



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS

CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

TRABAJO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA

INDUSTRIAL

TEMA:

**“IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGO
PSICOSOCIAL, USO Y CONSUMO DE DROGAS Y VIH-SIDA EN EL GAD
MONTÚFAR”**

AUTORA: BENAVIDES PORTILLA SAMANTHA ISABEL

DIRECTOR: MSC. MAYRA ALEXANDRA MAYA NICOLALDE ING.

IBARRA – ECUADOR

2019



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

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

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	040129845-0		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Benavides Portilla Samantha Isabel		
DIRECCIÓN:	Ibarra, Salvador Dalí y Leonardo Davinchi		
EMAIL:	sibenavides@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	062291441	Teléfono móvil:	0991421297

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	“IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL, USO Y CONSUMO DE DROGAS Y VIH-SIDA EN EL GAD MONTÚFAR”
AUTOR (ES):	Benavides Portilla Samantha Isabel
FECHA:	19 de marzo del 2019
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO PARA EL QUE OPTA:	Ingeniera Industrial
TUTOR / DIRECTOR:	MSc. Mayra Alexandra Maya Nicolalde, Ing.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS
CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

Yo, Benavides Portilla Samantha Isabel, con cédula de identidad Nro. 040129845-0, en calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de grado 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 del material y como apoyo a la educación, investigación y extensión; en concordancia con la Ley de Educación Superior Artículo 144.

CONSTANCIAS

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

AUTORA:

Firma

Nombre: Benavides Portilla Samantha Isabel

Cédula: 040129845-0

Ibarra, 19 de marzo del 2019



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS
CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO A FAVOR DE LA
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Yo, Benavides Portilla Samantha Isabel, con cédula de identidad Nro. 040129845-0, manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Técnica del Norte los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autora de la obra o trabajo de grado denominado: **“IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL, USO Y CONSUMO DE DROGAS Y VIH-SIDA EN EL GAD MONTÚFAR”**, que ha sido desarrollado para optar por el título de: **INGENIERA INDUSTRIAL** en la Universidad Técnica del Norte, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Técnica del Norte.

AUTORA:

Firma

Nombre: Benavides Portilla Samantha Isabel

Cédula: 040129845-0

Ibarra, 19 de marzo del 2019



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS
CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

DECLARACIÓN

Yo, Benavides Portilla Samantha Isabel, con cédula de identidad Nro. 040129845-0, declaro bajo juramento que el trabajo con el tema **“IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL, USO Y CONSUMO DE DROGAS Y VIH-SIDA EN EL GAD MONTÚFAR”**, corresponde a mi autoría; y que éste no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

Además, a través de la presente declaración cedo los derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la Universidad Técnica del Norte, según lo establecido por las Leyes de la Propiedad Intelectual, Reglamentos y Normativa vigente de la Universidad Técnica del Norte.

AUTORA:

Firma

Nombre: Benavides Portilla Samantha Isabel

Cédula: 040129845-0

Ibarra, 19 de marzo del 2019



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS
CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

CERTIFICACIÓN DEL AUTOR

Ing. Mayra Maya, MSc, Director de Trabajo de Grado desarrollado por la señorita estudiante:
BENAVIDES PORTILLA SAMANTHA ISABEL.

CERTIFICA

Que, el Proyecto de Trabajo de grado titulado “**IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL, USO Y CONSUMO DE DROGAS Y VIH-SIDA EN EL GAD MONTÚFAR**”, ha sido elaborado en su totalidad por la señorita estudiante **Benavides Portilla Samantha Isabel**, bajo mi dirección, para la obtención del título de **Ingeniera Industrial**. Luego de ser revisada, considerando que se encuentra concluido y cumple con las exigencias y requisitos académicos de la Facultad de Ingeniería en Ciencias Aplicadas, Carrera de Ingeniería Industrial, autoriza su presentación y defensa para que pueda ser juzgado por el tribunal correspondiente.

Ibarra, 19 de marzo del 2019



Ing. Mayra Maya, MSc.

Director de Trabajo de Grado



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS
CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

DEDICATORIA

A Dios, por guiar mi camino y brindarme salud para alcanzar los objetivos de mi vida personal y profesional.

A mi padre, Mauricio Benavides, por ser un pilar muy importante de mi vida, ha sido mi ejemplo de superación, dedicación, responsabilidad y perseverancia para alcanzar mis metas, por brindarme el apoyo necesario para salir adelante.

A mi madre, Consuelo Portilla, quien ha sido el pilar que me motiva a esforzarme cada día, por la paciencia, la motivación, los consejos y el apoyo incondicional, por hacerme una mujer de bien, con principios y valores.

A mis hermanos Mauricio y Verónica, por estar conmigo en cada etapa de mi vida y brindarme grandes consejos para afrontar la vida con valentía.

Por ustedes, que merecen mi mayor gratitud, hoy quiero dedicarles el presente trabajo de grado.

Samantha Isabel Benavides Portilla



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS
CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

AGRADECIMIENTO

A Dios, por bendecirme con salud y guiar mi camino para alcanzar esta etapa.

A la Universidad Técnica del Norte, en especial a la Carrera de Ingeniería Industrial, por permitirme realizar mis estudios y brindarme sólidos conocimientos para desempeñarme en el campo profesional. Así como, a todos los docentes de la carrera por sus enseñanzas, en especial a la MSc. Mayra Maya, al MSc. Marcelo Puente y MSc. Guillermo Neusa por el apoyo, el compromiso y la guía necesaria para desarrollar el presente trabajo.

Al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montúfar, en especial a la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, por la apertura y compromiso para desarrollar el trabajo de grado en sus instalaciones.

A mis padres y hermanos, por el apoyo incondicional y la motivación para seguir adelante día a día, por llenar mi vida de felicidad. A mis abuelitos, tíos y primos, quienes me brindan su apoyo en esta etapa.

A una persona muy especial en mi vida, Christopher, por ser un pilar muy importante, brindarme su compañía y su apoyo para luchar por mis sueños, gracias por estar en cada momento de mi vida.

A los verdaderos amigos que me brindaron sus consejos, comprensión y enseñanzas dentro y fuera del ámbito académico.

Samantha Isabel Benavides Portilla

RESUMEN

La presente investigación se realizó en el “Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montúfar”, consciente de que debe cumplir con la obligatoriedad de gestionar los riesgos y dar una jerarquización adecuada a los programas preventivos de riesgo psicosocial, uso y consumo de drogas y VIH-SIDA, con el fin de prevenir patologías ocupacionales.

En la actualidad la legislación ecuatoriana ha establecido un enfoque preventivo para las Instituciones Públicas y Privadas, para garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención; fomentar el bienestar de sus colaboradores y brindar ambientes laborales adecuados para el desarrollo de sus funciones.

La identificación de los factores de riesgo originados de las actividades desempeñadas en la institución se realizó a los 111 puestos de trabajo con un total de 217 empleados y servidores, considerando en cada uno de ellos, criterios de probabilidad, consecuencias de los daños y la estimación de riesgo, para los factores de riesgo: mecánicos, físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. Posteriormente, se realizó el análisis del riesgo psicosocial, uso y consumo de drogas y VIH-SIDA, en base a la normativa legal vigente y a su vez se estableció programas preventivos como lo establece el Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud Pública y Secretaría Técnica de Drogas. Además, se planteó medidas preventivas para abordar los riesgos identificados y el plan de mejora, con el fin de garantizar el cumplimiento de las actividades planificadas.

Palabras Clave

Programas de prevención – Riesgo Psicosocial – Uso y Consumo de Drogas – VIH-SIDA.

SUMMARY

The present research was carried out in the "Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montúfar", aware that it must fulfill the commitment to manage the risks and give a suitable hierarchy to the preventive programs of psychosocial risk, drug use and consumption and HIV-AIDS, in order to prevent occupational pathologies. Nowadays, Ecuadorian legislation has established a preventive approach for public and private institutions to guarantee equality and non-discrimination in the workplace, establishing prevention mechanisms; promoting the welfare of its employees and providing suitable work environments for the development of its functions. The identification of risk factors raised from the activities performed in the institution was done to 111 work places with a total of 217 employees and servers considering in each one of them the probability criteria, consequences of damages and estimation risk for the risk factors: mechanical, physical, chemical, biological, ergonomic and psychosocial. Subsequently, the analysis of psychosocial risk, use and consumption of drugs and HIV-AIDS was achieved based on current legal regulations as well as the settlement of preventive programs as established by the Ministry of Labor, Ministry of Public Health and Technical Secretariat of Drugs. Moreover, preventive measures were proposed to address the identified risks and the improvement plan in order to guarantee the planned activities accomplishments.

Key words

Prevention programs - Psychosocial Risk - Use and Consumption of Drugs - HIV-AIDS.

ÍNDICE GENERAL

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA.....	ii
AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD.....	iii
CONSTANCIAS.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.....	iv
DECLARACIÓN.....	v
CERTIFICACIÓN DEL AUTOR.....	vi
DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
RESUMEN.....	ix
SUMMARY.....	x
ÍNDICE GENERAL.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xvii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xviii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xxii
CAPÍTULO I.....	1
1. GENERALIDADES.....	1
1.1. PROBLEMA.....	1
1.2. OBJETIVOS.....	3
1.2.1. Objetivo General.....	3
1.2.2. Objetivos Específicos.....	3
1.3. ALCANCE.....	3
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	4
CAPÍTULO II.....	7
2. MARCO TEÓRICO Y LEGAL.....	7
2.1. SIGLAS Y ABREVIATURAS.....	7
2.2. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	9
2.3. FUNDAMENTOS LEGALES.....	11
2.3.1. Constitución Política de la República del Ecuador, 2008.....	12

2.3.2.	Código del Trabajo.....	12
2.3.3.	Código Orgánico de Organización Territorial Autonomías y Descentralización.	13
2.3.4.	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo – Decreto Ejecutivo 2393.	13
2.3.5.	Reglamento de Seguridad y Salud para la construcción y obras públicas. Acuerdo Ministerial Nro. 00174, 2008.....	13
2.3.6.	Reglamento Ley Prevención Integral Fenómeno Socio Económico Drogas – Decreto Ejecutivo 951.	14
2.3.7.	Acuerdo Ministerial MDT - Nro. 0082. Erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, 2017.	14
2.3.8.	Acuerdo Ministerial MDT – Nro. 0135. Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados, 2017.	14
2.3.9.	Acuerdo Ministerial Nro. 00398 VIH-SIDA, 2006.....	14
2.3.10.	Acuerdo Interinstitucional SETED – MDT – 2016 – 001 – A. Programa de prevención integral al uso y consumo de drogas de ejecución obligatoria en lugares de trabajo públicos y privados, 2016.	15
2.4.	RIESGO PSICOSOCIAL	15
2.4.1.	Factores de la organización del trabajo.....	15
2.4.1.1.	<i>Carga Mental</i>	16
2.4.1.2.	<i>Control en la toma de decisiones</i>	16
2.4.1.3.	<i>Contenido del Trabajo</i>	16
2.4.1.4.	<i>Supervisión – participación</i>	16
2.4.1.5.	<i>Definición del rol</i>	16
2.4.1.6.	<i>Interés por el trabajador</i>	17
2.4.1.7.	<i>Relaciones personales</i>	17
2.4.2.	Efectos de los factores psicosociales sobre la salud del trabajador.....	17
2.4.2.1.	<i>Estrés laboral</i>	17
2.4.2.2.	<i>Satisfacción laboral</i>	18
2.4.2.3.	<i>Síndrome de agotamiento psíquico o burnout</i>	18
2.4.2.4.	<i>Acoso laboral en el trabajo o mobbing</i>	18
2.4.2.5.	<i>Violencia en el trabajo</i>	19
2.4.3.	Evaluación de los factores psicosociales.....	19
2.4.3.1.	<i>Identificación del riesgo</i>	20

