas “(4) completamente de acuerdo”. Esta dimensión puede presentar problemas por la carencia en las características personales y habilidades de liderazgo necesarias para dirigir, coordinar, motivar y reconocer logros en el equipo de trabajo.

En la **Fig. 46**, se observa el resultado de la dimensión 4: margen de acción y control, teniendo un total de 468 respuestas.

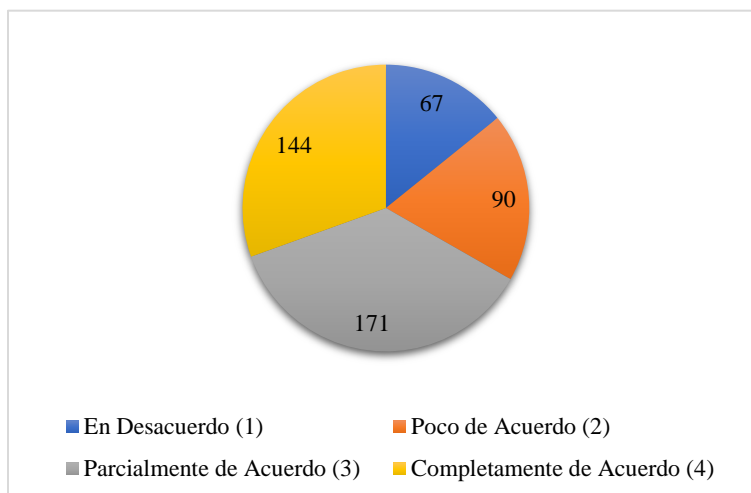


Fig. 46. Gráfico: Margen de Acción y Control.

Margen de Acción y Control: se observa 67 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 90 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 171 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 144 respuestas “(4) completamente de acuerdo”. Esta dimensión puede afectarse por la falta de participación en el proceso decisional, relacionadas con su responsabilidad laboral, lo que provoca insatisfacción laboral.

En la **Fig. 47**, se observa el resultado de la dimensión 5: organización del trabajo, teniendo un total de respuestas.

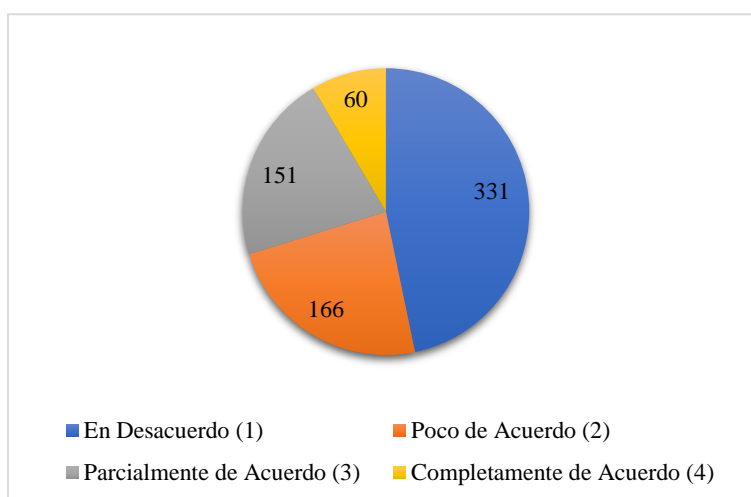


Fig. 47. Gráfico: Organización del Trabajo.

Organización del Trabajo: se visualiza 331 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 166 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 151 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 60

respuestas “(4) completamente de acuerdo”. Esta dimensión puede verse afectada por la presencia de desafíos tanto en la comunicación como la designación del trabajo.

En la **Fig. 48**, se observa el resultado de la dimensión 6: recuperación, teniendo un total de 585 respuestas.

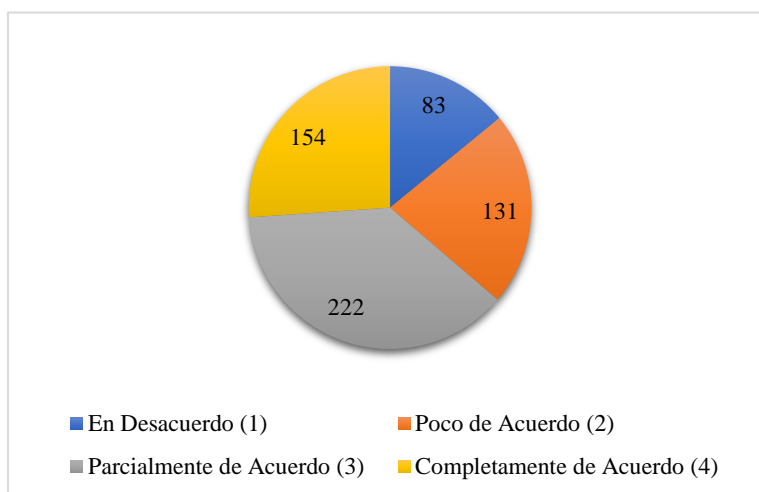


Fig. 48. Gráfico: Recuperación.

Recuperación: se observa 83 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 131 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 222 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 154 respuestas “(4) completamente de acuerdo”. En esta dimensión se pueden presentar problemas por la falta de descanso adecuado después del trabajo, lo que puede generar agotamiento.

En la **Fig. 49**, se observa el resultado de la dimensión 7: soporte y apoyo, teniendo un total de 585 respuestas.

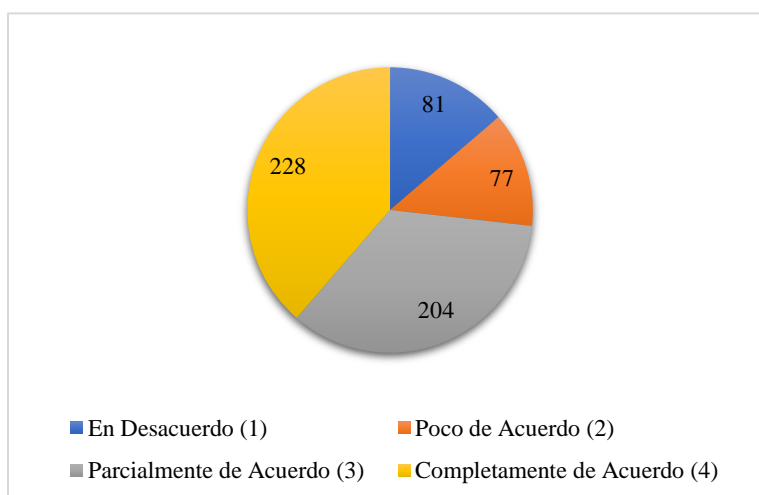


Fig. 49. Gráfico: Soporte y Apoyo.

Soporte y Apoyo: se visualiza 81 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 77 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 204 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 228 respuestas “(4) completamente de acuerdo”.

completamente de acuerdo”. Esta dimensión puede verse afectada por la falta de apoyo por parte de superiores y compañeros para solucionar problemas laborales.

En la **Fig. 50**, se observa el resultado de la dimensión 8.1.: acoso discriminatorio, teniendo un total de 468 respuestas.

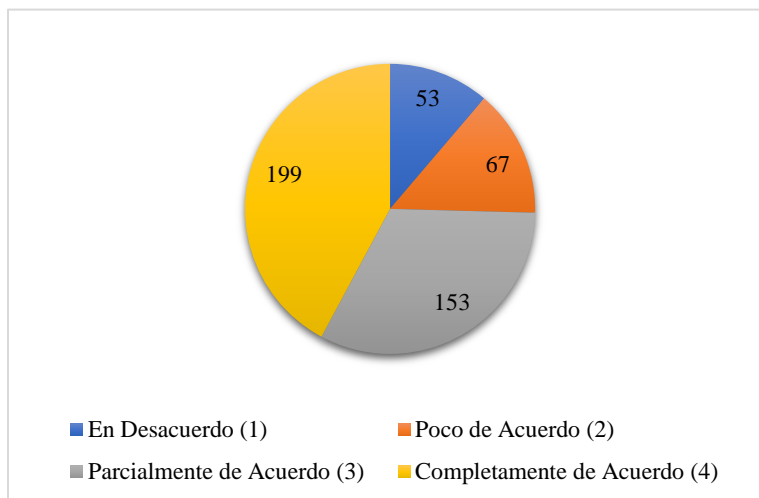


Fig. 50. Gráfico: Acoso Discriminatorio.

Acoso Discriminatorio: se observa 53 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 67 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 153 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 199 respuestas “(4) completamente de acuerdo”.

En esta dimensión se puede tener problemas al momento que se experimenta la sensación de no recibir un trato equitativo, posiblemente debido a factores como su identidad de género, edad, estado de salud, etnia, religión, etc.

En la **Fig. 51**, se observa el resultado de la dimensión 8.2.: acoso laboral, teniendo un total de 282 respuestas.

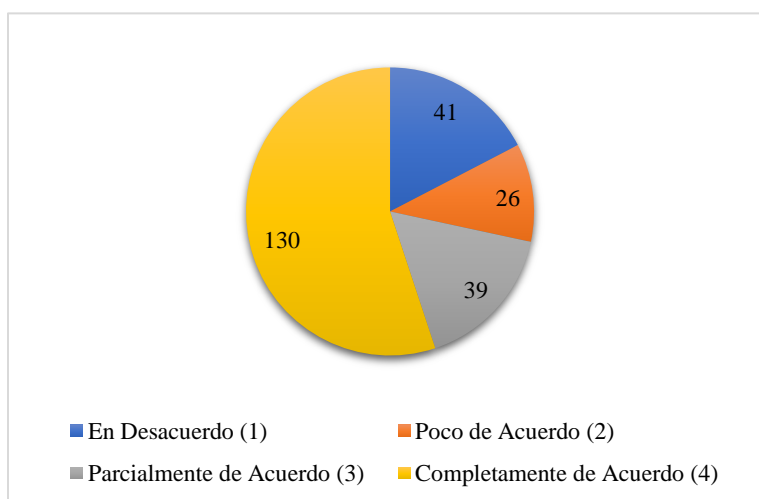


Fig. 51. Gráfico: Acoso Laboral.

Acoso Laboral: se observa 41 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 26 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 39 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 130 respuestas “(4) completamente de acuerdo”. Esta dimensión puede verse afectada por la presencia de acoso psicológico u hostigamiento intencional.

En la **Fig. 52**, se observa el resultado de la dimensión 8.3.: acoso sexual, teniendo un total de 282 respuestas.

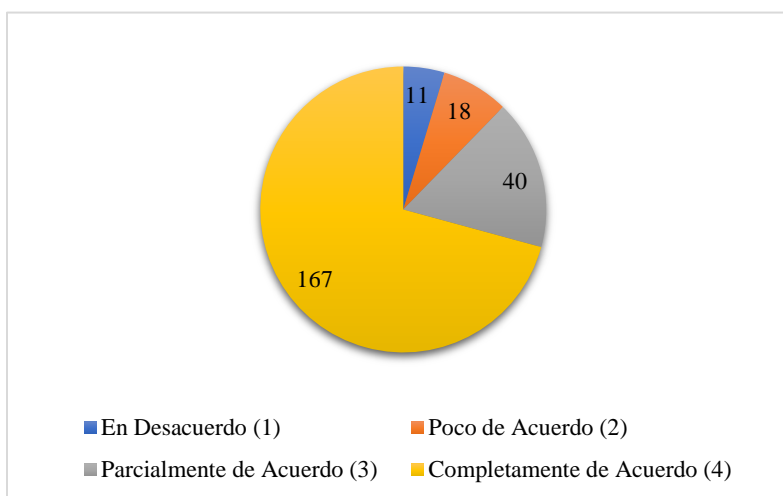


Fig. 52. Gráfico: Acoso Sexual.

Acoso Sexual: se visualiza 11 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 18 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 40 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 167 respuestas “(4) completamente de acuerdo”. Esta dimensión puede generar problemas debido a la presencia de insinuaciones sexuales no anticipadas, mismas que afectan negativamente la integridad física, psicológica y moral del trabajador.

En la **Fig. 53**, se observa el resultado de la dimensión 8.4.: adicción al trabajo, teniendo un total de 585 respuestas.

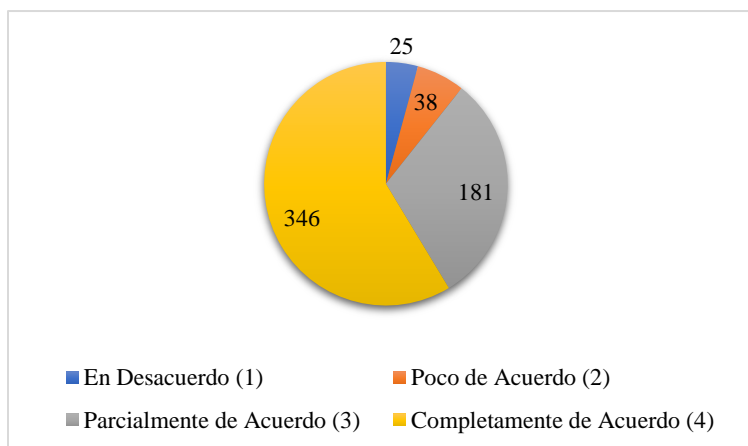


Fig. 53. Gráfico: Adicción al Trabajo.

Adicción al Trabajo: se observa 25 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 38 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 181 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 346 respuestas “(4) completamente de acuerdo”. Esta dimensión puede verse afectada debido a la incapacidad de desconectarse del trabajo, y como consecuencia se ve afectado el descanso y la realización de actividades fuera del ámbito laboral.

En la **Fig. 54**, se observa el resultado de la dimensión 8.5.: condiciones del trabajo teniendo un total de 234 respuestas.

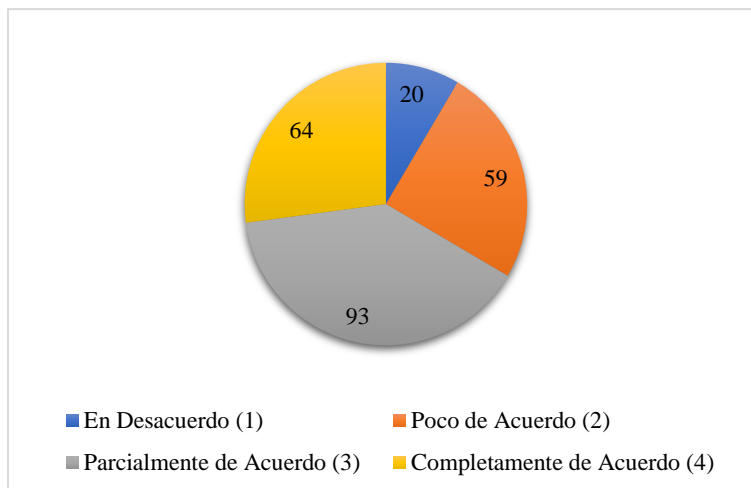


Fig. 54. Gráfico: Condiciones del Trabajo.

Condiciones del Trabajo: se visualiza 20 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 59 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 93 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 64 respuestas “(4) completamente de acuerdo”. En esta dimensión pueden surgir problemas debido a la exposición a varios factores de riesgo, como condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénicas y psicosociales, que afectan de forma negativa a la salud.

En la **Fig. 56**, se observa el resultado de la dimensión 8.6.: doble presencia (laboral – familiar), teniendo un total de 234 respuestas.

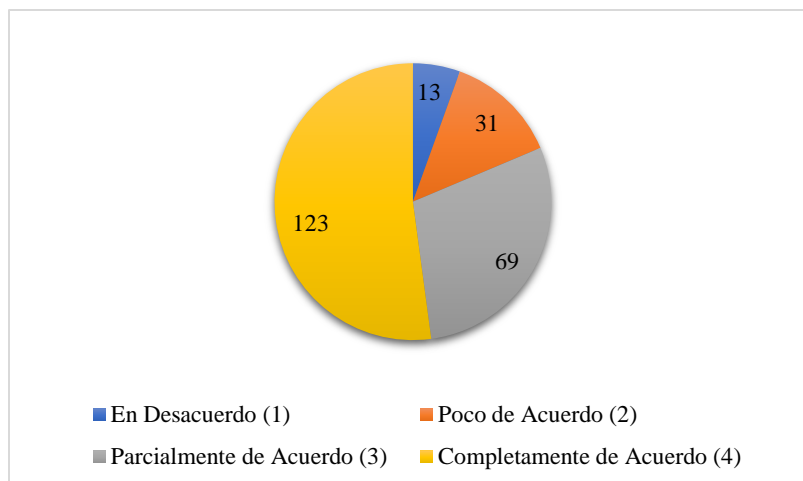


Fig. 55. Gráfico: Doble Presencia (Laboral – Familiar).

Doble Presencia (Laboral – Familiar): se visualiza 13 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 31 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 69 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 123 respuestas “(4) completamente de acuerdo”. Esta dimensión puede causar estrés, agotamiento y inestabilidad en la vida de las personas, viéndose afectada negativamente la salud y el rendimiento laboral.

En la **Fig. 56**, se observa el resultado de la dimensión 8.7.: estabilidad laboral – emocional, teniendo un total de 585 respuestas.

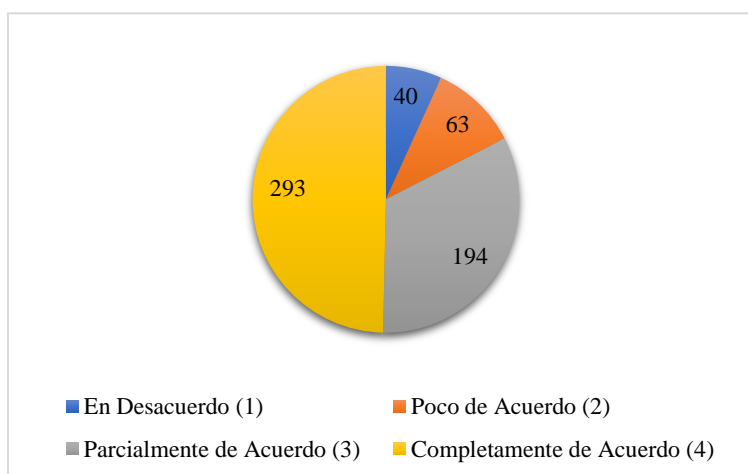


Fig. 56. Gráfico: Estabilidad Laboral – Emocional.

Estabilidad Laboral y Emocional: se observa 40 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 63 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 194 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 293 respuestas “(4) completamente de acuerdo”. Esta dimensión puede presentar problemas por

la inestabilidad laboral, esto se debería a la precariedad del empleo y el fallo en la seguridad, generando estrés, ansiedad y una sensación de indecisión en los empleados, afectado su bienestar y rendimiento.

En la **Fig. 57**, se observa el resultado de la dimensión 8.8.: salud autopercebida, teniendo un total de 234 respuestas.

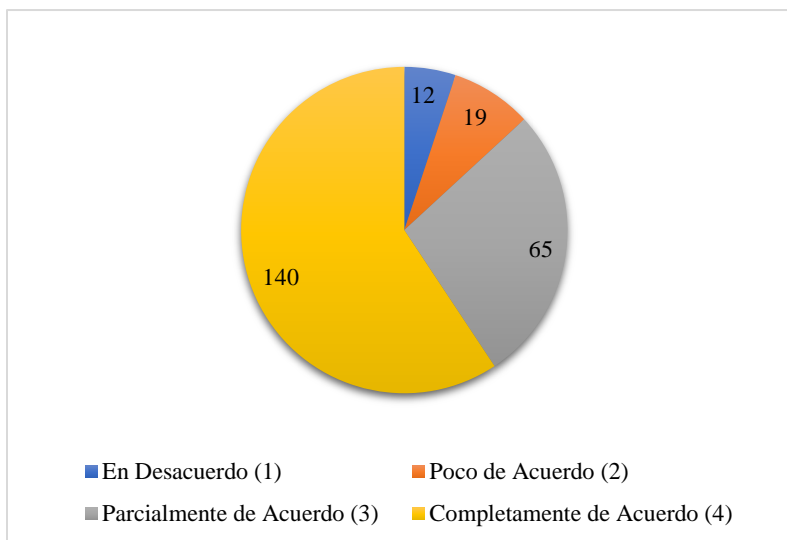


Fig. 57. Gráfico: Salud Autopercebida.

Salud Autopercebida: se visualiza 12 respuestas en la escala “(1) en desacuerdo”, 19 respuestas en “(2) poco de acuerdo”, 65 respuestas “(3) parcialmente de acuerdo” y 140 respuestas “(4) completamente de acuerdo”.

En esta dimensión se debe priorizar y promover tanto la salud como la satisfacción de los empleados dentro del ambiente laboral; la percepción de mala salud, podría estar afín con el estrés crónico y el desequilibrio entre la vida laboral y personal.

En la Fig. 58, se muestra el gráfico de resultados de la Dirección General Administrativa:

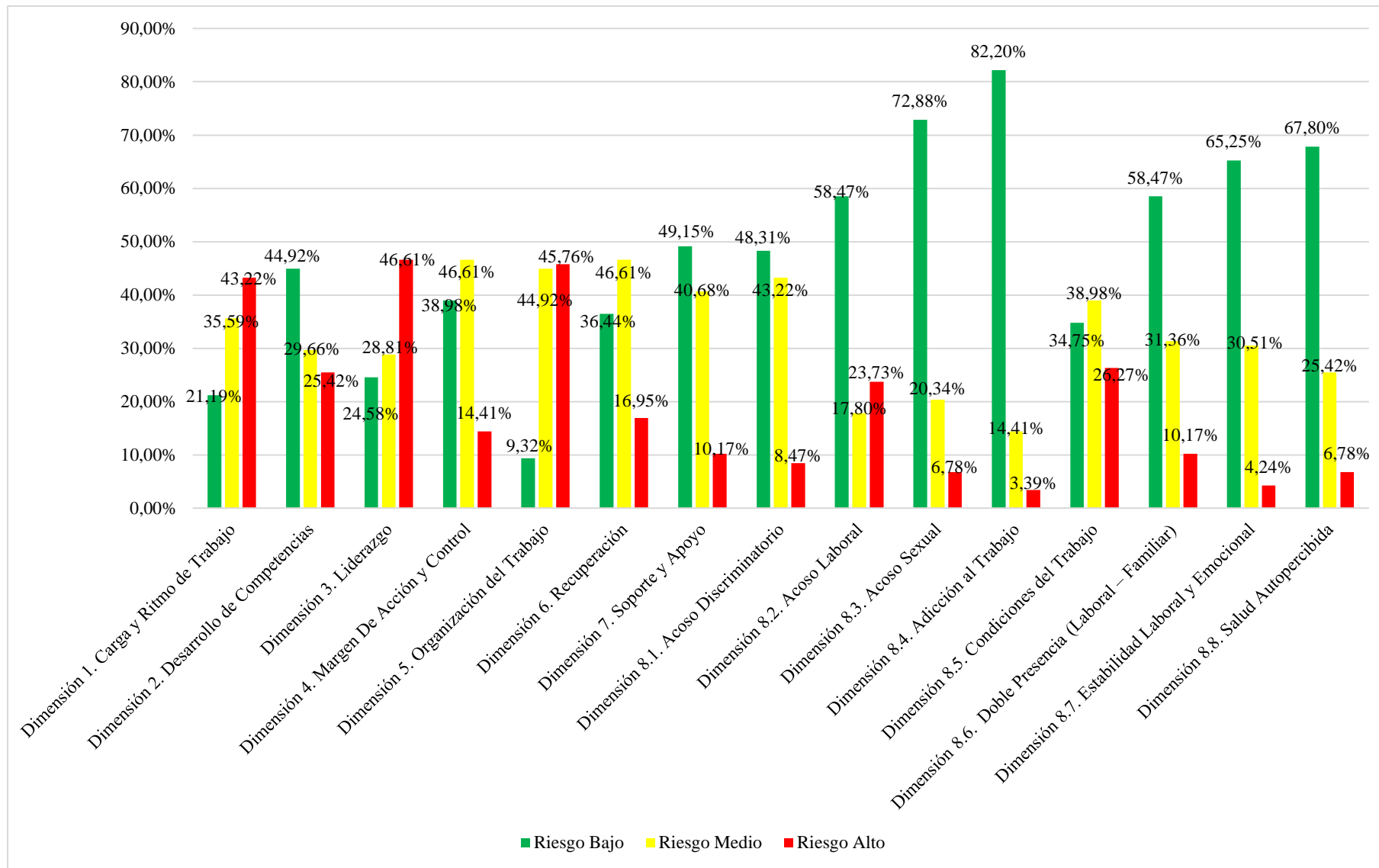


Fig. 58. Gráfica: Dirección General Administrativa

En la Tabla XVI se muestra los resultados global de la evaluación de la Dirección General Administrativa:

TABLA XVII.
RESULTADO GLOBAL

Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
29,70%	66,90%	3,4%

Nota: Resultado Global de la Dirección General Administrativa.

4) Análisis General – Dirección General Administrativa:

La **Fig. 58** indica: carga y ritmo de trabajo con 43,22%, liderazgo con 46,61%, organización del trabajo con 45,76% categorizadas en “riesgo alto”, mediante este resultado, se muestra la urgencia de corregir la problemática generada; se debe tratar las demandas físicas y mentales, además del fortalecimiento del liderazgo, garantizando un ambiente y entorno laboral saludable y adecuado a las necesidades de los empleados.

Igualmente, en la categoría “riesgo medio” podemos observar al margen de acción y control con 46,61%, condiciones del trabajo con 38,98%, y recuperación con 46,61%, revelando que son áreas en las que se puede implementar acciones preventivas, es decir, no se consideran urgentes, pero se debe actuar justo a tiempo, evitando que se genere una problemática a futuro; las acciones que se debe implementar deben fortalecer las habilidades en la toma de decisiones de los empleados, su bienestar y autonomía; por otra parte, en las condiciones del trabajo se debe brindar todos los implementos necesarios para trabajar adecuadamente en una oficina, evitando a aparición de riesgos ergonómicos, para ello, se debe establecer los espacios de trabajo seguros.

Finalmente, en la categoría “riesgo bajo” se encuentra la mayoría de dimensiones, las cuales son: desarrollo de competencias con 44,92%, soporte y apoyo con 49,15%, acoso discriminatorio con 48,31%, acoso laboral con 58,47%, acoso sexual con 72,88%, adicción al trabajo con 82,20%, doble presencia (laboral – familiar) con 58,47%, estabilidad laboral y emocional con 65,25%, y salud autopercebida con 67,80%. El resultado refleja la existencia de aspectos positivos en el entorno laboral, mismos que contribuyen al bienestar y satisfacción de los trabajadores, no obstante, se subraya la relevancia de mantener este equilibrio, estableciendo acciones aplicables a largo plazo.

D. Relación de Dimensiones

El bienestar psicosocial en el contexto laboral actual de los trabajadores se ha transformado en un elemento fundamental para la productividad y el desarrollo de una organización, la comprensión de las dimensiones evaluadas en este trabajo de investigación influye en los riesgos psicosociales y se vuelven cada vez más relevantes.

Dentro de este contexto, es necesario realizar la relación de las mismas, ya que permitirá la comprensión del por qué pueden afectar de manera adversa al bienestar del empleado, y de esta manera, se podrá sentar bases para la promoción de un espacio de trabajo saludable y seguro, para ello se presentan las siguientes:

En la **Fig. 59**, se puede visualizar que existe “riesgo alto” con un 46,67% en la dimensión: carga y ritmo de trabajo, relacionada con el área operativa, tomando en cuenta el sexo del trabajador, esto se debe a que en el trabajo de campo se encuentran desarrollando actividades laborales únicamente el personal del género masculino, por lo que se encuentran mayormente sujetos a una carga excesiva y ritmo laboral alterado, afectando a la equilibrio emocional y salud de los mismos.