2.4.3.2.	<i>Elección de la metodología de evaluación.</i>	20
2.4.3.2.1.	<i>Cuestionario FPSICO (Aplicación Informática para la Prevención).</i>	20
2.4.3.2.2.	<i>Cuestionario de Factores Psicosociales del Instituto Navarro de Salud Laboral.</i>	22
2.4.3.2.3.	<i>Cuestionario Psicológico de Copenhague (CoPsoQ), -ISTAS 21-.</i>	23
2.4.3.2.4.	<i>Batería de Evaluación de Factores Psicosociales de Salud Laboral de la Universidad de Valencia, BFPSL.</i>	24
2.4.3.3.	<i>Trabajo en campo.</i>	25
2.4.3.4.	<i>Análisis de datos.</i>	25
2.4.3.5.	<i>Planificación.</i>	26
2.4.3.6.	<i>Seguimiento.</i>	26
2.5.	USO Y CONSUMO DE DROGAS	27
2.5.1.	Clasificación de drogas.	27
2.5.1.1.	<i>Por su uso.</i>	27
2.5.1.2.	<i>Por su origen.</i>	27
2.5.1.3.	<i>Por su potencial de riesgo-beneficio.</i>	27
2.5.1.4.	<i>Por el papel o rol social y el significado que se les otorga.</i>	27
2.5.1.5.	<i>Por su efecto en el SNC.</i>	28
2.5.1.5.1.	<i>Drogas depresoras del SNC.</i>	28
2.5.1.5.2.	<i>Drogas estimulantes del SNC.</i>	28
2.5.1.5.3.	<i>Drogas alucinógenas.</i>	28
2.5.1.5.4.	<i>Otras, no clasificadas entre las anteriores.</i>	29
2.5.2.	Vías de administración de las drogas	29
2.5.2.1.	<i>Administración oral.</i>	29
2.5.2.2.	<i>Administración intravenosa.</i>	29
2.5.2.3.	<i>Administración por inyección subcutánea.</i>	29
2.5.2.4.	<i>Administración por inyección intraperitoneal.</i>	30
2.5.2.5.	<i>Administración por inyección intramuscular.</i>	30
2.5.2.6.	<i>Administración sublingual.</i>	30
2.5.2.7.	<i>Administración rectal.</i>	30
2.5.2.8.	<i>Administración tópica.</i>	30
2.5.2.9.	<i>Administración por inhalación.</i>	30

2.5.2.10.	<i>Vías de absorción, distribución y eliminación de agentes tóxicos en el organismo humano.</i>	30
2.5.3.	Efectos que producen las drogas.	31
2.5.4.	Principios básicos para la prevención del consumo de drogas.	32
2.6.	VIH/SIDA-ITS.	33
2.6.1.	Concepto.	33
2.6.2.	Vías de transmisión.	33
2.6.3.	Síntomas.	34
2.6.4.	Formas de prevención.	35
2.6.5.	Requisitos para realizar una prueba de VIH.	36
CAPÍTULO III.		38
3.	DIAGNÓSTICO INICIAL	38
3.1.	CARACTERIZACIÓN DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE MONTÚFAR	38
3.1.1.	Reseña Histórica Cantón Montúfar.	38
3.1.2.	Ubicación geográfica.	39
3.1.3.	Competencias del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal.	40
3.1.4.	Distributivo de Personal.	42
3.1.5.	Misión Institucional.	42
3.1.6.	Visión Institucional.	42
3.1.7.	Principios y valores.	43
3.1.8.	Estructura Organizacional.	44
3.1.8.1.	<i>Estructura.</i>	44
3.1.9.	Representaciones gráficas.	45
3.1.9.1.	<i>Cadena de Valor.</i>	45
3.1.9.2.	<i>Mapa de procesos.</i>	45
3.1.9.3.	<i>Organigrama Estructural.</i>	46
3.2.	ANTECEDENTES DE GESTIÓN DE RIESGOS REALIZADA EN LA INSTITUCIÓN	48
3.2.1.	Cantidad de trabajadores.	48
3.2.2.	Instalaciones de la Institución.	48
3.2.3.	Política de Seguridad y Salud Ocupacional	49

3.2.4.	Matriz de riesgos.	49
3.2.4.1.	<i>Análisis de matriz de riesgos área operativa.</i>	49
3.2.5.	Inspección de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales.	50
3.2.6.	Plan de emergencia.....	50
3.2.7.	Equipos de protección personal.....	50
3.2.8.	Programas de Prevención	51
CAPÍTULO IV.....		52
4.	PROPUESTA E IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE PREVENCIÓN	52
4.1.	PROGRAMA PREVENTIVO DE RIESGOS PSICOSOCIALES	52
4.1.1.	Identificación del riesgo.	52
4.1.2.	Elección de la metodología de evaluación.	63
4.1.3.	Trabajo de campo.	64
4.1.4.	Análisis de datos.....	65
4.1.4.1.	<i>Resultados globales: Perfil Valorativo</i>	65
4.1.4.2.	<i>Perfil Descriptivo.</i>	66
4.1.4.2.1.	<i>Tiempo de trabajo.</i>	66
4.1.4.2.2.	<i>Autonomía.</i>	68
4.1.4.2.3.	<i>Carga de trabajo.</i>	71
4.1.4.2.4.	<i>Demandas psicológicas.</i>	74
4.1.4.2.5.	<i>Variedad / Contenido del trabajo.</i>	77
4.1.4.2.6.	<i>Participación / Supervisión</i>	79
4.1.4.2.7.	<i>Interés por el trabajador / Compensación.</i>	82
4.1.4.2.8.	<i>Desempeño de rol.</i>	84
4.1.4.2.9.	<i>Relaciones y apoyo social.</i>	86
4.1.5.	Planificación.....	89
4.1.6.	Seguimiento.....	95
4.2.	PROGRAMA PREVENTIVO DE USO Y CONSUMO DE DROGAS.....	97
4.2.1.	Identificación del riesgo.	97
4.2.2.	Trabajo de campo.	98
4.2.3.	Análisis de datos.....	98
4.2.4.	Planificación.....	103

4.2.5. Seguimiento.....	110
4.3. PROGRAMA PREVENTIVO DE VIH/ SIDA.....	113
4.3.1. Identificación del riesgo.....	113
4.3.2. Análisis de datos.....	114
4.3.3. Planificación.....	115
4.3.4. Seguimiento.....	118
5. CONCLUSIONES.....	120
6. RECOMENDACIONES	122
7. BIBLIOGRAFÍA.....	123
8. ANEXOS.....	126

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Orden jerárquico de aplicación de normas	12
Figura 2 Fases de una evaluación de riesgos	19
Figura 3 Vías de absorción, distribución y eliminación de agentes tóxicos en el organismo humano.....	31
Figura 4 Macro Localización GADMM	39
Figura 5 Micro Ubicación GADMM.....	40
Figura 6 Competencias GAD Municipales.....	41
Figura 7 Cadena de Valor GADMM	45
Figura 8 Mapa de Procesos GADMM	46
Figura 9 Estructura Orgánica GADMM	47
Figura 10 Riesgos Identificados	49
Figura 11 Porcentajes de la estimación de factores riesgos identificados	62
Figura 12 Porcentajes de la estimación de niveles de riesgos identificados.....	63
Figura 13 Perfil Valorativo	65
Figura 14 Resultados del factor Tiempo de Trabajo.....	66
Figura 15 Resultados del factor Autonomía	68
Figura 16 Resultados del factor Carga de trabajo.....	71
Figura 17 Resultados del factor Demandas psicológicas.....	74
Figura 18 Resultados del factor Variedad del trabajo.....	77
Figura 19 Resultados del factor Participación / Supervisión.....	79
Figura 20 Interés por el trabajador / Compensación.....	82
Figura 21 Resultados del factor Desempeño de rol	84
Figura 22 Resultados del factor Relaciones y apoyo social.....	86
Figura 23 Principales drogas que consumen el personal	99
Figura 24 Frecuencia de consumo	100
Figura 25 El empleado reconoce tener un problema de consumo	101
Figura 26 Factores psicosociales relacionados al consumo.....	103
Figura 27 Enfermedades preexistentes	114

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Perfil valorativo	21
Tabla 2 Principales grupos de indicadores evaluados en la Batería de Factores Psicosociales...	24
Tabla 3 Manejo Sindrómico.....	35
Tabla 4 Distributivo Personal	53
Tabla 5 Puestos de trabajo	57
Tabla 6 Factores de Riesgo Identificados	57
Tabla 7 Análisis general de factores de riesgo.....	61
Tabla 8 Análisis general nivel de riesgo	62
Tabla 9 Resultados estadísticos de factores evaluados	66
Tabla 10 Resultados del factor Tiempo de Trabajo	67
Tabla 11 Trabajo en sábados (Ítem 1).....	67
Tabla 12 Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)	67
Tabla 13 Tiempo de descanso semanal (Ítem 5).....	67
Tabla 14 Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)	67
Tabla 15 Resultados del factor Autonomía.....	68
Tabla 16 Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)	69
Tabla 17 Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7).....	69
Tabla 18 Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8).....	69
Tabla 19 Determinación del ritmo (Ítem 9)	69
Tabla 20 Actividades y tareas (Ítem 10 a)	70
Tabla 21 Distribución de tareas (Ítem 10 b)	70
Tabla 22 Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)	70
Tabla 23 Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)	70
Tabla 24 Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)	70
Tabla 25 Calidad del trabajo (Ítem 10 f).....	70
Tabla 26 Resolución de incidencias (Ítem 10 g).....	70
Tabla 27 Distribución turnos (ítem 10h).....	71
Tabla 28 Resultados del factor Carga de trabajo	71
Tabla 29 Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)	72
Tabla 30 Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24).....	72
Tabla 31 Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25).....	72
Tabla 32 Tiempo de atención (Ítem 21).....	72
Tabla 33 Intensidad de la atención (Ítem 22).....	72
Tabla 34 Atención múltiples tareas (Ítem 27).....	73
Tabla 35 Interrupciones en la tarea (Ítem 30).....	73
Tabla 36 Efecto de las interrupciones (Ítem 31)	73
Tabla 37 Previsibilidad de las tareas (Ítem 32).....	73
Tabla 38 Cantidad de trabajo (Ítem 26)	73

Tabla 39 Dificultad del trabajo (Ítem 28)	74
Tabla 40 Necesidad de ayuda (Ítem 29).....	74
Tabla 41 Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4).....	74
Tabla 42 Resultados del factor Demandas psicológicas	75
Tabla 43 Requerimientos de aprendizajes (Ítem 33 a).....	75
Tabla 44 Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)	75
Tabla 45 Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)	75
Tabla 46 Requerimientos de memorización (Ítem 33 d).....	75
Tabla 47 Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e).....	75
Tabla 48 Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f).....	76
Tabla 49 Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)	76
Tabla 50 Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)	76
Tabla 51 Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)	76
Tabla 52 Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)	76
Tabla 53 Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35).....	76
Tabla 54 Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)	77
Tabla 55 Resultados del factor Variedad del trabajo	77
Tabla 56 Trabajo rutinario (Ítem 37)	78
Tabla 57 Sentido del trabajo (Ítem 38)	78
Tabla 58 Contribución del trabajo (Ítem 39)	78
Tabla 59 Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a).....	78
Tabla 60 Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b).....	78
Tabla 61 Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c).....	78
Tabla 62 Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d).....	79
Tabla 63 Resultados del factor Participación / Supervisión	79
Tabla 64 Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)	80
Tabla 65 Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)	80
Tabla 66 Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c).....	80
Tabla 67 Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)	80
Tabla 68 Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)	80
Tabla 69 Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f).....	80
Tabla 70 Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g).....	80
Tabla 71 Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a).....	81
Tabla 72 Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)	81
Tabla 73 Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)	81
Tabla 74 Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)	81
Tabla 75 Interés por el trabajador / Compensación	82
Tabla 76 Información sobre la formación (Ítem 13 a).....	82
Tabla 77 Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)	82
Tabla 78 Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c).....	82

Tabla 79 Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d).....	82
Tabla 80 Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41).....	83
Tabla 81 Valoración de la formación (Ítem 42).....	83
Tabla 82 Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)	83
Tabla 83 Satisfacción con el salario (Ítem 44).....	83
Tabla 84 Resultados del factor Desempeño de rol.....	84
Tabla 85 Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a).....	84
Tabla 86 Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b).....	84
Tabla 87 Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c).....	84
Tabla 88 Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d).....	85
Tabla 89 Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e).....	85
Tabla 90 Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)	85
Tabla 91 Tareas irrealizables (Ítem 15 a).....	85
Tabla 92 Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b).....	85
Tabla 93 Conflictos morales (Ítem 15 c)	85
Tabla 94 Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)	85
Tabla 95 Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)	86
Tabla 96 Resultados del factor Relaciones y apoyo social	87
Tabla 97 ¿Puedes contar con tus jefes? (Ítem 16 a).....	87
Tabla 98 ¿Puedes contar con tus compañeros? (Ítem 16 b).....	87
Tabla 99 ¿Puedes contar con tus subordinados? (Ítem 16 c)	87
Tabla 100 ¿Puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa? (Ítem 16 d)	87
Tabla 101 Calidad de las relaciones (Ítem 17).....	87
Tabla 102 Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a).....	88
Tabla 103 Exposición a violencia física (Ítem 18 b)	88
Tabla 104 Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c).....	88
Tabla 105 Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)	88
Tabla 106 Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19)	88
Tabla 107 Exposición a discriminación (Ítem 20).....	88
Tabla 108 Planificación Programa de prevención de riesgo psicosocial	90
Tabla 109 Plan de medidas preventivas - riesgo psicosocial	93
Tabla 110 Plan de mejora - Programa de prevención de riesgo psicosocial.....	95
Tabla 111 Drogas que consume	99
Tabla 112 Frecuencia de consumo.....	100
Tabla 113 El empleado reconoce tener un problema de consumo.....	101
Tabla 114 Factores psicosociales relacionados al consumo	102
Tabla 115 Planificación programa de prevención integral al uso y consumo de drogas	104
Tabla 116 Plan de medidas preventivas uso de drogas	109
Tabla 117 Plan de mejora - Programa de prevención de uso y consumo de drogas	111
Tabla 118 Grupos prioritarios y vulnerables.....	113

Tabla 119 Enfermedades Preexistentes.....	114
Tabla 120 Programa de prevención VIH	116
Tabla 121 Plan de medidas preventivas VIH.....	118
Tabla 122 Plan de mejora - Programa de prevención de VIH	119

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Política de Seguridad Laboral	126
Anexo 2 Registro de Identificación y Evaluación de Riesgos.....	127
Anexo 3 Matrices de Identificación y Evaluación de riesgos INSHT	129
Anexo 4 Evidencias fotográficas capacitación al personal.....	162
Anexo 5 Registro de Asistencia capacitaciones	165
Anexo 6 Cuestionario de evaluación Riesgo Psicosocial FPSICO 3.1	166
Anexo 7 Declaratoria de Institución 100% libre de humo de tabaco del “Gobierno Autónomo Descentralizado de Montúfar”	175

CAPÍTULO I

1. GENERALIDADES

1.1. PROBLEMA

Toda actividad laboral genera riesgos y de acuerdo con la normativa nacional en el Acuerdo Ministerial No. 00174, se ven clasificados internacionalmente los factores de riesgos en seis grupos: físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. Los riesgos psicosociales son los que tienen relación con la forma de organización y control del proceso de trabajo, pueden acompañar a la automatización, monotonía, repetitividad, parcelación del trabajo, inestabilidad laboral, extensión de la jornada, turnos rotativos y trabajo nocturno, nivel de remuneraciones, tipo de remuneraciones y relaciones interpersonales. (Ministerio de Trabajo y Empleo, 2008)

A los riesgos psicosociales no se le ha dado la gestión adecuada por razones presupuestarias y por desconocer de las herramientas que se pueden utilizar para la evaluación. Es por tal motivo que las autoridades ecuatorianas para ayudar a gestionar este tipo de riesgos han promocionado acuerdos ministeriales en temas relacionados a la Salud y Seguridad de los Trabajadores, para orientar como administrar los riesgos.

El riesgo psicosocial en las empresas de servicio público, como es el caso del GAD de Montúfar, es alto debido al incremento de las exigencias laborales. Consecuentemente ha dado como resultado un aumento de los riesgos laborales, por lo que se da mayor relevancia a la prevención y mejoramiento de la salud de los trabajadores de la municipalidad de Montúfar; quien busca la salud física y mental de sus trabajadores, su rendimiento y satisfacción.

Por otro lado, las repercusiones que ocasiona el consumo de drogas en términos de seguridad y productividad a los trabajadores de GAD de Montúfar se tienen: accidentes de trabajo, absentismo laboral superior a los trabajadores que no consumen drogas, bajas por enfermedad, expedientes disciplinarios que pueden ocasionar el despido. De igual manera, se genera un ambiente de trabajo inadecuado debido al bajo rendimiento, el trabajador consumidor pone en riesgo su salud, la de sus compañeros de trabajo y familiares. UGT Navarra, en su estudio “señala que un 24% de trabajadores consideran por ejemplo que el alcohol es un problema en su empresa, y que hasta un 46% conoce a algún trabajador que ha podido tener un problema de dependencia”. (UGT Navarra, 2013)

A esto se añade problemas relacionados con el VIH - SIDA en la sociedad, ocasionado por el desconocimiento de los beneficios del programa como lo establece el Ministerio de Trabajo y Empleo en el Acuerdo Ministerial No. 00398. Los problemas con los que se enfrenta el trabajador al poseer la enfermedad afectan a su familia, su trabajo, su estabilidad económica, entre otros, por lo que es primordial por parte de la alta gerencia brindar el apoyo necesario para que el colaborador desempeñe sus funciones en un ambiente adecuado.

Ante tales problemáticas, el GAD Municipal de Montúfar consciente de que debe cumplir con la obligatoriedad de gestionar los riesgos y dar una jerarquización adecuada a los programas preventivos de riesgo psicosocial, uso y consumo de drogas y VIH -SIDA, que son mandatorios, tiene la voluntad de implementar los programas. Con el fin de mejorar el ambiente laboral para prevenir patologías ocupacionales, a través del empleo de herramientas de evaluación que se adaptan a las condiciones de trabajo.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo General.

- Implementar los programas de prevención de riesgo psicosocial, uso y consumo de drogas y VIH-SIDA en el GAD MONTÚFAR, mediante la utilización de herramientas de evaluación del riesgo que fortalezca la mitigación de estos.

1.2.2. Objetivos Específicos.

- Establecer una base conceptual sobre riesgo psicosocial, uso y consumo de drogas y VIH-SIDA en el ambiente laboral, con el fin de construir el marco teórico de la investigación.
- Diagnosticar la situación actual del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montúfar, para identificar los principales riesgos psicosociales presentes en la organización.
- Implementar los programas en el GAD Montúfar con la finalidad de dar cumplimiento a los requerimientos por parte del Ministerio del Trabajo.

1.3. ALCANCE

El presente trabajo se desarrollará en el GAD Montúfar, donde se implementarán los programas de prevención de riesgo psicosocial, uso y consumo de drogas y VIH-SIDA. Para lo cual se llevará a cabo de forma programada las siguientes fases de implementación:

- Identificación de riesgos
- Elección de la metodología
- Trabajo en campo
- Análisis de datos

- Planificación
- Seguimiento

En la fase de seguimiento se elaborará los Planes de Mejora para los programas preventivos.

La investigación se aplicará a todo el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montúfar.

1.4. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se justifica por las siguientes razones:

Legal: En la actualidad la legislación ecuatoriana ha establecido un enfoque preventivo para las Instituciones Públicas y Privadas, el Ministerio del Trabajo exige desarrollar programas preventivos de riesgo psicosocial, mediante la aplicación del Acuerdo Ministerial 0082. Se garantizará la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismo de prevención de riesgo psicosocial. El cual consta con las siguientes fases: identificación del riesgo, elección de la metodología, trabajo de campo, análisis de resultados, planificación, finalmente seguimiento. (Ministerio del Trabajo y Empleo, No. MDT-2017-0082 **NORMATIVA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL**, 2017)

Ante la problemática de uso y consumo de drogas, en el Ecuador, el Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud Pública y Secretaría Técnica de Drogas, plantean la implementación de programas de prevención integral. Para lo cual se aprobó el Acuerdo Interinstitucional No. SETED-MDT-2016-001-A. Con la finalidad de asesorar, capacitar, observar y controlar la implementación de estos programas en los centros de trabajo. Para la ejecución del programa se cuenta con un plan instructivo y una herramienta de planificación, que busca ayudar a los

trabajadores que mantengan alguna dependencia puedan superarla, o para evitar patrones de consumo de drogas en jornadas laborales.