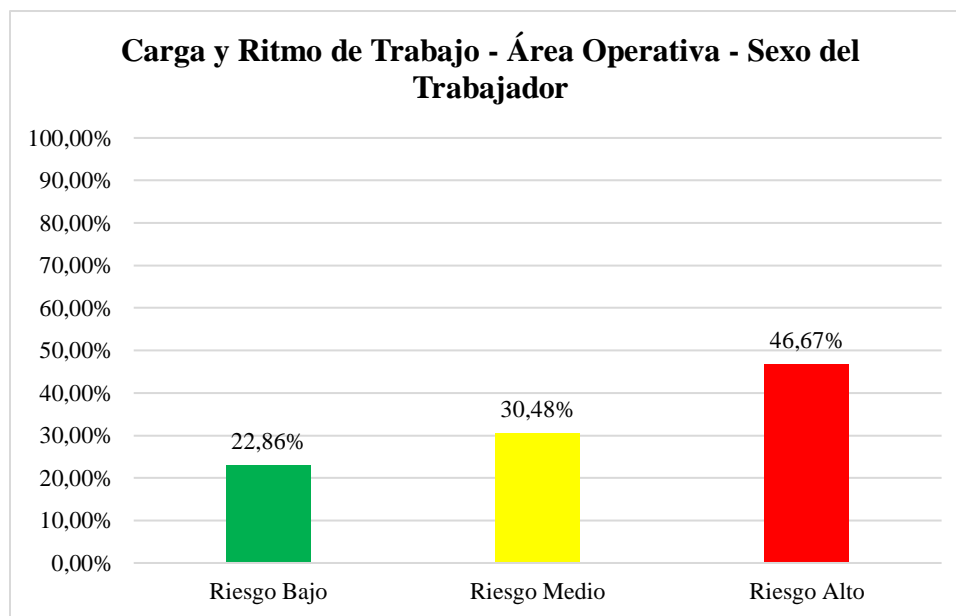


Fig. 59. Carga y Ritmo de Trabajo con el Área Operativa y el Sexo del Trabajador.

En la **Fig. 60**, se puede visualizar que existe “riesgo alto” con un 41,28% en la dimensión: carga y ritmo de trabajo relacionada con el área administrativa, tomando en cuenta el nivel más alto de instrucción, es decir, que dichos empleados adquieren mayores roles y responsabilidades, mismos que pueden tener expectativas más altas sobre su desempeño y puede llegar a enfrentar presiones adicionales para cumplir con los estándares establecidos en la institución, teniendo como resultado la presencia del estrés laboral.

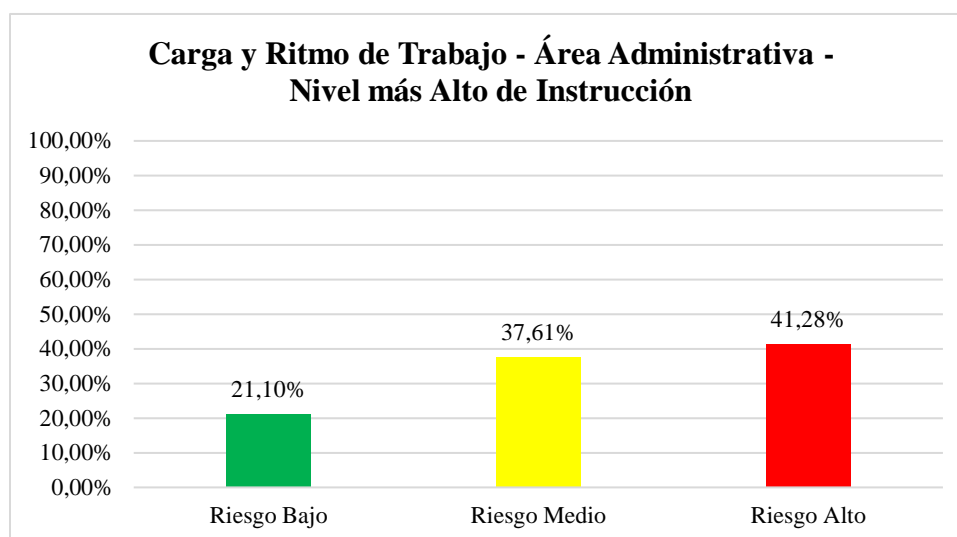


Fig. 60. Carga y Ritmo de Trabajo del Área Administrativa y Nivel más Alto de Instrucción.

En la **Fig. 61**, se puede visualizar que existe “riesgo alto” con un 64,29% en la dimensión: liderazgo relacionada con el área operativa, tomando en cuenta la antigüedad del trabajador, es decir, el conocimiento acumulado a través del tiempo, combinada con la capacidad de liderar, contribuye al desarrollo y mejora de las habilidades y conocimientos de los mismos.

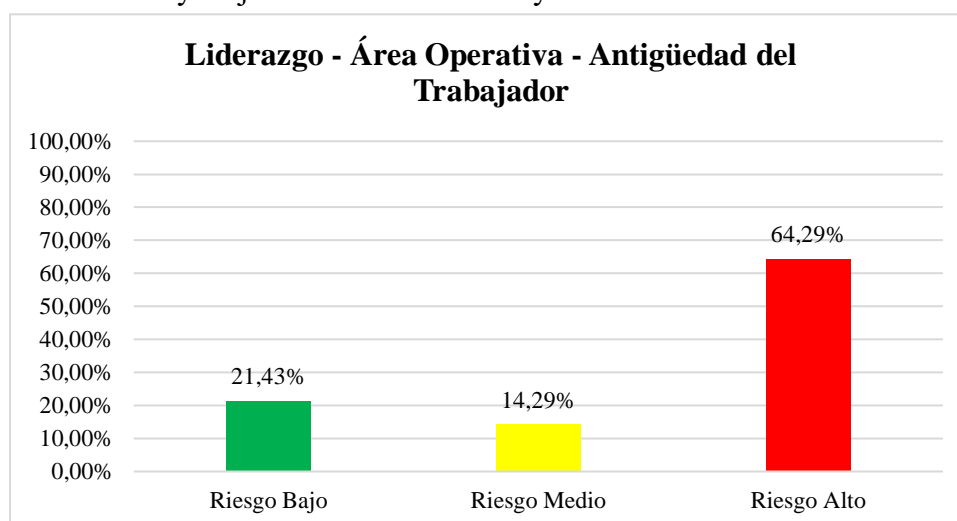


Fig. 61. Liderazgo en el Área Operativa de acuerdo con la Antigüedad del Trabajador.

En la **Fig. 62**, se observa que existe “riesgo alto” con 50,00% en la dimensión: liderazgo, relacionada con el área de trabajo (administrativa), de los empleados que tienen más antigüedad en la institución, el conocimiento acumulado con el tiempo, junto con la capacidad de liderar, contribuye al desarrollo y mejora de las habilidades y conocimientos de los mismos.

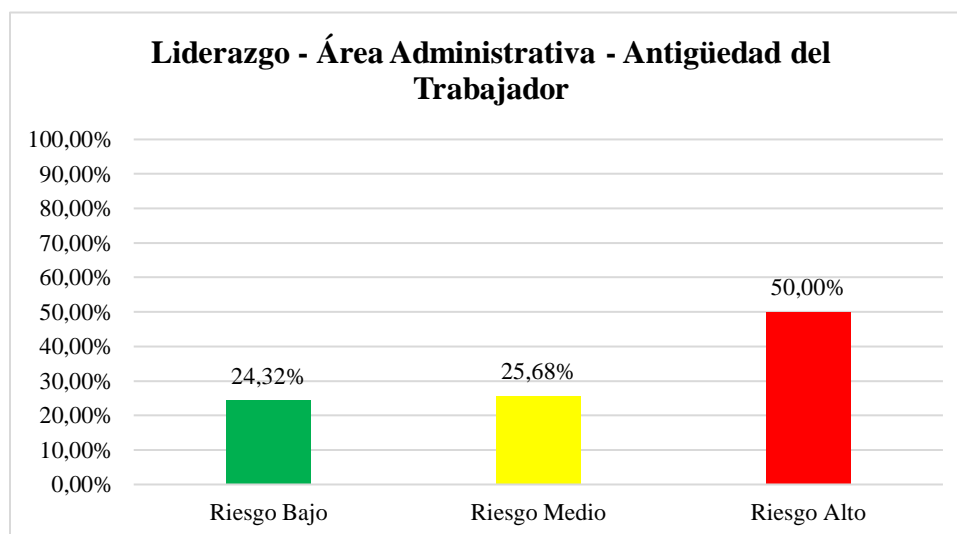


Fig. 62. Liderazgo del Área Administrativa de acuerdo a la Antigüedad del Trabajador.

En la **Fig. 63**, se puede visualizar que existe “riesgo alto” con un 50,00% en la dimensión: organización del trabajo relacionada con el área operativa y administrativa, tomando en cuenta los años de experiencia del trabajador, esto se debe a que los funcionarios con más experiencia suelen acostumbrarse a ciertos procedimientos y resistirse a la aplicación de nuevas metodologías o tecnologías que optimicen el trabajo.

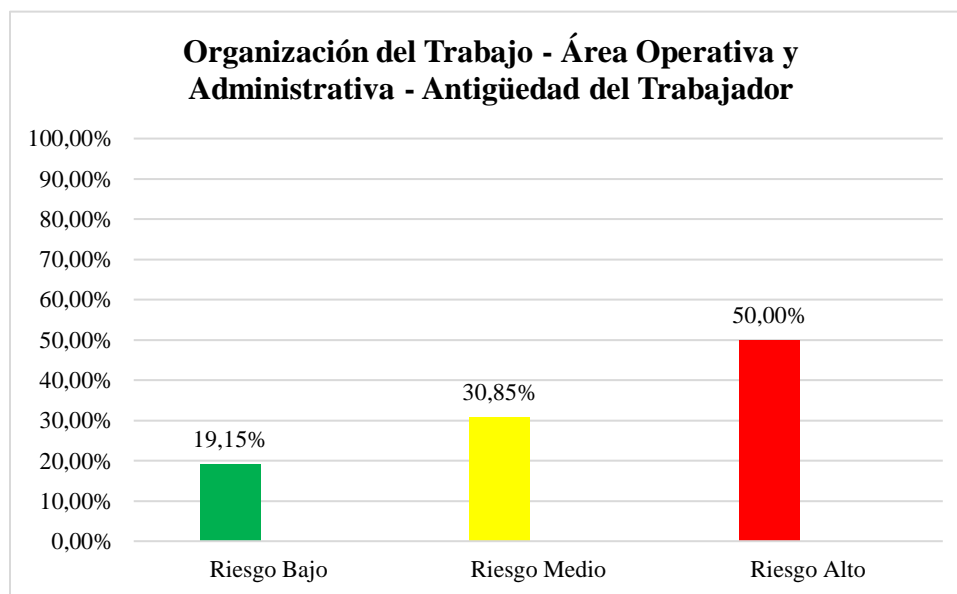


Fig. 63. Organización del Trabajo del Área Operativa y Administrativa de acuerdo a la Antigüedad del Trabajador.

En la **Fig. 64**, se puede visualizar que existe “riesgo medio” con un 40,95% en la dimensión: condiciones del trabajo relacionada con el área operativa, tomando en cuenta el sexo del trabajador, esto se debe a que en el trabajo de campo, se encuentran trabajadores del género masculino, y en este entorno se pueden presentar accidentes laborales, generados por la inadecuada manipulación de maquinaria o herramientas, o por falta de concomio de uso de los EPP.

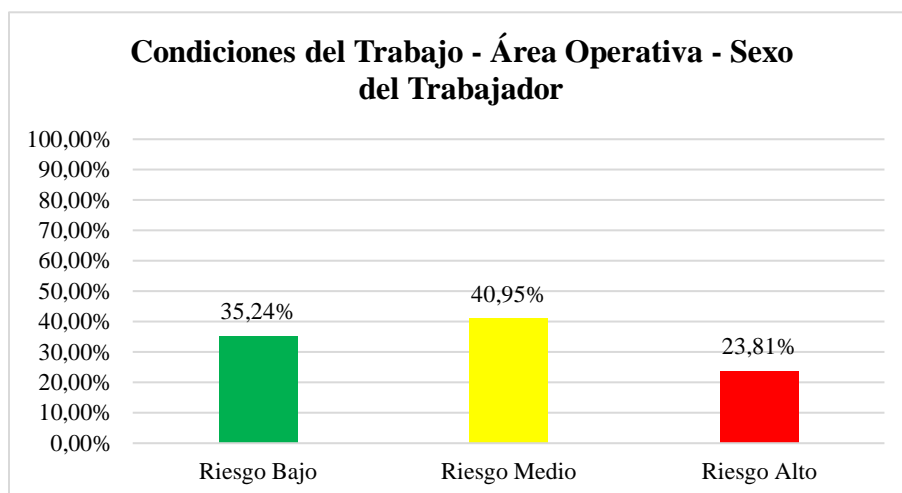


Fig. 64. Condiciones del Trabajo con el Área Operativa y el Sexo del Trabajador.

En la **Fig. 65**, se puede visualizar que existe “riesgo medio” con un 40,00% en la dimensión: condiciones del trabajo relacionada con el área administrativa, tomando en cuenta el la antigüedad del trabajador, es decir, el pasar mucho tiempo desarrollando actividades de oficina provoca la presencia de riesgos ergonómicos, si existe la inadecuada posición en el puesto del trabajo, o a su vez la inexistencia de implementos ergonómicos que permitan la gratificacióm profesional de los empleados, asimismo, se añade la presencia de riesgos psicosociales como respuesta, de contribuyendo al bajo desempeño en sus funciones.