Además, de acuerdo con los Artículos 3 numeral 2, Art. 11 y Art. 23 numeral 3, de la Constitución de la República del Ecuador, se garantiza a todos sus habitantes la no discriminación alguna, el libre ejercicio y goce de los derechos humanos, nadie podrá ser discriminado por etnia, edad, sexo, estado de salud, portar VIH, discapacidad, ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente.

Humano: En la Provincia del Carchi, los Gobiernos Autónomos Descentralizados promueven el desarrollo integral, ordenado y sostenible de los diferentes territorios; fomentan el bienestar de sus colaboradores y brindan ambientes laborales adecuados para el desarrollo de sus funciones. Por tal motivo, el Ecuador se ha visto en la necesidad de establecer programas preventivos, en lo referente a los principios de aplicación de derechos, establecer la igualdad de todas las personas y el total goce de los derechos, deberes y obligaciones, como hace referencia en el Art. 11 de la Constitución de la República del Ecuador. (Asamblea Constituyente, 2008)

Económico: Los riesgos psicosociales, el problema de consumo de drogas y VIH – SIDA en la sociedad no solo ocasiona problemas en la salud mental de los trabajadores, si no que en el factor económico de la empresa y de las familias de los empleados. Debido a que las instituciones deben cubrir el absentismo laboral, la baja de productividad, permisos médicos, entre otros, mientras que, en las familias se debe destinar un porcentaje para los cuidados médicos que llegue a necesitar el trabajador en caso de ser necesario.

Responsabilidad Social Institucional: La responsabilidad social en los últimos años ha tomado mayor relevancia en las empresas para afrontar el cuidado ambiental, ser más

competitivos, busca evitar el daño y promover el bienestar de los involucrados. Utilizando la herramienta de evaluación de Responsabilidad Social Empresarial se determina los ejes a los que se alinean las instituciones los cuales son: Políticas en el trabajo, Políticas Ambientales, Políticas de Comercialización, Políticas Comunitarias y Valores Organizacionales. En lo referente a políticas en el trabajo el GADMM, evalúa si en la institución, hay procesos que aseguran que no exista alguna forma de discriminación ya sea en el trabajo o en reclutamiento de personal (por ejemplo, en contra de la mujer, grupos étnicos o personas con capacidades especiales, etc).

Por tales motivos, el aporte de la Ingeniería Industrial en la prevención de riesgos laborales ha aumentado, siendo primordial en la prevención de riesgo psicosocial. Al no contar con los diferentes programas de prevención establecidos por el Ministerio del Trabajo se dificulta la intervención en los riesgos laborales, generando una baja en el rendimiento de los trabajadores, por consiguiente, se implementará los programas de prevención de riesgos psicosocial, uso y consumo de drogas y VIH-SIDA en el GAD Montúfar. Mediante la utilización de herramientas de evaluación del riesgo, para plantear medidas preventivas frente a los riesgos identificados, y de tal forma, mejorar y garantizar el bienestar de sus colaboradores. Así mismo, con los resultados obtenidos se busca que cada día sean más las instituciones públicas de servicio que concienticen la relevancia de la intervención de los factores psicosociales.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO Y LEGAL

2.1. SIGLAS Y ABREVIATURAS

- **AA PP:** Agua Potable
- **AIP:** Aplicación informática para la prevención
- **AU:** Autonomía
- **B:** Riesgo Biológico
- **BFPSL:** Batería de Evaluación de Factores Psicosociales de Salud Laboral
- **COOTAD:** Código Orgánico de Organización Territorial Autonomías y Descentralización
- **CT:** Carga de Trabajo
- **DP:** Demandas Psicológicas
- **DR:** Desempeño del Rol
- **E:** Riesgo Ergonómico
- **EPP:** Equipo de Protección Personal
- **F:** Riesgo Físico
- **GAD:** Gobierno Autónomo Descentralizado
- **GADMM:** Gobierno Autónomo Descentralizado de Montúfar
- **HyS:** Higiene y Seguridad
- **I:** Riesgo Importante
- **IESS:** Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
- **IN:** Riesgo Intolerable
- **INSHT:** Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo

- **ISTAS:** Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud
- **ITC:** Interés por el trabajador
- **ITS:** Enfermedades de Transmisión Sexual
- **JCPDNACM:** Junta Cantonal de Protección de la niñez y adolescencia del Cantón Montúfar
- **LORCT:** Ley Orgánica para la Regulación y Control de Tabaco
- **LOSEP:** Ley Orgánica de Servicio Público
- **LSD:** Dietilamida del ácido lisérgico
- **M:** Riesgo Mecánico
- **MDT:** Ministerio del Trabajo y Empleo
- **MO:** Riesgo Moderado
- **PCP:** Fenciclidina
- **PS:** Participación Supervisión
- **PS:** Riesgo Psicosocial
- **PVVS:** Personas que viven con VIH/SIDA
- **Q:** Riesgo Químico
- **RAS:** Relaciones y Apoyo Social
- **SETED:** Secretaría Técnica de Drogas
- **SIDA:** Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirido
- **SNC:** Sistema Nervioso Central
- **SSO:** Seguridad y Salud Ocupacional
- **T:** Riesgo Trivial
- **TO:** Riesgo Tolerable

- **TT:** Tiempo de Trabajo
- **UGT:** Unión General de Trabajadores
- **VC:** Variedad / Contenido
- **VIH:** Virus Inmunodeficiencia Humana

2.2. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Los términos y definiciones que se presentan a continuación son tomados de varios documentos referentes a seguridad y salud ocupacional.

- **Accidente de trabajo:** Es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. (Código del Trabajo, 2012, Art. 348)
- **Adicción:** Consumo repetido de una o varias sustancias psicoactivas. (Organización Mundial de la Salud, Glosario de términos de alcohol y drogas, 1994)
- **Clasificación internacional de los factores de riesgos:** Se describen seis grupos: físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. (Ministerio de Trabajo y Empleo, 2008)
- **Condición y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004)
- **Dependencia:** Necesidad de consumir, si después de un periodo de tiempo el usuario que deja de consumirla experimenta incomodidad o síntomas peores. (Kleiman, Caulkins, & Hawken, 2014)

- **Drogas:** Toda aquella sustancia que, introducida en el organismo, produce un cambio en el funcionamiento cerebral, ocasionando un cambio fisiológico, emocional y comportamental, así como una alteración en su funcionamiento social. (Servicio de Salud de Castilla y León, 2016)
- **Enfermedad profesional:** Son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad. (Código del Trabajo, 2012, Art. 349)
- **Factor de riesgo:** Cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión. (Organización Mundial de la Salud, 2002)
- **Incidente laboral:** Suceso acaecido en el curso del trabajo o en la relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios. (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004)
- **Intoxicación:** Conjunto de trastornos que derivan de la presencia en el organismo de un tóxico o veneno. (Villanueva, 2018)
- **Peligro:** Amenaza de accidente o de daño para la salud. (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004)
- **Riesgo Psicosocial:** Los que tienen relación con la forma de organización y control del proceso de trabajo. Pueden acompañar a la automatización, monotonía, repetitividad, parcelación del trabajo, inestabilidad laboral, extensión de la jornada, turnos rotativos y trabajo nocturno, nivel de remuneraciones, tipo de remuneraciones y relaciones interpersonales. (Ministerio de Trabajo y Empleo, 2008)

- **Riesgos del trabajo:** Son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. (Código del Trabajo, 2012, Art. 347)
- **Salud:** Se denomina así al completo estado de bienestar físico, mental y social. No únicamente la ausencia de enfermedad. (Ministerio de Trabajo y Empleo, 2008)
- **Seguridad y Salud en el trabajo:** Es la ciencia y técnica multidisciplinaria que se ocupa de la valoración de las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos ocupacionales, a favor del bienestar físico, mental y social de los trabajadores, potenciando el crecimiento económico y la productividad. (Ministerio de Trabajo y Empleo, 2008)
- **SIDA:** Situación de afectación grave del estado inmunitario el paciente con aparición de infecciones oportunistas, de ciertos tipos de neoplasias, de trastornos neurológicos y alteraciones del estado general. (Suárez, y otros, 2007)
- **VIH:** El virus de la inmunodeficiencia humana, es aquel que infecta a las células del sistema inmunitarios, alterando o anulando su función. (Ramírez, 2016)

2.3. FUNDAMENTOS LEGALES

La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 425 define el orden jerárquico de aplicación de las normas: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos, como se puede observar en la Figura 1. (Asamblea Constituyente, 2008)



Figura 1 Orden jerárquico de aplicación de normas
Fuente: (Asamblea Constituyente, 2008)
Elaborado: Benavides Samantha

2.3.1. Constitución Política de la República del Ecuador, 2008.

La Constitución Política garantiza a todos sus habitantes la no discriminación alguna, el libre ejercicio y goce de los derechos humanos, nadie podrá ser discriminado por etnia, edad, sexo, estado de salud, portar VIH, discapacidad, ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, tal cual lo establece en los Artículos 3 numeral 2, Art. 11, Art. 23 numeral 3, Art. 33, Art. 92 y Art. 326. (Asamblea Constituyente, 2008)

2.3.2. Código del Trabajo.

El código del trabajo en los artículos 3, 4, y 7 establecen que los derechos del trabajador son irrenunciables, la obligatoriedad de asegurar la garantía y eficacia de sus derechos y la aplicación de las normas en el sentido más favorable al trabajador.

2.3.3. Código Orgánico de Organización Territorial Autonomías y Descentralización.

El COOTAD establece en el Art. 140 el ejercicio de la competencia de gestión de riesgos, la cual incluye las acciones de prevención, reacción, mitigación, reconstrucción y transferencia, para enfrentar las amenazas naturales o antrópicas, de acuerdo con la Constitución y la ley. (COOTAD, 2015)

2.3.4. Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo – Decreto Ejecutivo 2393.

En el Decreto Ejecutivo 2393 se menciona la obligatoriedad del empleador para el cumplimiento de disposiciones en materia de prevención de riesgos, en el Art. 15, número 2, letra d) señala que se debe llevar un registro de accidentabilidad, ausentismo y evaluación estadística de los resultados. (Decreto Ejecutivo 2393, 1986)

2.3.5. Reglamento de Seguridad y Salud para la construcción y obras públicas. Acuerdo Ministerial Nro. 00174, 2008.

En el capítulo I establece las obligaciones de empleadores para brindar un ambiente de trabajo adecuado a sus colaboradores, para lo cual deben poner en práctica la política empresarial y darla a conocer a todo el personal; identificar, evaluar, combatir y controlar los riesgos; entre otras. De igual manera, en el capítulo II, se detalla las obligaciones y derechos de los trabajadores. (Ministerio de Trabajo y Empleo, 2008)

2.3.6. Reglamento Ley Prevención Integral Fenómeno Socio Económico Drogas – Decreto Ejecutivo 951.

Las disposiciones del presente reglamento rigen para las entidades públicas y privadas que tengan relación con las acciones de promoción de la salud, la prevención del uso y consumo de drogas. El ser humano será considerado como eje principal en las acciones del Estado, instituciones y personas involucradas en ella, la intervención del fenómeno socio económico de las drogas, para precautelar el ejercicio de sus derechos. (Decreto Ejecutivo 951, 2016)

2.3.7. Acuerdo Ministerial MDT - Nro. 0082. Erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, 2017.

La normativa establece regulaciones para que se garantice el acceso a los procesos de selección de personal a todos en igualdad de condiciones; garantiza la no discriminación en el ámbito laboral, para lo cual se establece mecanismos de prevención, como es el programa de prevención de riesgo psicosocial que se detalla en el Art. 9. (Ministerio del Trabajo y Empleo, 2017)

2.3.8. Acuerdo Ministerial MDT – Nro. 0135. Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados, 2017.

El objeto del Acuerdo es normar el registro, aprobación y reportes de obligaciones laborales; se debe detallar el cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de las personas con discapacidad; registro de personas con discapacidad; seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos. (Ministerio del Trabajo y Empleo, 2017)

2.3.9. Acuerdo Ministerial Nro. 00398 VIH-SIDA, 2006.

El Acuerdo Nro. 00398 prohíbe la terminación de las relaciones laborales a trabajadores que estén viviendo con VIH-SIDA; si el colaborador ya no puede ejercer sus funciones el patrono tiene

la obligación de tramitar su jubilación por invalidez absoluta y permanente en el IESS; prohíbe solicitar la prueba de detección para poder conservar el trabajo; y, promueve la prueba única y exclusivamente de manera voluntaria, individual, confidencial y con consejería. (Ministerio de Trabajo y Empleo, 2006)

2.3.10. Acuerdo Interinstitucional SETED – MDT – 2016 – 001 – A. Programa de prevención integral al uso y consumo de drogas de ejecución obligatoria en lugares de trabajo públicos y privados, 2016.

Mediante el presente acuerdo se regula los programas de prevención integral al uso y consumo de drogas, el desarrollo de programas de capacitación, certificación, calificación, regulación y sanciones, para lo cual se provee herramientas necesarias para su implementación y ejecución, a fin de fomentar el bienestar laboral y el desarrollo de ambientes laborales saludables. (Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud Pública, & Secretaría Técnica de Drogas, 2016)

2.4. RIESGO PSICOSOCIAL

La prevención de riesgos laborales aborda las repercusiones ocasionadas por los factores psicosociales en el entorno laboral, tanto a nivel de la organización como a nivel del trabajador.

2.4.1. Factores de la organización del trabajo.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha desarrollado un método de evaluación para el riesgo psicosocial, la cual analiza los siguientes factores de riesgo:

2.4.1.1. *Carga Mental.*

La carga mental es un conjunto de influencias, ejercidas por factores externos e internos y que afectan al trabajador mentalmente, produciendo efectos a corto y a largo plazo. Entre los elementos que influyen tenemos: exigencias laborales, condiciones ambientales, factores sociales y de la organización. (González, 2015, pág. 637)

2.4.1.2. *Control en la toma de decisiones.*

En el ambiente laboral el control se toma a partir de tres pilares: autonomía, iniciativa y responsabilidad. La autonomía hace referencia a la posibilidad del trabajador de organizar su trabajo; la iniciativa motiva al colaborador a participar en la solución de problemas; y, la responsabilidad es aceptar las consecuencias de las acciones tomadas. (González, 2015, pág. 639)

2.4.1.3. *Contenido del Trabajo.*

Factores que determinan el grado en que las actividades que lleva a cabo el trabajador activan sus capacidades, respondiendo a necesidad y expectativas. Entre los factores están: entorno y equipo de trabajo, diseño de tareas, carga y programa de trabajo. (González, 2015, pág. 639)

2.4.1.4. *Supervisión – participación.*

El trabajador ejerce su participación de forma directa e indirecta en los diferentes aspectos del trabajo mediante su colaboración activa; por otra parte, la organización ejerce la supervisión sobre el trabajador mediante el control de sus actividades. (Floria, 2013, págs. 83-85)

2.4.1.5. *Definición del rol.*

Funciones que pone en práctica el trabajador frente a situaciones en el ambiente laboral. Los motivos para la aparición de riesgos son: conflicto de rol y ambigüedad de rol. (González, 2015, pág. 642)

2.4.1.6. *Interés por el trabajador.*

Las entidades públicas y privadas deben mostrar el debido interés para cubrir las necesidades y expectativas de los trabajadores; algunos aspectos relacionados son: estabilidad laboral, evolución profesional, facilitar información y facilitar formación. (González, 2015, pág. 642)

2.4.1.7. *Relaciones personales.*

Las relaciones personales deberían ser una fuente de satisfacción, el trabajador dentro de la organización se relaciona con sus compañeros y jefes; mientras que, fuera de esta, mantiene contacto con su familia y amigos. Unas buenas relaciones personales facilitan el apoyo social, el cual es el factor que tiene una mayor incidencia positiva en los trabajadores. (Floria, 2013, pág. 90)

2.4.2. *Efectos de los factores psicosociales sobre la salud del trabajador.*

Los factores psicosociales ocasionan efectos negativos en la salud o el bienestar del trabajador, los cuales se mencionan a continuación:

2.4.2.1. *Estrés laboral.*

El estrés laboral es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento, afecta a millones de trabajadores a nivel mundial, tanto en el sector público como privado; por lo que se lo define como “un estado de tensión y malestar”, inducido por estímulos externos e internos que perturban el equilibrio psíquico y biológico. (González, 2015, págs. 645-646)

El estrés se considera como un síndrome general de adaptación, el cual es importante para la supervivencia del ser humano, por lo que es necesario contar con la capacidad psicofisiológica para estar alerta ante cualquier peligro emitente. (Uribe, 2016, pág. 55)

2.4.2.2. Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es un balance entre las características, condiciones de trabajo y las expectativas, necesidades de los trabajadores. Las características más relevantes son: contenido del trabajo, organización, salario, promoción, relaciones humana y reconocimiento. (González, 2015, págs. 649-650)

2.4.2.3. Síndrome de agotamiento psíquico o burnout.

Es un tipo de estrés crónico, se manifiesta por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización; afecta a profesionales asistenciales como son: profesores, asistentes sociales, médicos, personal sanitario, etc. (Floria, 2013, págs. 52-53)

- **Agotamiento emocional:** Sensación creciente de agotamiento físico y psíquico.
- **Despersonalización:** Actitudes de aislamiento de carácter pesimista y negativo.
- **Sentimiento de inadecuación:** El trabajador siente que las demandas del entorno laboral exceden su capacidad de respuesta.

2.4.2.4. Acoso laboral en el trabajo o mobbing.

El *mobbing* también es considerado como acoso laboral, psicológico y hostigamiento. Es una forma de violencia psicológica extrema que se encuentra en el ámbito laboral, ocasiona comportamiento negativo entre compañeros, superiores e inferiores. “Se trata de acciones dirigidas hacia la vida privada o profesional del trabajador y que atenten contra su dignidad o integridad, física o psíquica”. (Floria, 2013, págs. 55-56)

Siempre existe dos partes involucradas: el acosador y la víctima, de igual manera juegan un papel clave los testigos. Para considerar que exista *mobbing*, los comportamientos deben producirse de forma reiterada y durante un periodo de tiempo prolongado. Entre las principales consecuencias para la víctima están: la ansiedad, sentimientos de fracaso, apatía, entre otros.

2.4.2.5. *Violencia en el trabajo.*

La violencia laboral abarca los comportamientos no razonables con los que se perjudica a una persona en el ámbito laboral, se considera la agresión física, psicológica y/o sexual por parte de la organización o usuarios. Se enfatiza en tres aspectos: enfatizar las características de personalidad de víctimas y perpetradores, focalizar la relación interpersonal entre los involucrados y centrar las características de la organización. (Palma & Ansoleaga, 2018)

La violencia tiene índices altos en puestos de trabajo que prestan servicios de clientes externos, ocasionando graves consecuencias a nivel personal y de la organización.

2.4.3. **Evaluación de los factores psicosociales.**

A continuación, se detalla una metodología expuesta por el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), descrita en la Figura 2, para la evaluación de los factores psicosociales: (Floria, 2013, págs. 146-160)

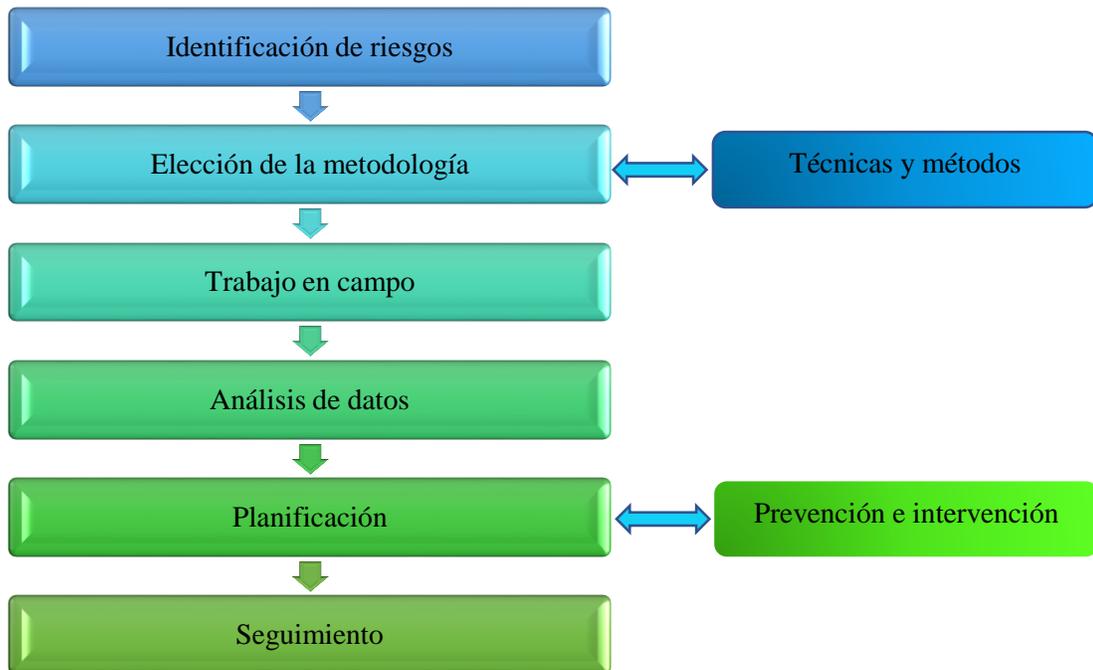


Figura 2 Fases de una evaluación de riesgos

Fuente: (Floria, 2013)

Elaborado: Benavides Samantha

2.4.3.1. *Identificación del riesgo.*

Identificar los riesgos a los que puede estar expuesto el trabajador en el ámbito laboral, por lo cual se debe considerar los siguientes puntos:

- Reunir la información necesaria para determinar el objeto y ámbito de la evaluación, mediante entrevistas, observaciones o documentos relacionados con el tema.
- Establecer los puestos de trabajo que se van a evaluar.