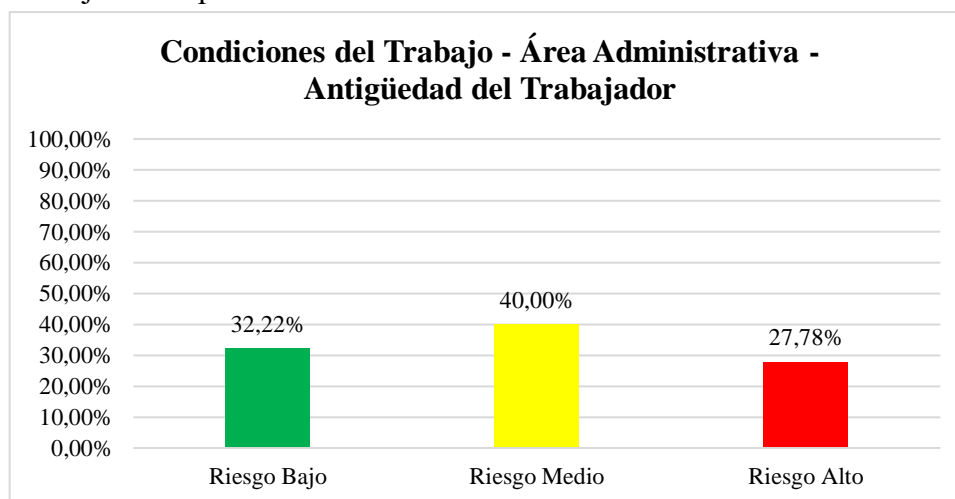


Fig. 65. Condiciones del Trabajo con el Área Administrativa y la Antigüedad del Trabajador.

1) *Discusiones:*

- Un estudio realizado por Hurtado, Cuenu, Mosquera y Moreno [12], ofrecen una visión completa de los factores psicosociales y el impacto en el bienestar laboral; la recopilación de treinta y cinco referencias de diversas fuentes, incluyendo bases de datos académicas y organizaciones reconocidas como la OMS y la OIT, permitieron identificar una amplia gama de investigaciones sobre el tema, los resultados evidencian la complejidad y la importancia de abordar estos factores, destacando aspectos como la carga de trabajo, los límites en las funciones, la escasez de intervención en la toma de decisiones y la inseguridad laboral, que afectan la salud mental y física de los empleados. En consecuencia, se sugieren varias estrategias de intervención, como la implementación de políticas organizacionales que promuevan la participación y el apoyo social, así como la capacitación en bienestar mental en el entorno de trabajo, con la finalidad de incrementar el bienestar y fomentar clima laboral saludable y productivo [12].
- El enfoque presentado por Neffa [25], ofrece una perspectiva interesante sobre el papel del estrés laboral en el contexto de los riesgos psicosociales en el trabajo, según el autor, el estrés laboral no es la causa directa de estos, sino más bien el resultado del impacto de los desequilibrios entre las demandas laborales y las habilidades del trabajador para la resistencia y adaptación; en este sentido, el estrés laboral puede influir de manera importante en la carga y ritmo de trabajo, liderazgo, condiciones del trabajo y la estructura laboral cuando los trabajadores se enfrentan a elevados niveles de estrés debido a exigencias laborales excesivas o falta de apoyo por partes de sus superiores; pueden experimentar dificultades para mantener un ritmo de trabajo adecuado, tomar decisiones efectivas y cumplir con las expectativas laborales.

E. Propuesta

1) Introducción:

El bienestar y la salud de los funcionarios públicos ha llegado a convertirse en uno de los elementos clave para el éxito de una institución de ese carácter; estas entidades al estar vinculadas con la comunidad, deben prestar total atención en el contexto psicosocial, que es la parte “psicológica” de las personas, esto permitirá garantizar un entorno laboral saludable y respetuoso, acorde a la regulación legal vigente. La identificación temprana de este tipo de riesgo, mejor conocido como “riesgo invisible”, resulta primordial para establecer un entorno de trabajo adecuado, saludable y respetuoso, caso contrario, se puede ver afectada de forma negativa la salud del funcionario, el ambiente y la plena realización profesional.

El análisis previamente realizado arrojó que tanto la carga y ritmo de trabajo como el liderazgo, se encuentran en la categoría “riesgo alto”, resaltando la importancia de actuar de forma urgente, aplicando medidas correctivas, por otra parte, tanto el margen de acción y control como las situaciones del trabajo, se encuentran en la categoría “riesgo medio”, para ello se debe aplicar medidas de prevención, con el propósito de impedir la generación de problemas a futuro; en cuanto a la categoría “riesgo bajo”, misma en la que se encuentran la mayoría de dimensiones del cuestionario aplicado, se deben realizar medidas que permitan controlar y mantener el equilibrio existente.

2) Objetivo General:

Elaborar un plan de prevención de riesgos psicosociales, para mejorar el ambiente laboral y salud de los funcionarios.

3) Objetivos Específicos:

- Analizar los datos recolectados para la correcta identificación de patrones y áreas de intervención inmediata, priorizando aquellas clasificadas como “riesgo alto”.
- Establecer actividades tanto correctivas como preventivas, para el adecuado control y mitigación de los factores de riesgo psicosociales que están presentes en el entorno de trabajo de una Institución Pública.

4) Alcance:

El presente plan tiene como propósito adoptar acciones dirigidas a erradicar los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral; su ejecución se encuentra programada en un periodo de un año, y es aplicable a toda la Institución.

TABLA XVIII.
PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Dimensión Afectada	NR	Objetivo	Actividad	Tipo de actividad	Recursos	Medio de Verificación	Responsable	Frecuencia de Aplicación
Carga y Ritmo de Trabajo	Alto	Optimizar el tiempo, cumpliendo las actividades dentro de la JL.	Planificar el trabajo de cada funcionario, cuidando que cumpla las actividades que le corresponden dentro de la JL.	Correctiva	Kanban (para la asignación de tareas).	Plan de trabajo Anexo J	Subdirector de Talento Humano	Mensual
Desarrollo de Competencias	Bajo	Realizar capacitaciones al personal de la Institución acerca de temas relacionados con el fortalecimiento de las habilidades y competencias.	Organizar talleres destinados a la mejora de las habilidades, conocimientos o competencias del equipo de trabajo.	Preventiva	Taller de capacitación para el desarrollo de competencias y habilidades en el trabajo. Anexo T	Desarrollo de proyectos institucionales Tabla IV Tabla VI	Subdirector de Talento Humano	Semestral
Liderazgo	Alto	Desarrollar habilidades de liderazgo, que fomente un entorno laboral positivo, colaborativo y productivo.	Realización de talleres acerca del desarrollo de actividades de liderazgo y comunicación efectiva.	Correctiva	Programa de capacitación del liderazgo y el manejo de habilidades. Anexo U	Methodology Great Place to Work	Subdirector de Talento Humano	Anual
Margen de Acción y Control	Medio	Fomentar una cultura organizacional abierta y colaborativa, donde se mejore la comunicación, logrando los objetivos propuestos.	Realizar reuniones que permitan conocer herramientas para lograr un buen trabajo en equipo. (líderes – colaboradores)	Preventiva	Acta de reunión Anexo L	Desarrollo de proyectos institucionales Tabla IV Tabla VI	Subdirector de Talento Humano	Anual

Organización del Trabajo	Alto	Fortalecer la comunicación y asignación de tareas, con el fin de mejorar el logro de objetivos establecidos.	Establecer reuniones que permitan la mejora de la comunicación organizacional, asegurando la colaboración activa de los funcionarios.	Correctiva	Kanban (para la asignación de tareas)	Registro de asistencia a las reuniones Anexo K	Subdirector de Talento Humano	Mensual
Recuperación	Bajo	Priorizar los periodos regulares de descanso y recreación.	Programar una charla mediante la cual se priorice el refrescar tanto el cuerpo como la mente para asegurar un balance entre las responsabilidades laborales y la vida personal.	Preventiva	Charla informativa de actividades mindfulness. Anexo V	Registro de asistencia a la charla Anexo K	Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional	Semestral
Soporte y Apoyo	Bajo	Incorporar inspecciones más frecuentes por parte de los encargados de cada dirección, para brindar el apoyo requerido.	Crear un calendario regular de inspecciones (identificación de problemas).	Preventiva	Diagrama de Gantt	Registro de inspecciones Anexo O	Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional	Semestral
Acoso Discriminatorio	Bajo	Sensibilizar al personal sobre la igualdad de género, la diversidad y el respeto en el lugar de trabajo.	Socializar la identificación temprana, y aplicación de la respectiva denuncia ante situaciones de acoso de cualquier naturaleza.	Preventiva	Denuncia realizada/registro de asistencia a los talleres. Anexo N	“Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.” Anexo M	Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional	Anual
Acoso Laboral								
Acoso Sexual								

Adicción al Trabajo	Bajo	Crear un equipo de trabajo para la redacción de una política de desconexión clara y comprensible.	Desarrollar una política oficial de desconexión que prohíba la comunicación laboral fuera del horario de trabajo, salvo en caso de emergencia.	Preventiva	Encuestas acerca de la desconexión laboral. Anexo P	Registros de correos electrónicos, mensajes de texto, redes sociales fuera del horario laboral.	Subdirector de Talento Humano	Anual
Condiciones del Trabajo	Medio	Realizar evaluaciones regulares de riesgos laborales en cada área de trabajo de la Institución.	Llevar a cabo inspecciones periódicas en cada área de trabajo para la identificación de peligros y evaluación de riesgos que afectan la seguridad y salud del personal.	Preventiva	Matriz IPER Anexo Q	“Plan Anual de Seguridad”	Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional	Anual
Doble Presencia (Laboral – Familiar) Estabilidad Laboral – Emocional	Bajo	Implementar medidas de flexibilidad laboral.	Establecer medidas (reuniones, reflexiones, etc.), que permitan a los funcionarios equilibrar sus responsabilidades laborales demandas emocionales.	Preventiva	Análisis de Benchmarking. Anexo R	Registro de asistencia a talleres. Anexo K	Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional	Semestral
Salud Autopercibida	Bajo	Realizar evaluaciones periódicas de salud con el especialista de la Institución.	Revisión periódica de salud con el médico ocupacional y/o médico general.	Preventiva	Convenios con centros de salud externos. Anexo S	“Registro médico del trabajador”	Médico Ocupacional – Médico General	Trimestral

Recuperación	Programar una charla mediante la cual se priorice el refrescar tanto el cuerpo como la mente para asegurar un balance entre las responsabilidades laborales y la vida personal.	X	X
Soporte y Apoyo	Crear un calendario regular de inspecciones (identificación de problemas).	X	X
Acoso Discriminatorio	Socializar la identificación temprana, y aplicación de la respectiva denuncia ante situaciones de acoso de cualquier naturaleza.		
Acoso Laboral			X
Acoso Sexual			
Adicción al Trabajo	Desarrollar una política oficial de desconexión que prohíba la comunicación laboral fuera del horario de trabajo, salvo en caso de emergencia.	X	
Condiciones del Trabajo	Llevar a cabo inspecciones periódicas en cada área de trabajo para la identificación de peligros y evaluación de riesgos que afectan la seguridad y salud del personal.	X	

Doble Presencia (Laboral – Familiar)	Establecer medidas (reuniones, reflexiones, etc.), que permitan a los funcionarios equilibrar sus responsabilidades laborales		X		X
Estabilidad Laboral – Emocional	demandas emocionales.				
Salud Autopercebida	Revisión periódica de salud con el médico ocupacional y/o médico general.	X		X	X

CONCLUSIONES

- La revisión de fundamentos teóricos, permitieron la justificación del presente trabajo de investigación, y a su vez, la adopción de medidas de seguridad efectivas y aplicables a una Institución Pública, así como también la normativa legal vigente aplicable en el Ecuador, permitiendo salvaguardar la integridad física, mental y social de los funcionarios, promoviendo condiciones laborales adecuadas.
- En el análisis de resultados posterior a la aplicación de la evaluación de riesgos psicosociales proporcionada por el MDT – Ecuador, se obtuvo: 37,80%, 59,50% y 2,70% de factores de riesgo psicosocial bajo, medio y alto respectivamente; en la Dirección General Administrativa, 29,70%, 66,90% y 3,40% de factores de riesgo psicosocial bajo, medio y alto respectivamente, proporcionando un diagnóstico inicial referente al estrés laboral, que se presenta año tras año, y que no se considera causa directa de los riesgos psicosociales, sino el resultado de un impacto de los desequilibrios entre las demandas laborales y las habilidades del trabajador para la resistencia y adaptación en el entorno laboral.
- El plan de prevención de riesgos psicosociales diseñado, tiene como finalidad mejorar las condiciones laborales de los funcionarios de la Prefectura Ciudadana de Imbabura, proponiendo medidas preventivas que impulsen la mejora de la condición de salud de los funcionarios, así como también realizar un constante control, para mantener el equilibrio y los aspectos positivos presentes en el entorno laboral.