2.4.3.2. *Elección de la metodología de evaluación.*

En la metodología de evaluación se concreta los métodos a utilizar en la investigación, como son:

- **Cuantitativos:** Se los utiliza para analizar características que incluyen valores numéricos y estadísticas; se orientan a la generalización de resultados.
- **Cualitativos:** Se utilizan para explicar motivaciones, actitudes y comportamientos individuales.

Los métodos estandarizados más utilizadas para evaluar el riesgo psicosocial son:

2.4.3.2.1. *Cuestionario FPSICO (Aplicación Informática para la Prevención).*

Método elaborado por el INSHT, la AIP contiene el cuestionario para la aplicación. La finalidad es facilitar una herramienta de fácil aplicación para la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. El proceso de evaluación consta de las fases expuestas en el presente apartado. (Floria, 2013, págs. 164-168)

El método F-Psico consta de 44 preguntas, con un total de 89 ítems, aborda los siguientes factores:

- Tiempo de trabajo.

- Autonomía.
- Carga de trabajo.
- Demandas psicológicas.
- Variedad/ contenido.
- Participación/ supervisión.
- Interés por el trabajador/ compensación.
- Desempeño del rol.
- Relaciones y apoyo social.

El método presenta los resultados de dos formas diferentes:

- **Perfil Valorativo:** Las puntuaciones obtenidas se transforman en percentiles para asignar niveles de riesgo expuesto en la Tabla 1.

Tabla 1 Perfil valorativo

PERCENTIL	RIESGO
Percentil \geq P85	Muy elevado
$P75 \leq$ Percentil $<$ P85	Elevado
$P65 \leq$ Percentil $<$ P75	Moderado
Percentil $<$ P65	Situación adecuada

Fuente: (Floria, 2013)

Elaborado: Benavides Samantha

Se recomienda una representación gráfica para percibir la situación con mayor facilidad. Los cuatro niveles de riesgo mencionados se presentan en distintos tonos de color, que van de lo más claro a lo más oscuro para el riesgo muy elevado hasta el más claro en la situación adecuada. Para cada factor se indica el porcentaje de trabajadores que se encuentran en cada uno de los tramos. También se incluye la puntuación media del grupo para cada factor (●). Uniendo los puntos (●) que representan los valores medios de cada uno de los factores se obtiene el perfil correspondiente al grupo evaluado. (Floria, 2013, pág. 168)

- **Informe:** Permite conocer el porcentaje de elección de cada pregunta, facilita la obtención de la media, desviación típica, mediana y número de trabajadores en cada nivel de riesgo.

El método plantea la realización de propuestas de mejora sobre los resultados de la evaluación.

2.4.3.2.2. *Cuestionario de Factores Psicosociales del Instituto Navarro de Salud Laboral.*

El método evalúa el estado general de la empresa desde el punto de vista psicosocial en cuatro variables relacionadas con el entorno laboral y que afectan a la salud y desarrollo de actividades del trabajador. El objetivo es obtener información para detectar situaciones desfavorables en la organización y que pueden generar riesgos. (Lahera & Góngora, 2002)

Las variables por evaluar son:

- Participación, implicación y responsabilidad.
- Formación, información y comunicación.
- Gestión del tiempo.
- Cohesión de grupo.

El cuestionario consta de 30 preguntas, con variables alternativas de respuesta y una opción de respuesta cualitativa (observación) para agregar aclaraciones. Se evalúa en determinados grupos como son:

- Gerente o responsable de Recursos Humanos.
- Delegado de prevención.
- Trabajador designado o coordinador de prevención.
- Muestra representativa, se recomienda una muestra del 20-30%.

Los resultados obtenidos se valoran y se categorizan para diagnosticar el estado de la organización.

Se recomienda la participación, implicación y responsabilidad de los trabajadores en las diferentes áreas que integran el trabajo: proporcionar formación, información y comunicación clara y precisa con todos los miembros de la organización; incrementar el nivel de autonomía para determinar la cadencia y ritmo de trabajo; y, favorecer el contacto entre los trabajadores atendiendo a la organización de los espacios y lugares de trabajo.

2.4.3.2.3. *Cuestionario Psicológico de Copenhague (CoPsoQ), -ISTAS 21-*.

ISTAS 21 es una herramienta de evaluación de riesgos psicosociales orientado a la prevención, localiza problemas y ayuda al diseño de soluciones adecuadas. Los resultados deben ser considerados oportunidades para identificar mejoras en la organización del trabajo. (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2002)

La participación directa de los trabajadores es de vital importancia para el desarrollo del cuestionario, el cual es personal y voluntario; se garantiza el anonimato y su confidencialidad.

El cuestionario tiene varios niveles, la versión corta consta de 8 dimensiones y 44 preguntas; la versión media 26 dimensiones y 95 preguntas; y la versión larga de 30 dimensiones y 141 preguntas. “Todas las versiones incluyen la identificación y medidas de indicadores de exposición (19 dimensiones psicosociales) y efecto (7 dimensiones de salud, estrés y satisfacción)” (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2002).

El proceso de intervención se realiza de la siguiente manera:

Acuerdo y designación del grupo de trabajo.

- Preparación del trabajo campo.
- Trabajo de campo.
- Análisis.

- Priorización.
- Informe final de la evaluación.
- Planificación de la acción preventiva.

2.4.3.2.4. *Batería de Evaluación de Factores Psicosociales de Salud Laboral de la Universidad de Valencia, BFPSL.*

El método BFPSL evalúa el riesgo psicosocial en el entorno laboral, cuantifica su medida, identifica los puestos que se encuentran afectados, cuantifica el efecto sobre la salud de los trabajadores y la siniestralidad laboral. (Meliá, 2004)

La Batería está diseñada para ser adaptada a los sectores productivos, tipos de tareas, departamentos, etc., a través de niveles jerárquicos, lo que permite un muestreo sistemático y riguroso.

Los factores psicosociales medidos en la batería se detallan en la Tabla 2:

Tabla 2 Principales grupos de indicadores evaluados en la Batería de Factores Psicosociales

FACTORES DE ESTRÉS	INDICADORES DE CONSECUENCIAS	INDICADORES DE SINIESTRALIDAD
Estrés de Rol Conflicto de Rol Ambigüedad de Rol Exposición externa	Satisfacción laboral Salud Psicológica Tensión asociada al trabajo Burnout	Accidentes sin baja último año Accidentes sin baja últimos tres años Accidentes con baja último año Accidentes con baja últimos tres años
Difusiones sociales <i>Mobbing</i>	Propensión al Abandono Rendimiento	
Factores organizacionales Liderazgo Comunicación Compromiso de la organización con la calidad, seguridad y medio ambiente		

Fuente: (Meliá, 2004)

Elaborado: Benavides Samantha

2.4.3.3. Trabajo en campo.

Se trata de la toma de datos directamente de los trabajadores, para lo cual debe realizarse una planificación previa, se debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Tener completamente definidas las unidades de análisis sobre las que se va a realizar la evaluación.
- Conocer si es posible extender la evaluación a todo el personal.
- Características físicas para realizar un cuestionario.
- Para la entrevista, tener previsto el momento y el lugar en que se va a realizar.
- Proteger la confidencialidad en el tratamiento de los datos.

2.4.3.4. Análisis de datos.

Analizar los datos obtenidos en el trabajo de campo para definir las situaciones problemáticas y clasificarlos por orden de importancia, y de esta manera priorizar la adopción de medidas preventivas.

Considerar las siguientes indicaciones para el análisis e interpretación de resultados.

- Respetar las indicaciones de los procedimientos estandarizados.
- Verificar los resultados para detectar errores que puedan llevar a conclusiones equivocadas.
- Disponer de preparación técnica para interpretar las puntuaciones.
- No generaliza resultados.
- Tener en cuentas las variaciones que se hayan realizado en los procedimientos.

Una vez analizados los datos, se debe realizar el informe, el cual será el documento que facilite la toma de decisiones para plantear acciones preventivas. Considerar las siguientes recomendaciones:

- Presentar la información de forma clara y concisa.
- Utilizar gráficos, cuadros, esquemas, etc.
- Evitar el uso de lenguaje a nivel técnico excesivo.
- Los resultados son confidenciales.
- La información de los participantes evaluados será presentada de forma positiva.

2.4.3.5. Planificación.

Realizar la planificación de las acciones preventivas a poner en práctica para eliminar o reducir los riesgos detectados.

Analizar las situaciones de riesgo y a través del grupo de trabajado constituido al efecto se realizará la propuesta de intervención más adecuada para cada caso. Es necesario realizar un calendario con las fechas en las que se implementará las medidas, el plazo establecido, los responsables y los recursos humanos y materiales.

Se debe priorizar las acciones para resolver los problemas, dependiendo de la importancia de la situación de riesgo y la dificultad de incorporar las correspondientes medidas.

2.4.3.6. Seguimiento.

La fase de seguimiento permite valorar el resultado del proceso de gestión realizado en la institución. Primeramente, se debe verificar que las acciones preventivas han sido ejecutadas según lo planificado; posteriormente, comprobar la eficiencia de las medias propuesta y ejecutas, para introducir las modificaciones necesarias y conseguir los resultados previstos.

Es necesario plantear indicadores para medir la eficiencia del cumplimiento de las actividades.

2.5. USO Y CONSUMO DE DROGAS

Las drogas han sido utilizadas a lo largo de la historia de la humanidad. Se la utilizado por distintas sociedades para diferentes fines, ya sean individuales o colectivos, de esta forma alterar su estado de ánimo, estimularse, sedarse, modificar su prospección y diversos procesos cognitivos. (Davenport-Hines, 2003, pág. 17)

2.5.1. Clasificación de drogas.

Las drogas han sido clasificadas de diversas maneras. Algunas de las sustancias clasificadas en un apartado, tienen también efectos que corresponden a otros. (Velasco, 2014, págs. 18-19)

A continuación, se plantea la siguiente clasificación:

2.5.1.1. *Por su uso.*

- Médico
- No médico

2.5.1.2. *Por su origen.*

- Naturales: opio, marihuana, mezcalina y peyote.
- Sintéticas: éxtasis y metanfetaminas.

2.5.1.3. *Por su potencial de riesgo-beneficio.*

- Grupos I, II, III (sustancias de uso médico sujetas a control para su producción, venta y distribución)

2.5.1.4. *Por el papel o rol social y el significado que se les otorga.*

- Legales: alcohol y tabaco.
- Ilegales: marihuana, cocaína, heroína y metanfetaminas.