RECOMENDACIONES

- Para obtener una evaluación adicional, se sugiere aplicar cuestionarios como “FPSICO” e “ISTAS 21”, estos cuestionarios permiten profundizar en la identificación de factores de riesgo específicos, cuantificar el impacto del estrés en los trabajadores, y establecer un perfil psicosocial más detallado de la Institución; la combinación de diferentes herramientas, se obtiene una visión amplia y confiable de la situación, además de la identificación de patrones de conducta, ofreciendo una visión completa de los factores psicosociales presentes en el entorno laboral.
- Extender la evaluación psicosocial a la totalidad de la población de la Institución, con el fin de obtener resultados más representativos, al incluir a todos los funcionarios, se podrá contar con una muestra más amplia y diversa, de este modo, los hallazgos reflejarán de forma más exacta la realidad del entorno laboral, facilitando la toma de decisiones y la implementación de estrategias de mejora más efectivas.
- Implementar el plan de prevención de riesgos psicosociales en la Prefectura Ciudadana de Imbabura, utilizando como base la propuesta presentada en este trabajo, esto permitirá la mitigación de los factores de riesgo identificados previamente, y mejorará las condiciones laborales de los funcionarios, promoviendo un entorno de trabajo saludable y equilibrado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] Wilsoft, «Orígenes e historia del riesgo psicosocial,» wilsoft.com, 28 Marzo 2019. [En línea]. Available: <https://wilsoft-la.com/origenes-e-historia-del-riesgo-psicosocial/>.
- [2] UNIR, «Los riesgos psicosociales en el trabajo: tipos y como prevenirlos,» unir.net, 21 Abril 2022. [En línea]. Available: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/riesgos-psicosociales-trabajo/>.
- [3] J. Navarrete, *ANÁLISIS TÉCNICO DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL GAD PARROQUIAL DE AMBUQUÍ*, Ibarra , 2023.
- [4] P. Hernández, *Análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Sucumbíos*, Ibarra, 2023.
- [5] A. Chávez, *Riesgos psicosociales y su incidencia en el estrés laboral del GAD provincial de Imbabura*, Ibarra, 2021.
- [6] Gobierno de México, «Qué es un entorno de trabajo saludable y seguro,» 21 Enero 2022. [En línea].
- [7] Colex, «¿Cuál es la definición, objetivos y fases de la evaluación de riesgos psicosociales en materia de PRL?,» vademecumlegal, 26 Abril 2023. [En línea].
- [8] C. Martínez, «Cómo detectar los riesgos psicosociales en las empresas,» BTC CES, 3 Mayo 2020. [En línea]. Available: <https://btcces.com/como-detectar-los-riesgos-psicosociales-en-las-empresas/>. [Último acceso: 2023].
- [9] Dirección de Secretaría Nacional, «Acuerdo Ministerial 82,» Gob.ec, Quito, 2017.
- [10] Función Ejecutiva - Presidencia del Ecuador, Código Orgánico de Organización Territorial, COOTAD, Quito: LEXIS, 2010.
- [11] Ministerio del Trabajo, «Acuerdo MDT-2020-244 (Registro Oficial 355, 22-XII-2020),» fielweb, Quito, 2020.
- [12] L. Hurtado, B. Cuenu, R. Mosquera y L. Moreno, «Riesgo psicosocial y de salud mental según la salud ocupacional,» Fundación Universitaria del Área Andina, Bogotá, 2021.
- [13] D. Medina, O. Guzmán y J. Moreno, «Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional,» Cadernos Brasileiros De Terapia Ocupacional, Bogotá, 2020.

- [14] N. Vega, H. Ceballos y J. Pardo, «Riesgos Psicosociales en Trabajadores Calificados por Enfermedad Laboral frente a Trabajadores que esperan por Calificación,» *Revista Científica Multidisciplinaria*, vol. 5, nº 1, pp. 1 - 15, 2020.
- [15] R. Solíz, «El Impacto de los Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores del Sector Industrial,» Dialnet, Sonora, 2022.
- [16] E. Gea-Izquierdo, *Seguridad y Salud en el Trabajo*, Quito: Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2017.
- [17] Organización Mundial de la Salud, «Constitución de la Organización Mundial de la Salud,» BOE, Galicia, 1973.
- [18] R. Gómez, «¿Qué se ha entendido por salud y enfermedad?,» Dialnet, Rev. Fac. Nac. Salud Pública. 2018; 36(Supl 1): 64-102, 2018.
- [19] N. Valle, «Aportes para la creación de un Programa de Higiene y Seguridad Laboral para Prevenir Accidentes y Riesgos,» *Enfoques*, vol. 2, nº 10, pp. 1 - 23, 2018.
- [20] J. Molano y N. Arévalo, «De la Salud Ocupacional a la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales,» *Innovar*, vol. 23, nº 48, pp. 1 - 13, 2013.
- [21] S. Garbuglia, *Clima Laboral en un Organismo Público*, Mendoza, Mendoza: UNCUYO, 2012.
- [22] E. Navas, *Prevención de Riesgos Laborales. Sector Industria: Riesgos Específicos del Trabajo con Metal*, Málaga: ICB, 2018.
- [23] R. Ruiz, «Aspectos Básicos de los Riesgos Psicosociales,» Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo, 2010. [En línea]. Available: <https://www.cgrict.com/galeriartrrc2.htm>. [Último acceso: Diciembre 2023].
- [24] A. Polanco y M. García, «Revisión conceptual de los factores de riesgo,» *Libre Empresa*, vol. 14, nº 1, pp. 1 - 21, 2017.
- [25] J. Neffa, *Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo : contribución a su estudio*, Buenos Aires: Editorial CEIL-CONICET, 2015.
- [26] V. De Miguel Barrado y J. Prieto, «El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español,» *Perspectivas*, nº 38, pp. 25 - 44, 2016.

- [27] B. Moreno y C. Báez, Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, Madrid: INSST, 2010.
- [28] A. Alonso, «El Acoso Laboral o Mobbing,» Universidad de Valladolid, Valladolid, 2019.
- [29] B. Moreno y E. Garrosa, Libro de Riesgos Laborales Psicosociales y Binestar Laboral, Madrid: Pirámide, 2013.
- [30] Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, «Oposiciones INSST - Temas Específicos de Prevención de Riesgos Laborales - Parte 4 - Tema 13: Estrés Laboral,» *INSST*, pp. 1 - 17, 2022.
- [31] P. Gil, «¿Qué es el estrés laboral?,» *Terapia y Emoción*, 2018. [En línea]. Available: <https://terapiayemocion.com/estres/estres-laboral>. [Último acceso: Diciembre 2023].
- [32] A. Martínez, «El Síndrome de Burnout. Evolución Conceptual y Estado Actual de la Cuestión,» *VivatAcademia*, España, 2010.
- [33] M. Baldeón, L. Janampa, J. Rivera y M. Santivañez, «Síndrome de burnout: Una revisión sistemática en Hispanoamérica,» *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, vol. 4, n° 1, pp. 1 - 22, 2023.
- [34] D. Acevedo, «Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura.,» *Salud de los Trabajadores*, vol. 20, n° 2, pp. 1 - 13, 2012.
- [35] V. Aveiga y J. Figueroa, «Una Problemática de Intervención del Trabajador Social: acoso,» *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, Jipijapa, 2019.
- [36] Constitución de la República del Ecuador, Constitución de la República del Ecuador 2008, Montecristi: LEXIS, 2008.
- [37] Comunidad Andina, DECISIÓN 584 - Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Guayaquil: Gob.ec, 2004.
- [38] HONORABLE CONSEJO NACIONAL DEL ECUADOR, CÓDIGO DEL TRABAJO, Quito: Fiel Web, 2005.
- [39] GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, LOSEP, Quito: LEXIS, 2010.
- [40] D. Noboa, Decreto Ejecutivo 255: Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Olón: Lexis, 2024.

- [41] Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, Reglamento de Higiene y Seguridad, Ibarra, 2022.
- [42] Prefectura Ciudadana de Imbabura, «Prefectura de Imbabura - Inicio,» 2023. [En línea]. Available: <https://www.imbabura.gob.ec/>.
- [43] Dirección General Administrativa, «Estatuto Orgánico por Procesos,» Prefectura Ciudadana de Imbabura, Ibarra, 2024.
- [44] S. Oualid, «How to calculate sample size?,» LinkedIn, Argelia, 2022.
- [45] Ministerio del Trabajo, «Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial,» Quito, 2018.
- [46] Y. Charaja y J. Mamani, «Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo,» Perú, 2013.
- [47] S. Palma, «Escala Clima Laboral,» Academiaedu, Lima, 2004.
- [48] I. Fernández, «¿Qué es el desarrollo de competencias? Aplicación práctica en la empresa,» lukkap, 2023. [En línea]. Available: <https://www.lukkap.com/articulo/que-es-el-desarrollo-de-competencias-aplicacion-practica-en-la-empresa/>.
- [49] Great Place to Work, «greatplacetowork.com,» 2024. [En línea]. Available: <https://greatplacetowork.com.ec/>.
- [50] Lewin, K, «Test de Liderazgo de Kurt Lewin,» Academia.edu, 1993.
- [51] M. García, «Descubre cómo el mindfulness impulsa tu eficiencia en el trabajo,» Tecnológico de Monterrey, 2023. [En línea]. Available: <https://n9.cl/64nl3>.
- [52] J. Ferrer, «Mindfulness,» La Casa Ámbar, Barcelona, 2022.

ANEXOS

ANEXO A. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

Instrucciones para completar el cuestionario

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

Muchas gracias por su colaboración.

DATOS GENERALES

ID	Ítem			
A	Fecha:			
B	Provincia:			
C	Ciudad:			
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción):	Ninguno		Técnico/Tecnológico
		Educación básica		Tercer nivel
		Educación media		Cuarto nivel

		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0 – 2 años		11 – 20 años	
		3 – 10 años		Igual o superior a 21 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	16 – 24 años		44 – 52 años	
		25 – 34 años		Igual o superior a 53 años	
		35 – 43 años			
H	Auto-Identificación étnica:	Índigena		Afro – ecuatoriano	
		Mestizo/a		Blanco/a	
		Montubio		Otro	
I	Sexo del trabajador o servidor	Mujer		Hombre	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de Acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de Acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
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				
LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de Acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
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.				
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de Acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión.				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas.				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones.				

18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo.				
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de Acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión.				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores.				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas.				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos.				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables.				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo.				
RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de Acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades.				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo.				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales.				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo.				
SOPORTE DE APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de Acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				

30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas.				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas.				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad.				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero.				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación.				
OTROS PUNTOS IMPORTANTES					
NR	ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de Acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan.				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo.				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral.				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades.				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado.				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad.				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral.				

44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental.				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando.				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo.				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.				
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual.				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales.				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución.				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo.				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral.				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros).				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable.				
Suma de puntos de la Dimensión			0	Puntos	

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)		Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
		0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

Nota: Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales [46].

ANEXO B. Dimensiones del Cuestionario de Riesgos Psicosociales

Dimensiones	Definiciones	Cantidad de ítems	Número de ítems	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	Conjunto de demandas mentales y físicas que enfrenta una persona en su trabajo, ya sea por exceso o insuficiencia de trabajo, así como el tiempo y la rapidez necesarios para completar una tarea específica, la cual podría ser constante o variable.	4	1 a 4	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	Oportunidades que permiten el desarrollo de competencias (destrezas, habilidades, conocimientos y actitudes) de las personas de acuerdo a las demandas actuales del trabajo y utilizarlas en el entorno laboral.	4	5 al 8	13 al 16	8 a 12	4 a 7

Liderazgo	Se trata de las características personales y habilidades para liderar, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar comportamientos del equipo, influir en las personas para alcanzar objetivos, compartir una visión, colaborar, proporcionar información, dialogar y reconocer logros.	6	9 al 14	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	Grado de participación de una persona en la toma de decisiones relacionadas con su rol en el trabajo, incluyendo métodos y ritmo de trabajo, horarios y otros factores laborales.	4	15 al 18	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	Incluye las formas de comunicación, la tecnología utilizada, la modalidad de distribución y asignación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del mismo.	6	19 al 24	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	Periodo destinado al descanso y recuperación de energía tras un esfuerzo físico y/o mental relacionado con el trabajo, así como el tiempo dedicado a la recreación, distracción, vida familiar y otras actividades sociales fuera del ámbito laboral.	5	25 al 29	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	Acciones y recursos tanto formales como informales que los mandos superiores y compañeros de trabajo utilizan para facilitar la resolución de problemas relacionados con asuntos laborales y extralaborales.	5	30 al 34	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros Puntos Importantes						
Acoso discriminatorio	Trato injusto basado en características como género, orientación sexual, edad, discapacidad, salud, etnia, religión, nacionalidad, etc., que afecta los derechos individuales o colectivos en el proceso de selección y durante la relación laboral.	4	35, 38, 53 y 56	13 a 16	8 a 12	4 a 7

Acoso laboral	Tipo de acoso psicológico que implica el hostigamiento deliberado y repetitivo mediante acciones malintencionadas, crueles o maliciosas, con el fin de humillar y desestabilizar a un individuo o a un grupo de trabajadores o servidores, con un propósito instrumental o finalista.	2	46 y 49	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Acoso sexual	Comentarios o insinuaciones de naturaleza sexual no solicitados que afectan la integridad física, psicológica y moral de los/as empleados/as y trabajadores/as.	2	41 y 50	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Adicción al trabajo	Dificultad de separarse del trabajo, la tendencia a asumir cada vez más responsabilidades puede resultar en un riesgo psicosocial cuando el valor asignado al trabajo es mayor que el cuidado de sí mismo y las relaciones interpersonales.	5	36, 45, 51, 55 y 57	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Condiciones del trabajo	Son los elementos que representan riesgos (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénicas y psicosociales) que pueden tener un impacto negativo en la salud de los trabajadores y funcionarios durante su desempeño laboral.	2	40 y 47	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Doble presencia (laboral – familiar)	Conflictos entre las exigencias laborales y los aspectos personales o familiares de la vida.	2	46 y 49	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Estabilidad laboral y emocional	Inestabilidad laboral, preocupación por el futuro profesional, falta de motivación o insatisfacción en el ámbito laboral.	5	37, 39, 42, 52 y 54	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Salud autopercibida	Es la forma en que la persona percibe su salud física y mental en relación con su trabajo.	2	44 y 58	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Nota: Dimensiones del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales [46].

ANEXO C. Resultado por Dimensiones

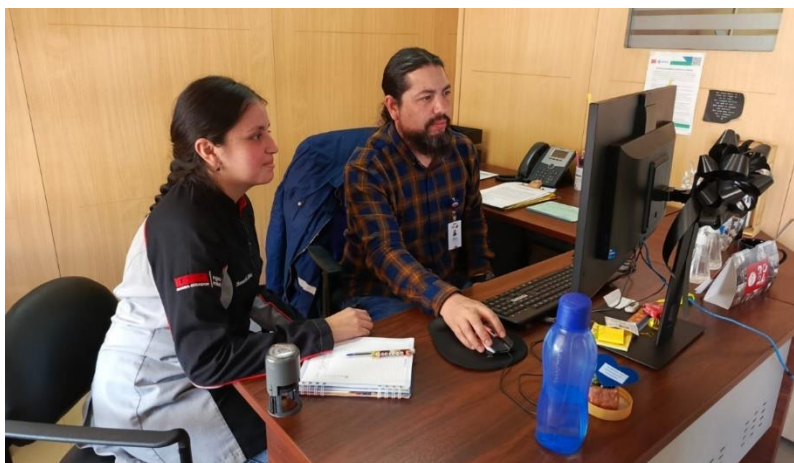
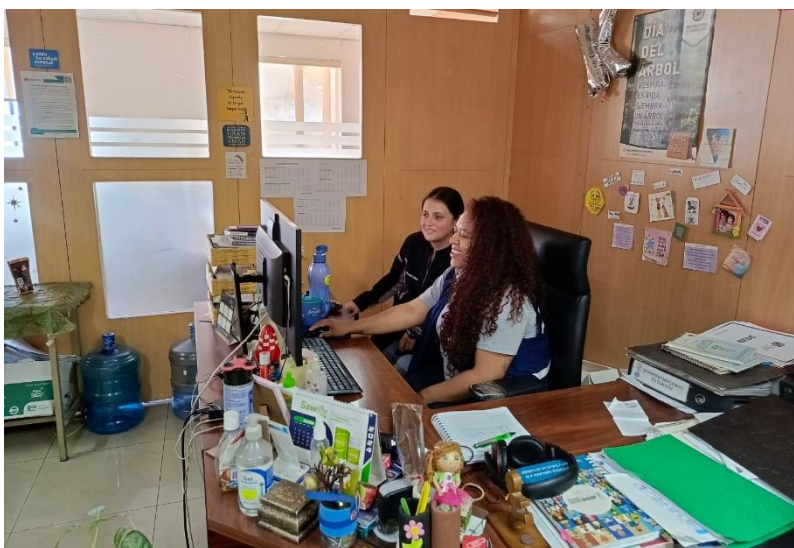
RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6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

Nota: Resultado por dimensiones del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales [46].

ANEXO D. Interpretación de Resultados

Riesgo Bajo	El riesgo indica un impacto potencial mínimo en la seguridad y salud, sin generar efectos nocivos a corto plazo, estos efectos pueden prevenirse mediante un monitoreo periódico de la frecuencia y la probabilidad de enfermedades ocupacionales, con acciones dirigidas a asegurar que el nivel de riesgo se mantenga bajo control.
Riesgo Medio	El riesgo señala un impacto potencial moderado en la seguridad y salud, lo que podría comprometerlas a medio plazo y causar efectos perjudiciales, incluyendo afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales, si no se aplican de forma continua las medidas de seguridad y prevención adecuadas, de acuerdo con la necesidad específica identificada, es más probable que se produzcan estos impactos con mayor frecuencia y probabilidad.
Riesgo Alto	El riesgo implica un impacto potencial alto en la seguridad y salud de las personas, con niveles de peligro intolerables que podrían causar efectos nocivos inmediatos en la salud y la integridad física, se requiere la aplicación continua de medidas de seguridad y prevención según la necesidad específica identificada para evitar un aumento en la probabilidad y frecuencia de estos impactos.

Nota: Interpretación de resultados del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales [46].

ANEXO E. Socialización de la Evaluación en la Jefatura de SSO**ANEXO F. Socialización en los Talleres de la Institución****ANEXO G. Resolución de la Evaluación Psicosocial**


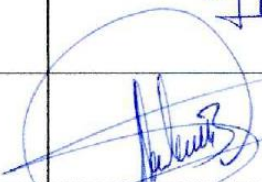

ANEXO H. Formato de Guía de Entrevista

“Logo Institucional”	FORMATO DE GUÍA DE ENTREVISTA		Versión: 01	
			Código: F01-24	
Nombre del entrevistador/a:				
Nombre del entrevistado/a:				
Fecha:		Lugar:		
Área Laboral:				
PREGUNTAS				
1. ¿Cuáles tipos de cuestionarios de evaluación psicosocial se han utilizado en la Institución?, y ¿cuál recomienda?				
2. Desde su perspectiva, ¿cuáles son los principales riesgos psicosociales que enfrentan los trabajadores en la Institución?				

3. ¿Usted cree que existen condiciones laborales que pueden estar contribuyendo a la presencia de riesgos psicosociales? (por ejemplo: sobrecarga de trabajo, falta de recursos, entre otros)	
4. ¿Realizan algún tipo de capacitación específica para la prevención y manejo de riesgos psicosociales?	
5. ¿Existen mecanismos para que los trabajadores puedan reportar problemas relacionados con su bienestar de forma confidencial?	
Entrevistador/a:	
Entrevistado:	

ANEXO I. Guía de Entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA		Versión: 01	
		Código: F01-24	
Nombre del entrevistador/a:		Liliana Echeverría	
Nombre del entrevistado/a:		Mgs. Alvaro Chávez	
Fecha:	06/03/2024	Lugar:	Prefectura Ciudadana de Imbabura
Área Laboral:	Jefatura de Seguridad y Salud Ocupacional		
PREGUNTAS			
1. ¿Cuáles tipos de cuestionarios de evaluación psicosocial se han utilizado en la Institución?, y ¿cuál recomienda?			
<p>En los últimos años se ha utilizado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - FPSICO 4.0. - Istas 21 (versión corta) - Cuestionario del Ministerio del Trabajo. 			
2. Desde su perspectiva, ¿cuáles son los principales riesgos psicosociales que enfrentan los trabajadores en la Institución?			
<p>En la Institución se ha presenciado que existe como riesgo predominante el estrés laboral, debido a la carga de trabajo que se ha presentado. Además, se presentó un caso de acoso, pero se logró solucionar.</p>			

<p>3. ¿Usted cree que existen condiciones laborales que pueden estar contribuyendo a la presencia de riesgos psicosociales? (por ejemplo: sobrecarga de trabajo, falta de recursos, entre otros)</p>	
<p>Sí, se ha tenido problemas por la carga de trabajo y podría decirse que por la falta de recursos, por ejemplo: falta de sillas ergonómicas en las oficinas, y en los talleres algunos trabajadores no usan EPP.</p>	
<p>4. ¿Realizan algún tipo de capacitación específica para la prevención y manejo de riesgos psicosociales?</p>	
<p>Si, se realizan constantes capacitaciones de acuerdo a la necesidad. Además, se realizan charlas informativas para la socialización de actividades.</p>	
<p>5. ¿Existen mecanismos para que los trabajadores puedan reportar problemas relacionados con su bienestar de forma confidencial?</p>	
<p>Realmente lo que se realiza es que vayan a la Jefatura de SSO y comuniquen los hechos al Jefe, para luego implementar medidas.</p>	
<p>Entrevistador/a: Liliana Echeverría</p>	<p></p>
<p>Entrevistado: Mgs Alvaro Chávez</p>	<p></p> <p></p>

ANEXO J. Formato de Plan de Trabajo

“Logo Institucional”	“NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN”							Versión:
	PLAN DE TRABAJO							Código:
								Página:
DATOS GENERALES								
Dirección:								
Responsable de la dirección:								
Fecha de emisión:								
Tarea asignada	Objetivo	Responsable	Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Tiempo asignado
								Observaciones:
Responsable:			Firma			Fecha		
Elaborado por:			Firma			Fecha		
Revisado por:			Firma			Fecha		
Aprobado por:			Firma			Fecha		

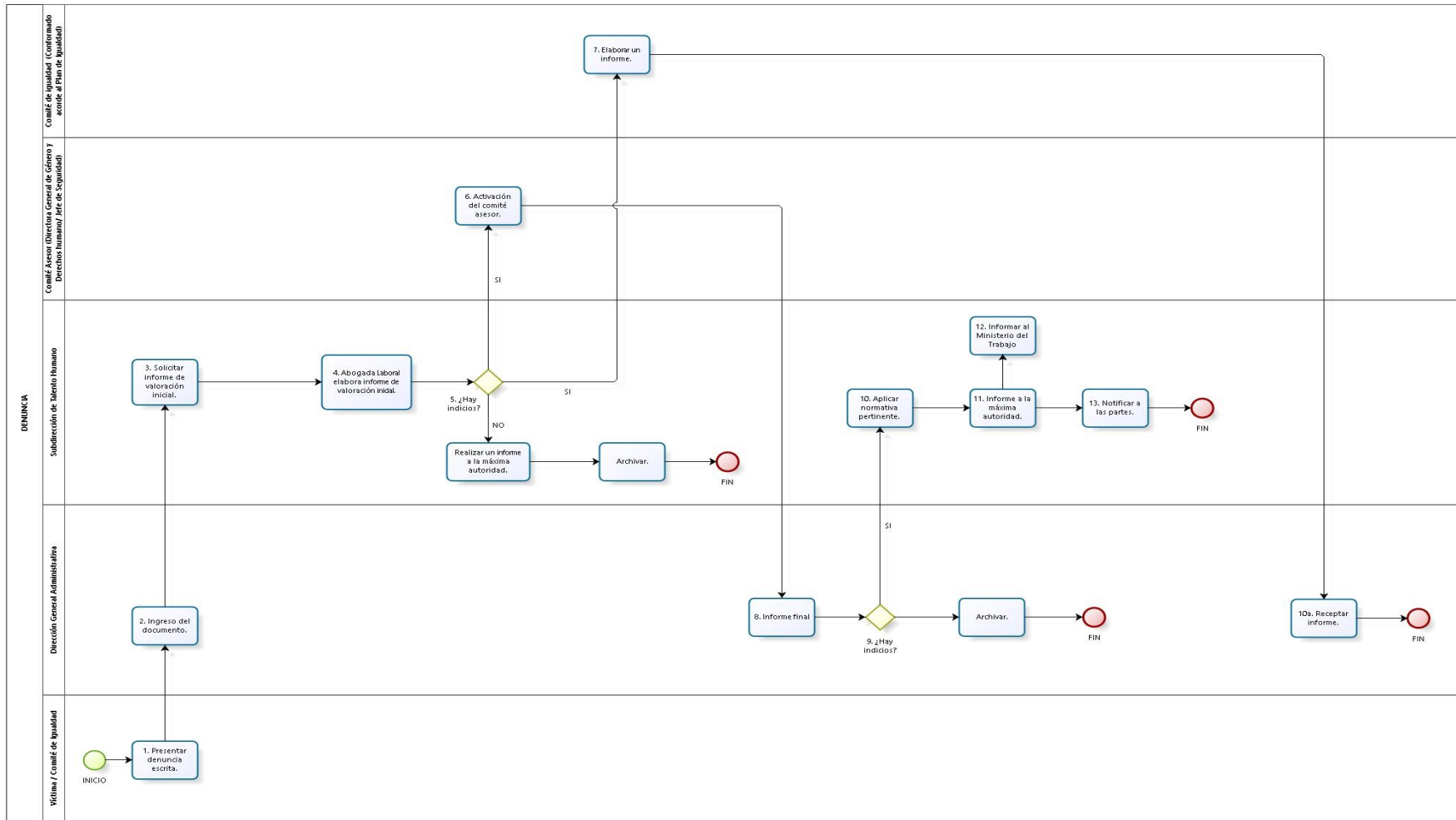
ANEXO K. Formato de Control de Asistencia

“Logo Institucional”	“NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN”				Versión:
	FORMATO DE CONTROL DE ASISTENCIA				Código:
					Página:
DATOS GENERALES					
Capacitación:			Lugar:		Tema:
Reunión informativa:			Responsable:		
Taller:			Fecha:		
Nro.	Nombres y Apellidos	Cédula de Identidad	Dirección a la que pertenece	Firma	
					Observaciones:
Responsable:			Firma	Fecha	
Elaborado por:			Firma	Fecha	
Revisado por:			Firma	Fecha	
Aprobado por:			Firma	Fecha	

ANEXO L. Formato del Acta de Reunión

"Logo Institucional"	"NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN"		Versión:
	ACTA DE REUNIÓN		Código:
			Página:
DATOS GENERALES			
Acta Nro.:		Hora de inicio:	
Responsable:		Hora de finalización:	
Fecha:		Lugar:	
Tema:			
Participantes (Nombre y Apellido)	Cédula de Identidad	Puesto que ejerce	Firma
DESARROLLO DE LA REUNIÓN			
Nro.	Temas tratados (actividades):		
	Responsable:	Firma	Fecha
	Elaborado por:	Firma	Fecha
	Revisado por:	Firma	Fecha
	Aprobado por:	Firma	Fecha

ANEXO M. Diagrama de Flujo del Protocolo para Denuncias



Nota: La duración de todo el proceso será máximo de 30 días.

Nota: Las personas en cualquier parte del proceso, podrán informar directamente al Ministerio del Trabajo.

ANEXO N. Formato de Denuncia ante Acoso (Discriminatorio – Laboral – Sexual)

“Logo Institucional”	“NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN”		Versión:
	FORMATO DE DENUNCIA ANTE ACOSO		Código:
			Página:
Indicaciones:			
DATOS PERSONALES DEL DENUNCIANTE			
Nombre:		Cédula:	
Edad:		Celular:	
Dirección a la que pertenece:		Puesto que ejerce:	
Nombre del jefe inmediato:		Correo electrónico:	
Género (marque con una x):	Masculino:		Femenino:
DATOS DE LA PERSONA A QUIEN SE PRESENTA LA DENUNCIA			
Nombre:			
Dirección a la que pertenece:			
Puesto que ejerce:			
Género (marque con una x):	Masculino:		Femenino:
PREGUNTAS A RESPONDER			
Indicaciones:			
1. ¿De qué forma se presentó el hecho que denuncia?			
a) Acoso discriminatorio	b) Acoso laboral	c) Acoso sexual	
2. ¿Con qué regularidad ha ocurrido este hecho?			
a) En una ocasión	b) Varias veces	c) De forma continua	
3. Si ocurrió en una ocasión, especifique, lugar y fecha de lo sucedido.			
4. Si ocurrió varias veces, o de forma continua, describa el periodo aproximado del hecho.			