2.5.1.5. *Por su efecto en el SNC.*

2.5.1.5.1. *Drogas depresoras del SNC.*

- Alcohol
- Barbitúricos
- Inhalables
- Benzodiazepinas
- Marihuana
- Tranquilizantes
- Opiáceos como la heroína
- Otros

2.5.1.5.2. *Drogas estimulantes del SNC.*

- Anfetaminas
- Cocaína
- Cafeína
- Nicotina
- Éxtasis
- Tabaco
- Otras

2.5.1.5.3. *Drogas alucinógenas.*

- LSD (Dietilamida del ácido lisérgico)
- PCP (Fenciclidina)
- Mezcalina (peyote)

- Psilocibina (hongos)
- Otros

2.5.1.5.4. Otras, no clasificadas entre las anteriores.

- *Cannabis* (marihuana, hachís)
- Metanfetaminas (cristal, éxtasis o tacha, otros)
- Medicamentos contra el dolor (oxycodin, oxicontin, etc.)
- Otras

2.5.2. Vías de administración de las drogas

Para ejercer su efecto las drogas deben alcanzar su lugar de acción, que se localiza en el SNC. Gómez, en su libro detalla las vías de administración, como son: (Gómez, y otros, 2012, págs. 24-26)

2.5.2.1. Administración oral.

La llegada al torrente sanguíneo se condiciona por el estado gastrointestinal, lo que produce variaciones entre los consumidores en relación con el tiempo y la cantidad suministrada.

2.5.2.2. Administración intravenosa.

La droga ingresa directamente al torrente sanguíneo, lo que implica un efecto mayor y en menor tiempo.

2.5.2.3. Administración por inyección subcutánea.

La droga se administra en cantidades pequeñas, la biodisponibilidad varía dependiendo la sustancia, en algunos casos las moléculas se liberan lentamente a lo largo de varios días.

2.5.2.4. Administración por inyección intraperitoneal.

Su llegada al torrente sanguíneo es menor que la intravenosa, se la realiza a través de la pared abdominal en la cavidad peritoneal.

2.5.2.5. Administración por inyección intramuscular.

Llega al torrente sanguíneo a través de capilares sanguíneos que cubren el músculo, se la aplica sobre un músculo como es el muslo o las nalgas.

2.5.2.6. Administración sublingual.

Su llegada al torrente sanguíneo es rápida mediante la absorción por los capilares sanguíneos de la boca.

2.5.2.7. Administración rectal.

Se utiliza en humanos para evitar trastornos gastrointestinales y porque tienen una absorción rápida.

2.5.2.8. Administración tópica.

Las drogas son absorbidas por la piel u otros tejidos, la membrana mucosa de las fosas nasales es una vía tópica de rápida llegada al SNC.

2.5.2.9. Administración por inhalación.

Se realiza a través de los pulmones, la llegada al SNC es muy rápida.

2.5.2.10. Vías de absorción, distribución y eliminación de agentes tóxicos en el organismo humano.

La absorción implica que las sustancias químicas ingresan a las membranas biológicas produciendo efectos adversos. Las vías de absorción son:

- Respiratoria
- Digestiva
- Dérmica

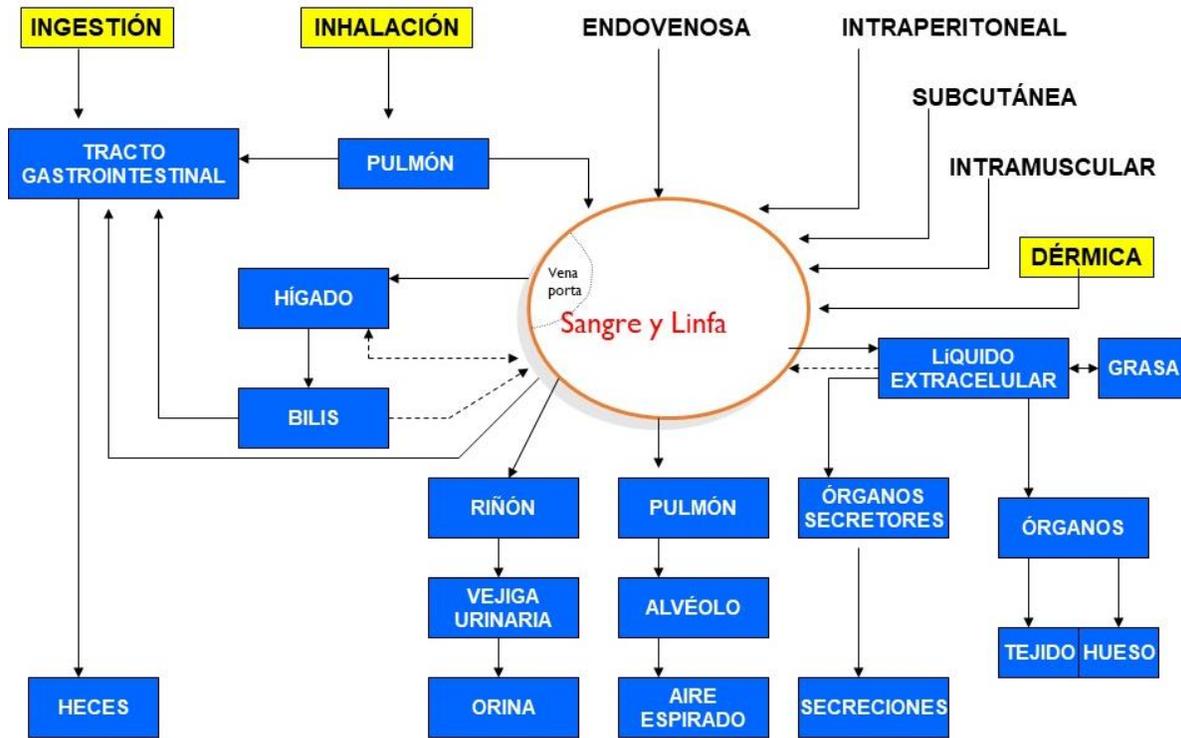


Figura 3 Vías de absorción, distribución y eliminación de agentes tóxicos en el organismo humano
Fuente: (Rozman & Klaassen, 1996)

2.5.3. Efectos que producen las drogas.

Los efectos que producen las drogas en el organismo dependen del tipo de sustancia que se consume. A continuación, se detallan los que estimulan el sistema nervioso central: (Moreno, 2013, págs. 20-21)

- **Estimulantes:** Generan euforia, sensación de bienestar, felicidad exagerada, ansiedad, disminución del apetito, miedo, pánico, alteraciones en el sueño, comportamiento violento; aumento en la presión sanguínea, temperatura corporal y ritmo cardiaco. Las drogas estimulantes más usadas son la cocaína, anfetaminas, éxtasis y tabaco.

- **Depresoras:** Disminución del funcionamiento del SNC, descontrol motor y del lenguaje, fallas en la percepción, episodios de sueño profundo, inactividad. Dentro de esta categoría se encuentra el alcohol, marihuana, tranquilizantes, heroína e inhalables.
- **Alucinógenos:** Trastornos en la percepción, los efectos varían en hombres y mujeres dependiendo de las características físicas, psicológicas y circunstancias sociales. Las drogas más conocidas son el LSD, PCP y mezcalina.

2.5.4. Principios básicos para la prevención del consumo de drogas

Según (Velasco, 2014) los principios básicos para prevenir el uso y consumo de drogas en la sociedad son los siguientes:

- Los programas preventivos deben diseñarse para fortalecer los factores protectores y debilitar los factores de riesgo.
- Los programas preventivos deben comprender a todas las drogas psico adictivas, legales e ilegales.
- Deben reforzarse las actitudes sociales contra el consumo de drogas y fortalecer la voluntad de rechazarlas.
- Hasta donde sea posible, hay que evitar el didactismo y fomentar el método interactivo.
- Debe incluirse siempre la participación a la familia en las actividades.
- Los programas preventivos considerarán acciones a largo plazo continuadas, repetidas y sistemáticas.
- Las mejores estrategias son las que se consideran a la familia como el objetivo principal.
- Las acciones en la comunidad siempre deben incluir al trabajo.
- La información a la comunidad ha de poner énfasis en las normas jurídicas y sociales contra el consumo de drogas.

- Las escuelas y trabajos son lugares más adecuados para actuar sobre grupos en riesgo.
- Los programas deben considerar problemas específicos de cada comunidad.
- Los esfuerzos preventivos deben ser acordes con la importancia de los riesgos.
- Las acciones deberán ser específicas para cada etapa del desarrollo y culturalmente adecuadas.

2.6. VIH/SIDA-ITS

2.6.1. Concepto.

“Infecciones producidas mediante una misma vía de transmisión y que tienen importancia epidemiológica”. Están causadas por microorganismos que se encuentran en los fluidos corporales: secreción vaginal, semen, sangre, leche materna, etc., y que pueden pasar de una persona a otra propagando la enfermedad. (Ministerio de Salud Pública, Manual Nacional de Consejería VIH-SIDA-ITS, 2007, pág. 21)

2.6.2. Vías de transmisión.

Según (Torres, 2001), en su estudio detalla las vías de transmisión del VIH/SIDA:

- Inoculación de sangre
 - Transfusión de sangre y productos sanguíneos
 - Agujas, jeringuillas e instrumentos compartidos
 - Pinchazos con agujas, heridas abiertas y exposición de las mucosas con sangre infecta.
 - Inyección con aguja no esterilizada
- Sexual

- Homosexual hombre – hombre
- Heterosexual hombre – mujer
- Abuso sexual

- Perinatal
 - Intra útero
 - Intra parto

- Otros
 - Trasplante de órganos
 - Inseminación artificial
 - Leche materna

La transmisión más frecuente es mediante vía sexual, responsable del 75% de casos de SIDA a nivel mundial, la vía perinatal se produce entre el 13 y 15% de los niños nacidos de madres infectadas, mediante la vía parenteral en algunas regiones se alcanza un 60 – 70%.