5. ¿Cuál fue su reacción?				
a) Le hice frente	b) Opté por ignorarlo	c) Otra: _____		
6. ¿Existieron testigos?, si es así, especifique:				
7. ¿Qué modificaciones en su situación laboral se dieron a partir de los hechos?				
a) Permanece igual	b) Se ha vuelto tensa e incómoda	c) Hubo reubicación a otra área		
8. ¿Cómo le afectaron los hechos que está denunciando?				
a) Familiar	b) Salud emocional	c) Laboral	d) Salud física	Otra:
9. ¿Cree que los hechos fueron causada por alguna situación específica o condición particular?				
10. ¿Informó los hechos a su jefe inmediato?				
11. Información adicional que crea relevante (opcional):				
Nombres y Apellidos (denunciante)		Cédula	Firma	
Nombres y Apellidos (persona que brindó la atención)		Cédula	Firma	

ANEXO O. Formato de Inspecciones

"Logo Institucional"	"NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN"		Versión:	
	FORMATO DE INSPECCIONES INTERNAS		Código:	
			Página:	
DATOS GENERALES				
Área de trabajo:		Fecha de la inspección:		
		Hora de la inspección:		
Dirección a la que pertenece:		Tipo de inspección (marcar con x):	Planeada:	
Responsable de la inspección:			No planeada:	
			Otra:	
OBJETIVO DE LA INSPECCIÓN:		INFORME DE LA INSPECCIÓN:		

OBSERVACIONES (SITUACIONES DESFAVORABLES):**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:**

Responsable de la inspección:		Firma	Fecha
Elaborado por:		Firma	Fecha
Revisado por:		Firma	Fecha
Aprobado por:		Firma	Fecha

ANEXO P. Formato de Encuesta acerca de la desconexión laboral

“Logo Institucional”	“NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN”		Versión:
	FORMATO DE ENCUESTA ACERCA DE LA DESCONEXIÓN LABORAL		Código:
			Página:
Indicaciones: Usted debe responder la presente encuesta de forma sincera.			
Dirección a la que pertenece:			
Fecha en la que se respondió:		Género (marque con una X):	Masculino:
			Femenino:
ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA INSTITUCIÓN/EMPRESA			
1. ¿Cómo afecta la desconexión laboral a tu bienestar personal y familiar? (respuesta abierta):			
2. ¿Qué desafíos crees que enfrentas para desconectar del trabajo fuera del horario laboral?:			
3. ¿Qué medidas ha tomado personalmente para mejorar tu desconexión labora?			
4. ¿Existe alguna política de desconexión?, si es así, ¿qué sugiere o recomienda para mejorar dicha política?, o si no existe, ¿qué recomendaría para su creación?			
5. ¿Podría compartir alguna experiencia relacionada con la desconexión labora?			
Observaciones y Comentarios (opcional):			
Responsable:		Firma	Fecha
Elaborado por:		Firma	Fecha
Revisado por:		Firma	Fecha
Aprobado por:		Firma	Fecha

Nota: La validación de las respuestas, se realizará revisando la coherencia y el significado de cada respuesta.

ANEXO Q. Formato de la Matriz IPER

“Logo Institucional”	“NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN”										Versión:
	FORMATO MATRIZ IPER										Código:
											Página:
DATOS GENERALES					IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS			EVALUACIÓN DE RIESGOS			PLAN DE ACCIÓN
Dirección	Proceso	Actividad	Puesto de trabajo	Nro. de trabajadores	Peligro		Probabilidad	Consecuencia	Evaluación del Riesgo	NR	
					Fuente	Medida de control					
		Responsable:						Firma			Fecha
		Elaborado por:						Firma			Fecha
		Revisado por:						Firma			Fecha
		Aprobado por:						Firma			Fecha

ANEXO R. Formato de Matriz de Análisis de Benchmarking

“Logo Institucional”	“NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN”					Versión:
	FORMATO DE MATRIZ PARA EL ANÁLISIS DE BENCHMARKING					Código:
						Página:
EMPRESA/IDEA	Idea 1	Idea 2	Idea 3	Idea 4	Idea 5	PROMEDIO
Empresa 1						
Empresa 2						
Empresa 3						
Empresa 4						
Empresa 5						
Responsable:				Firma	Fecha:	
Elaborado por:				Firma	Fecha:	
Revisado por:				Firma	Fecha:	
Aprobado por:				Firma	Fecha:	

Nota: Para la evaluación, se asigna la escala de Likert, del (1 al 4), siendo “1 muy malo”, “2 regular”, “3 bueno”, “4 excelente”, según sea conveniente; luego se realiza un promedio de las ideas, y los tres puntajes más altos, se consideran como principales para implementarlas.

ANEXO S. Formato de Convenio entre Instituciones

Logo “Institución 1”	CONVENIO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL ENTRE LA “INSTITUCIÓN 1” Y LA “INSTITUCIÓN 2”	Logo “Institución 2”
Convenio Nro.		
<p>Entre la “Institución 1”, representada por [Nombre del Representante], con dirección en [Ubicación], por una parte; y “Institución 2”, representada por [Nombre del Representante], con dirección en [Ubicación] por otra parte. Los comparecientes, quienes en conjunto se los podrá denominar “LAS PARTES”, manifiestan que:</p>		
CLAÚSULAS		
1. ANTECEDENTES		
1.1. La “Institución 1” tiene como objetivo...		
1.2. La “Institución 2” es la encargada de...		
2. OBJETIVO DEL CONVENIO		
3. COMPROMISOS “INSTITUCIÓN 1”		
4. COMPROMISOS “INSTITUCIÓN 2”		
5. DURACIÓN DEL CONVENIO		

6. FINANCIAMIENTO			
7. CONFIDENCIALIDAD			
8. MODIFICACIONES			
9. DISPOSICIÓN FINAL			
<p>Para constancia, las partes suscriben el presente convenio, en () ejemplares de igual contenido y efecto legal, en la ciudad de _____, provincia de _____, a los __ días del mes de _____ de ____.</p>			
“Institución 1”		“Institución 2”	
[Nombre del Representante] Firma		[Nombre del Representante] Firma	
Elaborado por:		Firma	Fecha
Revisado por:		Firma	Fecha
Aprobado por:		Firma	Fecha

ANEXO T. Taller de Capacitación

“Logo
Institucional”

**TALLER DE CAPACITACIÓN
PARA EL DESARROLLO DE
COMPETENCIAS Y HABILIDADES EN EL
TRABAJO**

VERSIÓN: 01

	Nombres y Apellidos	Cargo	Fecha
Elaborado por:	Liliana Verenice Echeverría Unda	Estudiante	10/07/2024
Revisado por:			
Aprobado por:			

	TALLER DE CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES EN EL TRABAJO	Código:
		Versión:
		Página:

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el desarrollo de competencias en el ámbito laboral se considera un proceso que compromete la mejora de habilidades y conocimientos del miembro de una organización con el fin de desempeñar de manera adecuada sus atribuciones y responsabilidades laborales. [49]

Por lo tanto, el presente taller de capacitación se encuentra con la finalidad de ayudar a los miembros de la Institución a desarrollar y fortalecer las competencias necesarias para el correcto desempeño de sus funciones, de acuerdo a las demandas laborales.

2. OBJETIVO

Desarrollar las competencias de los funcionarios de la Institución para que satisfagan las demandas actuales del trabajo y la correcta aplicación de sus habilidades y conocimientos en el entorno laboral.

3. PARTICIPANTES

- Funcionarios de la Institución.

4. RESPONSABLES

- Subdirector de Talento Humano.
- Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Capacitador.

5. ALCANCE

El presente taller de capacitación, se encuentra dirigido a todo el personal de la Institución, para que de esta manera se reconozca las falencias existentes en el lugar de trabajo en cuanto al desarrollo de habilidades y competencias.

6. NORMATIVA LEGAL

- Reglamento Interno de Seguridad y Salud (2022)
- Estatuto Orgánico por Procesos (2024)

7. META/LOGRO

Capacitar al 100% de los funcionarios de la Institución, tomando precaución en cada una de las habilidades y destrezas que presenten problemas.

	TALLER DE CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES EN EL TRABAJO	Código:
		Versión:
		Página:

8. CONCEPTOS

- Matriz FODA.
- Comunicación asertiva.
- Resiliencia.
- Aprendizaje constante.
- Compromiso con el trabajo.
- Habilidades Cognitivas
- Habilidades Blandas.
- Habilidades Técnicas.
- Proactividad.
- Productividad.
- Adaptabilidad.
- Uso de herramientas tecnológicas.
- Resolución de problemas.
- ¿Cómo saber cuáles son mis competencias laborales?
- ¿Cuál es la mejor forma de desarrollar competencias laborales?

9. MATERIAL DE APOYO

- Proyector.
- Computador.
- Hojas A4.
- Esfero
- Pizarra.
- Marcadores.
- Aplicaciones interactivas.

	TALLER DE CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES EN EL TRABAJO	Código:
		Versión:
		Página:

10. ACTIVIDADES A REALIZAR

Actividad	Descripción	Recurso	Responsable	Duración
Diagnóstico inicial	Identificación de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas personales.	Matriz FODA	Capacitador	1 hora
Exposición teórica	Introducción acerca de los conceptos clave propuestos.	Material didáctico	Capacitador	30 minutos
Exposición acerca de las habilidades	Explicación con casos prácticos y dinámicas.	Material didáctico	Capacitador	1 hora
Exposición acerca de la proactividad, productividad y adaptabilidad	Explicación con casos prácticos y dinámicas.	Material didáctico	Capacitador	1 hora
RECESO (30 minutos)				
Exposición acerca del trabajo en equipo, y resolución de problemas.	Explicación con casos prácticos y dinámicas.	Material didáctico	Capacitador	1 hora
Ejercicios prácticos	Simulaciones en situaciones laborales.	Material didáctico	Participantes	1 hora
Retroalimentación y autoevaluación	Espacio para reflexionar sobre el aprendizaje adquirido.	-	Participantes	30 minutos

	TALLER DE CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES EN EL TRABAJO	Código:
		Versión:
		Página:

11. INDICADORES DE ÉXITO

1	Participación activa = $\frac{\# \text{ de participantes activos}}{\text{total de participantes}} \times 100$
2	Aplicación práctica = $\frac{\# \text{ de participantes que aplicaron lo aprendido}}{\text{total de participantes}} \times 100$
3	Satisfacción = $\frac{\# \text{ de participantes satisfechos con el taller}}{\text{total de participantes}} \times 100$

Nota: Los siguientes indicadores se licarán siempre y cuando sean requeridos.

12. PRESUPUESTO

El presupuesto aproximado para la realización del taller de capacitación para el desarrollo de competencias y habilidades en el trabajo será de \$600.

	TALLER DE CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES EN EL TRABAJO	Código:
		Versión:
		Página:

13. ANEXOS**ANEXO 1. Formato de asistencia.**

	PREFECTURA CIUDADANA DE IMBABURA		Versión:
			Código:
	FORMATO DE ASISTENCIA		Número de Página:
Tema: Desarrollo de competencias y habilidades en el trabajo.			
Fecha de Realización:		Duración:	
Lugar de Capacitación:			
Capacitador:			
DATOS DE LOS PARTICIPANTES			
Nro.	Apellidos y Nombres	Cargo en la Institución	Firma
Elaborado por:		C.C.	Firma
Revisado por:		C.C.	Firma
Aprobado por:		C.C.	Firma

ANEXO U. Programa de Capacitación

“Logo
Institucional”

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DEL LIDERAZGO Y EL MANEJO DE HABILIDADES

VERSIÓN: 01

	Nombres y Apellidos	Cargo	Fecha
Elaborado por:	Liliana Verenice Echeverría Unda	Estudiante	10/07/2024
Revisado por:			
Aprobado por:			

	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DEL LIDERAZGO Y EL MANEJO DE HABILIDADES	Código:
		Versión:
		Página:

1. INTRODUCCIÓN

En el entorno laboral de una entidad pública, actualmente el liderazgo es un componente fundamental para el éxito de la Institución; es por ello que, el presente plan de capacitación del liderazgo y el manejo de habilidades, se centra en la metodología “Great Place to Work”, misma que busca el desarrollo de habilidades de liderazgo que permitan la promoción de un ambiente laboral respetuoso, con el fin de promover una comunicación clara y abierta entre los líderes y su respectivo equipo de trabajo. [50]

2. OBJETIVO

Desarrollar habilidades de liderazgo que promuevan un entorno laboral respetuoso, donde cada líder mantenga la comunicación clara y abierta con el equipo de trabajo.

3. PARTICIPANTES

- Líderes de cada Dirección.

4. RESPONSABLES

- Subdirector de Talento Humano.
- Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Capacitador.

5. ALCANCE

El presente plan de capacitación, se encuentra dirigido a los líderes de cada dirección dentro de la Institución, incluyendo desde los niveles más altos, mandos medios, hasta los mandos bajos.

6. NORMATIVA LEGAL

- Reglamento Interno de Seguridad y Salud (2022)
- Estatuto Orgánico por Procesos (2024)

7. TIPO DE CAPACITACIÓN

- Correctiva.

8. META/LOGRO

Cada líder para el final del año, deberá haber completado y aprobado la capacitación del liderazgo y el manejo de habilidades.

	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DEL LIDERAZGO Y EL MANEJO DE HABILIDADES	Código:
		Versión:
		Página:

9. ACTIVIDADES

Actividad	Descripción	Responsable	Medio de Verificación	Duración
Diagnóstico inicial	Evaluación de las competencias actuales de los líderes.	Subdirector de Talento Humano	Evaluaciones prácticas de liderazgo	1 semana
Taller de comunicación efectiva	Realización de técnicas de comunicación clara, escucha activa y un feedback constructivo.	Capacitador	Registro de asistencia al taller.	2 días
Taller del manejo de conflictos	Aplicación de estrategias de resolución de conflictos, mediación y negociación.	Capacitador	Registro de asistencia al taller.	2 días
Taller acerca del liderazgo inspirador y trabajo en equipo	Realización de dinámicas acerca de la construcción de confianza.	Capacitador	Registro de asistencia al taller.	1 día
Evaluación periódica	Medir el progreso que han tenido los líderes.	Subdirector de Talento Humano	Certificado de aprobación	1 semana

10. MATERIALES

- Material de apoyo: presentaciones, casos de estudio, ejercicios prácticos.
- Recurso para la realización de una autoevaluación.
- Guía: Liderazgo Innovador (Great Place to Work).

	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DEL LIDERAZGO Y EL MANEJO DE HABILIDADES	Código:
		Versión:
		Página:

11. PRESUPUESTO

El presupuesto aproximado que se deberá invertir en el plan de capacitación del liderazgo y manejo de habilidades, será de aproximadamente \$700.

12. CRONOGRAMA

Actividad	Febrero																			
	Semana 1					Semana 2					Semana 3					Semana 4				
	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V
Diagnóstico inicial	X	X	X	X	X															
Taller de comunicación efectiva						X	X													
Taller del manejo de conflictos											X	X								
Taller acerca del liderazgo inspirador y trabajo en equipo															X					
Evaluación periódica																X	X	X	X	X

13. ANEXOS

	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DEL LIDERAZGO Y EL MANEJO DE HABILIDADES	Código:
		Versión:
		Página:

ANEXO 1. Formato de Test de Liderazgo (Kurt Lewin)

	“NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN”	Versión:
		Código:
	TEST DE LIDERAZGO (KURT LEWIN)	Número de Página:

Indicaciones: Lea detenidamente los siguientes enunciados y marcar con un “X” si está “de acuerdo” o “en desacuerdo”.

PREGUNTAS	De acuerdo	En desacuerdo
• ¿Un mando que mantiene relaciones amistosas con su personal le cuesta imponer disciplina?		
• ¿Los empleados obedecen más a los mandos amistosos que a los que no lo son?		
• ¿Los contactos y las comunicaciones personales deben reducirse a un mínimo por parte del jefe? ¿El mando ha de mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados?		
• ¿Un mando debe hacer sentir siempre a su personal que él es el que manda?		
• ¿Un mando debe hacer reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes?		
• ¿Un mando no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados?		
• ¿Castigar la desobediencia a los reglamentos es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina?		
• ¿Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las políticas de la empresa?		

	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DEL LIDERAZGO Y EL MANEJO DE HABILIDADES	Código:
		Versión:
		Página:

<ul style="list-style-type: none"> • Cuando un subordinado no está de acuerdo con la solución que su superior da a un problema, ¿lo mejor es pedir al subordinado que sugiera una mejor alternativa y atenerse a ella? 		
<ul style="list-style-type: none"> • Cuando hay que establecer objetivos, es preferible que el mando lo haga solo. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Un mando debe mantener a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte. 		
<ul style="list-style-type: none"> • El mando debe establecer los objetivos, y que sean los subordinados los que se repartan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer ciertas reparaciones. La mayoría de los trabajadores prefiere noviembre. Usted decide que será octubre. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer las reparaciones en la planta. Un subordinado dice que la mayoría prefiere noviembre. La mejor solución es someter el asunto a votación. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Para comunicaciones diarias de rutina, el mando debe alentar a sus subordinados a que se pongan en contacto con él. 		
<ul style="list-style-type: none"> • En grupo rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, lo mejor que puede hacer el mando es llamar a los dos a su despacho y buscar una solución entre los tres. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Los empleados que demuestren ser competentes no deben ser supervisados. 		

	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DEL LIDERAZGO Y EL MANEJO DE HABILIDADES	Código:
		Versión:
		Página:

<ul style="list-style-type: none"> • Cuando se discuten asuntos importantes, el supervisor no debe permitir al subordinado que manifieste sus diferencias de opiniones, excepto en privado. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Un mando debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el mando debe pedirles que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Un buen mando es aquél que puede despedir fácilmente aun subordinado cuando lo crea necesario. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Lo mejor que puede hacer un supervisor al asignar un trabajo es solicitar a subordinado que le ayude a preparar los objetivos. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Un mando no debe preocuparse por las diferencias de opinión que tenga con su personal. Se atiende al buen juicio de sus subordinados. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Un subordinado debe lealtad en primer lugar a su mando inmediato. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Cuando un subordinado critica a su jefe, lo mejor es discutir dichas diferencias en forma exhaustiva. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Al supervisor le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Cuando se fijan objetivos, un mando no debe confiar mucho en las recomendaciones de sus subordinados. 		

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DEL LIDERAZGO Y EL MANEJO DE HABILIDADES	Código:
	Versión:
	Página:

<ul style="list-style-type: none"> • Cuando se tienen que fijar objetivos, el supervisor debe fijarlos de preferencia a través de una discusión amplia con los subordinados inmediatos. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Son los subordinados mismos quienes deben procurarse adecuada información para su autocontrol. 		

Nota: Preguntas del Test de Liderazgo de Kurt Lewin [51].

RESPUESTAS Y CALIFICACIÓN

Para conocer el resultado del test, se debe sumar la puntuación de acuerdo a la siguiente tabla, y verifique cuál es su estilo de liderazgo.

A continuación, en la siguiente tabla, encerrar en un círculo en las preguntas que contestó “de acuerdo” y sume el número de círculo de cada fila, “estilo1”, “estilo 2” y “estilo 3”; su estilo de liderazgo, será el de la fila donde se haya marcado más respuestas “de acuerdo”. [51]

Estilo 1	Estilo 2	Estilo 3
1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12
13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30
31	32	33
SUMA		
Estilo 1	Estilo 2	Estilo 3

Nota: Tabla de calificación [51].

	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DEL LIDERAZGO Y EL MANEJO DE HABILIDADES	Código:
		Versión:
		Página:

DEFINICIONES	
Estilo 1 – Autocrático	Un estilo en el que el líder toma decisiones sin consultar al equipo de trabajo.
Estilo 2 – Democrático	Un estilo en el que el líder involucra a los seguidores en el proceso de toma de decisiones, aunque sea él quien decida siempre.
Estilo 3 – Laissez Faire	Un estilo de liderazgo donde los seguidores toman sus propias decisiones con mínima o ninguna intervención de líder, aunque sea siempre el responsable de los resultados.

Nota: Tabla de definiciones [51].

¿QUÉ HACER?	
Estilo 1 – Autocrático	Necesidad de capacitación: alta.
	Razón: este tipo de líderes suelen tomar decisiones sin consultar al equipo de trabajo, lo que genera como consecuencia la desmotivación y resentimiento.
	Recomendación: comunicación efectiva, escucha activa, manejo de conflictos.
Estilo 2 – Democrático	Necesidad de capacitación: moderada.
	Razón: este tipo de líderes involucran a sus seguidores en sus decisiones, y se considera un aspecto positivo, sin embargo, el equipo puede beneficiarse para el bien propio.
	Recomendación: método para asegurar que todos sean escuchados, facilidad de realizar reuniones.
Estilo 3 – Laissez Faire	Necesidad de capacitación: moderada.
	Razón: este tipo de líderes pueden tener falta de dirección y coordinación con el equipo.
	Recomendación: técnicas de comunicación, métodos para proporcionar un feedback constructivo, establecer proyectos.

Nota: Recomendaciones después de la aplicación del test [51].

	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DEL LIDERAZGO Y EL MANEJO DE HABILIDADES	Código:
		Versión:
		Página:

ANEXO 2. Formato de asistencia.

	PREFECTURA CIUDADANA DE IMBABURA	Versión:
		Código:
	FORMATO DE ASISTENCIA	Número de Página:

Tema: Liderazgo y el Manejo de Habilidades.

Fecha de Realización:		Duración:	
Lugar de Capacitación:			
Capacitador:			

DATOS DE LOS PARTICIPANTES

Nro.	Apellidos y Nombres	Cargo en la Institución	Firma
Elaborado por:		C.C.	Firma
Revisado por:		C.C.	Firma
Aprobado por:		C.C.	Firma

ANEXO V. Charla Informativa de Actividades Mindfulness

“Logo
Institucional”

**CHARLA INFORMATIVA DE ACTIVIDADES
MINDFULNESS
PARA LA RECUPERACIÓN EN
EL TRABAJO**

VERSIÓN: 01

	Nombres y Apellidos	Cargo	Fecha
Elaborado por:	Liliana Verenice Echeverría Unda	Estudiante	10/07/2024
Revisado por:			
Aprobado por:			

	CHARLA INFORMATIVA DE ACTIVIDADES MINDFULNESS PARA LA RECUPERACIÓN EN EL TRABAJO	Código:
		Versión:
		Página:

1. INTRODUCCIÓN

En el entorno laboral, la recuperación durante y luego de las actividades laborales, es considerada fundamental para mantener un equilibrio entre la salud y la satisfacción laboral; la recuperación efectiva, ayuda a reducir considerablemente los niveles de estrés que se acumula durante la jornada laboral, mismo que si no se controla puede llevar a la aparición de enfermedades, y problemas con la salud mental; actualmente existe una práctica denominada “mindfulness”, dicha práctica ha beneficiado tanto a la salud física como mental de las personas. [52]

El mindfulness, también conocido como “atención plena”, se considera como una disciplina de entrenamiento de la mente, misma que se ha practicado por más de dos mil años en diversas culturas y lugares en el mundo; esta práctica implica ser consciente de nuestros pensamientos, emociones, sensaciones corporales, aceptándolos tal y como son. [53]

A continuación, se presentan algunas actividades que puede realizar una persona, cuando sienta agotamiento por las demandas laborales.

2. OBJETIVO

Socializar las actividades mindfulness en la Institución, para la promoción de la recuperación física y mental de los funcionarios.

3. PARTICIPANTES

- Funcionarios de la Institución.

4. RESPONSABLES

- Subdirector de Talento Humano.
- Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional.

5. ALCANCE

La aplicación de las actividades mindfulness se encuentran diseñadas para ser implementadas en toda la Institución.

6. NORMATIVA LEGAL

- Reglamento Interno de Seguridad y Salud (2022)
- Estatuto Orgánico por Procesos (2024)

	CHARLA INFORMATIVA DE ACTIVIDADES MINDFULNESS PARA LA RECUPERACIÓN EN EL TRABAJO	Código:
		Versión:
		Página:

7. META/LOGRO

Mejorar tanto el bienestar físico y mental de los funcionarios de la Institución mediante la práctica de actividades de mindfulness.

8. ACTIVIDADES

Actividad	Descripción	Responsable	Frecuencia
Meditación guiada	Realización de meditaciones enfocadas en la respiración y relajación.	Participantes	Cada que sea necesario
Pausas de respiración	Realización de ejercicios de respiración focalizándose en la concentración.	Participantes	Cada que sea necesario
Caminata	Realizar caminatas cortas (10 a 15 minutos) enfocadas en la relajación. (después de la jornada laboral)	Participantes	Cada que sea necesario
Escaneo corporal	Realizar un escaneo corporal, para la liberación de la tensión muscular y mental. (5 minutos)	Participantes	Cada que sea necesario
Ejercicios de gratitud	Expresar en una hoja la gratitud por las experiencias positivas; en otra hoja añadir las cosas negativas. (quemar la hoja de las cosas negativas)	Participantes	Cada que sea necesario

9. ANEXOS

	CHARLA INFORMATIVA DE ACTIVIDADES MINDFULNESS PARA LA RECUPERACIÓN EN EL TRABAJO	Código:
		Versión:
		Página:

Anexo 1. Formato de Asistencia a la Charla.

	PREFECTURA CIUDADANA DE IMBABURA	Versión:
		Código:
	FORMATO DE ASISTENCIA	Número de Página:

Tema: Charla informativa de actividades mindfulness para la recuperación en el trabajo.

Fecha de Realización:		Duración:	
Lugar de la Charla:			
Responsable de la charla:			

DATOS DE LOS PARTICIPANTES

Nro.	Apellidos y Nombres	Cargo en la Institución	Firma
Elaborado por:		C.C.	Firma
Revisado por:		C.C.	Firma
Aprobado por:		C.C.	Firma

ANEXO W. Indicadores del Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales

Dimensión	Fórmula
Carga y ritmo de trabajo	$\text{Plan de trabajo} = \frac{\text{Número de funcionarios con plan de trabajo}}{\text{Total de funcionarios}} \times 100$
Desarrollo de competencias	$\text{Realización de talleres} = \frac{\text{Número de talleres realizados}}{\text{Total de talleres planificados}} \times 100$
Liderazgo	$\text{Impacto de capacitaciones} = \frac{\text{Número de capacitaciones completadas}}{\text{Número de capacitaciones planificadas}} \times 100$
Margen de acción y control	$\text{Desarrollo de proyectos} = \frac{\text{Número de proyectos completos}}{\text{Total de proyectos propuestos}} \times 100$
Recuperación	$\text{Prácticas saludables} = \frac{\text{Número de funcionarios que adoptaron prácticas saludables}}{\text{Total de funcionarios}} \times 100$
Organización del trabajo	$\text{Participación de reuniones} = \frac{\text{Número de funcionarios que participaron en las reuniones}}{\text{Total de funcionarios}} \times 100$
Soporte y apoyo	$\text{Resolución de problemas} = \frac{\text{Problemas resueltos}}{\text{Total de problemas detectados}} \times 100$

Acoso discriminatorio	Identificación de acoso = $\frac{\text{Número de funcionarios que pueden identificar y denunciar situaciones de acoso}}{\text{Número total de funcionarios que han tenido problemas}} \times 100$
Acoso laboral	
Acoso sexual	
Adicción al trabajo	Desconexión laboral = $\frac{\text{Número de funcionarios que logran desconectarse del trabajo fuera de la JL}}{\text{Total de funcionarios encuestados}} \times 100$
Condiciones del trabajo	Cumplimiento de inspecciones = $\frac{\text{Número de inspecciones realizadas}}{\text{Número de inspecciones programadas}} \times 100$
Doble presencia (laboral – familiar)	Satisfacción (laboral – emocional – familiar) = $\frac{\text{Número de funcionarios que muestran mejora}}{\text{Total de funcionarios}} \times 100$
Estabilidad laboral – emocional	
Salud autopercebida	Revisiones médicas = $\frac{\text{Número de funcionarios que cumplen las revisiones médicas establecidas}}{\text{Total de funcionarios}} \times 100$