2.6.3. Síntomas.

Las ITS se agrupan de acuerdo con los síntomas que producen en siete grandes síndromes; por lo cual, se aborda en Manejo Sindrómico como la forma más eficaz de diagnóstico y tratamiento, como se observa en la Tabla 3. (Ministerio de Salud Pública, 2007, pág. 22)

Tabla 3 Manejo Sindrómico

SÍNDROME	SÍNTOMAS	SIGNOS	CAUSA MÁS COMÚN
VAGINAL	Prurito vaginal, dolor al orinar, dolor durante las relaciones sexuales	Flujo vaginal anormal	VAGINITIS: <ul style="list-style-type: none"> • Trichomoniasis • Candidiasis CERVICITIS: <ul style="list-style-type: none"> • Gonorrea • Clamidia
URETRAL	Flujo uretral, dolor al orinar, necesidades de orinar frecuentes	Flujo uretral	Gonorrea Clamidia
ÚLCERA GENITAL	Llagas en región genital	Úlcera/ llaga genital, linfoadenopatía inguinal, lesión vesicular	Sífilis Chancroide Herpes genital
DOLOR ABDOMINAL INFERIOR	Dolor abdominal bajo, dolor durante las relaciones sexuales	Flujo vaginal anormal, abdomen sensible a la palpación temperatura >38°C	Gonorrea Clamidia Anaerobios mixtos
EDEMA ESCROTAL	Dolor y edema escrotal	Edema escrotal	Gonorrea Clamidia
BUBÓN INGUINAL	Linfoadenopatía inguinal dolorosa	Aumento de volumen de los ganglios linfáticos, abscesos y úlceras	Linfogranuloma venéreo Cancroide
CONJUNTIVITIS NEONATAL	Secreción, el recién nacido no puede abrir los ojos, neonato <1 mes con los ojos hinchados y/o enrojecidos	Párpados hinchados con secreción purulenta	Gonorrea Clamidia

Fuente: (Ministerio de Salud Pública, Manual Nacional de Consejería VIH-SIDA-ITS, 2007)

Elaborado: Benavides Samantha

2.6.4. Formas de prevención.

La forma más común de transmisión del VIH es por vía sexual que implique penetración, por lo tanto, el (Ministerio de Salud Pública, 2007) plantea medidas preventivas para disminuir el riesgo de contagio:

- **Sexo seguro:** Toda relación sexual que no implique ningún tipo de penetración ya sea vaginal, anal u oral.
- **Sexo protegido:** Toda penetración vaginal, anal u oral que desde el principio hasta el final se utilice preservativo; impedir el intercambio de fluidos vaginales o semen, impedir el contacto de las mucosas.

Otras recomendaciones útiles según (Cárdenas & Bellesteros, 2005, pág. 84):

- No compartir cepillos de dientes.
- No compartir rastrillos.
- Evitar tatuajes, si no se tiene la seguridad de que serán realizados con agujas estériles.
- Usar cortaúñas personal.
- Evitar salpicaduras de sangre u otros líquidos corporales sobre ojos, nariz, boca o heridas en la piel.
- Educar para la autodefensa contra la violación.
- Evitar inyecciones si no son absolutamente necesarias.

2.6.5. Requisitos para realizar una prueba de VIH.

El ministerio de Salud Pública del Ecuador establece requisitos para realizar una prueba, la cual se llevará a cabo juntamente con: (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2007, pág. 10)

- Consejería preprueba durante la cual se explicará: la razón de su solicitud, el significado y repercusiones de la prueba.
- Consentimiento escrito para realizar la prueba, por parte del paciente o su representante legal.
- Absoluta confidencialidad.

- Consejería posprueba tanto en los casos reactivos como no reactivos.

Se recomienda solicitar la prueba en los siguientes casos:

- Personas con:
 - Cuadro clínico.
 - Infecciones de transmisión sexual
 - Tuberculosis activa
 - Donantes de órganos y semen.
 - Conductas de riesgo.
- Personas que soliciten voluntariamente.
- Mujeres embarazadas.
- Hijos de madres infectadas.
- Trabajadores de la Salud que hayan tenido accidentes laborales.

CAPÍTULO III

3. DIAGNÓSTICO INICIAL

3.1.CARACTERIZACIÓN DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE MONTÚFAR

3.1.1. Reseña Histórica Cantón Montúfar.

Desde el punto de vista histórico, en el territorio del actual cantón Montúfar habitaron pobladores que pertenecían a las fases Capulí, Piartal y Tusa, con la singularidad de que los investigadores, especialmente Alicia Enderton de Francisco, Robert Drole, Emilio Grijalva, Max Uhie, Germán Bastidas, entre otros, han centrado su atención y estudio en lo que ocurrió en este espacio geográfico.

El pueblo de Tusa fundado el 5 de agosto 1535 por Diego de Tapia cambia su nombre original por San Gabriel el 23 de abril de 1884, por mandato del Poder Legislativo, en homenaje al Dr. Gabriel García Moreno. La evolución de la ciudad se ve marcada por hitos importantes en los cuales se destaca su capacidad organizativa para emprender proyectos emblemáticos. El nombre de Montúfar se debe al coronel Carlos Montúfar, prócer de la independencia ecuatoriana y uno de los más ilustres militares forjadores de la emancipación, nombre que fue aplicado cuando el 27 de septiembre de 1905 la actual ciudad de San Gabriel alcanzó su independencia político - administrativa que lo convertía en el segundo Cantón de la Provincia del Carchi. (GAD Montufar, 2015-2031)

3.1.2. Ubicación geográfica.

- **Macro Ubicación**

El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montúfar se encuentra ubicado en la ciudad de San Gabriel, provincia del Carchi – Ecuador.

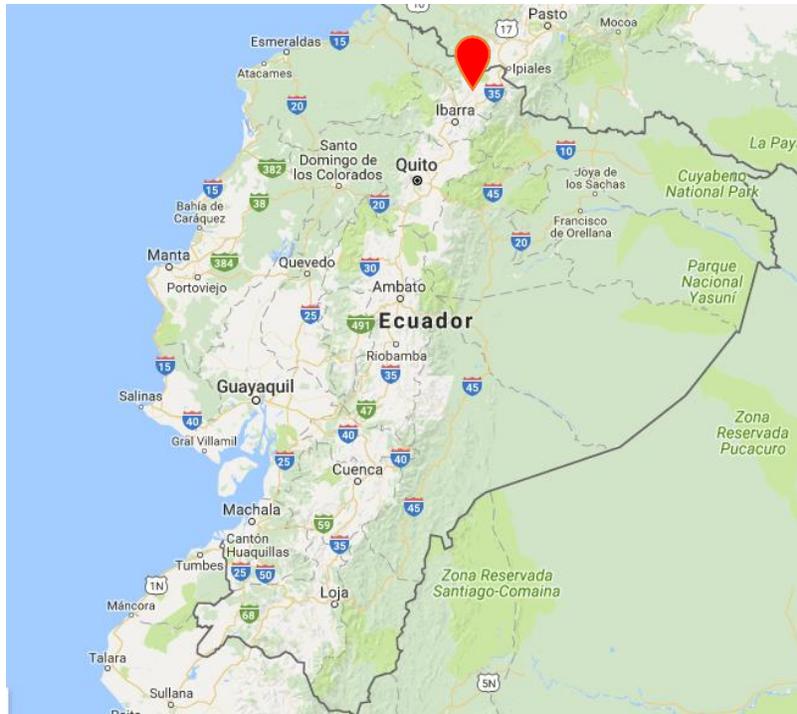


Figura 4 Macro Localización GADM

Fuente: (Google Maps, 2018)

La extensión del Cantón Montúfar corresponde a 38073,21 km², los cuales se dividen en do parroquias urbanas y cinco parroquias rurales, sus coordenadas son latitud Norte – 0066205 y longitud Este - 0184373. Los límites del cantón son: al norte con cantón Tulcán, al sur los cantones Bolívar y Sucumbíos, al este los cantones Sucumbíos, Huaca y Tulcán, y al oeste con cantones Bolívar y Espejo. De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda del 2010, la población corresponde a 30511 habitantes.

- **Micro Ubicación**

El GADMM se encuentra ubicado en las calles Sucre 03-61y Bolívar, en el parque principal.

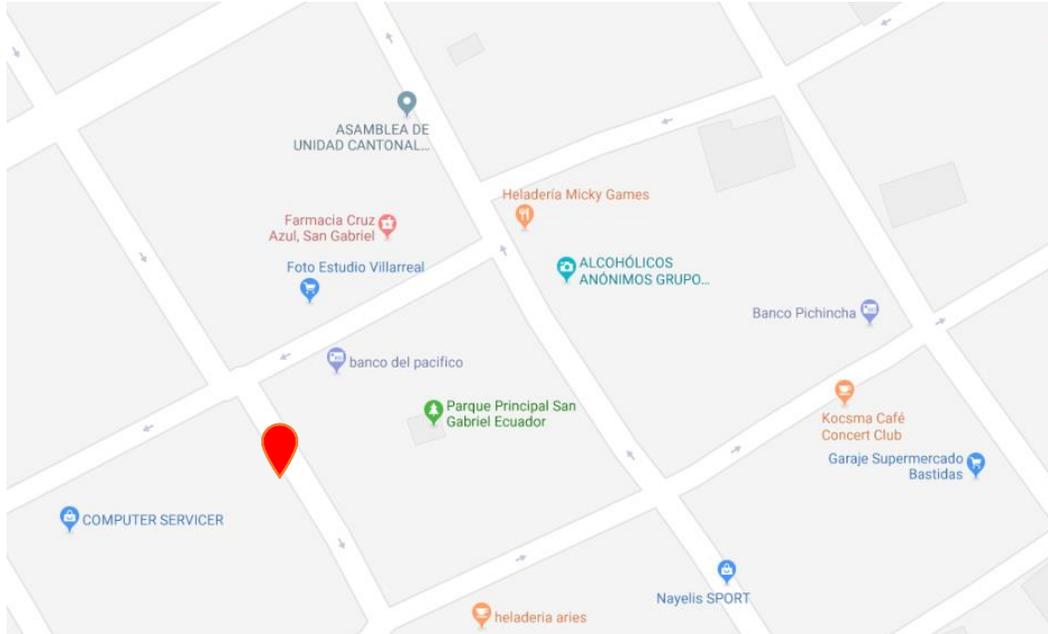


Figura 5 Micro Ubicación GADMM
Fuente: (Google Maps, 2018)

3.1.3. Competencias del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal.

El GAD municipal tiene las siguientes competencias exclusivas descritas en la Figura 6, como son:

Planificar, junto con otras instituciones del sector público y actores de la sociedad, el desarrollo cantonal y formular los correspondientes planes de ordenamiento territorial.
Ejercer el control sobre el uso y ocupación del suelo en el cantón.
Planificar, construir y mantener la vialidad urbana.
Prestar los servicios públicos de agua potable, alcantarillado, depuración de aguas residuales, manejo de desechos sólidos, actividades de saneamiento ambiental y aquellos que establezca la ley
Crear, modificar, exonerar o suprimir mediante ordenanzas, tasas, tarifas y contribuciones especiales de mejoras.
Planificar, regular y controlar el tránsito y el transporte terrestre dentro de su circunscripción cantonal.
Planificar, construir y mantener la infraestructura física y los equipamientos de salud y educación, así como los espacios públicos destinados al desarrollo social, cultural y deportivo, de acuerdo con la Ley.
Preservar, mantener y difundir el patrimonio arquitectónico, cultural y natural del cantón y construir los espacios públicos para estos fines.
Elaborar y administrar los catastros inmobiliarios urbanos y rurales.
Delimitar, regular, autorizar y controlar el uso de las playas de mar, riberas y lechos de ríos, lagos y lagunas.
Preservar y garantizar el acceso efectivo de las personas al uso de las playas de mar, riberas de ríos, lagos y lagunas.
Regular, autorizar y controlar la explotación de materiales áridos y pétreos, que se encuentren en los lechos de los ríos, lagos, playas de mar y canteras.
Gestionar los servicios de prevención, protección, socorro y extinción de incendios.
Gestionar la cooperación internacional para el cumplimiento de sus competencias.

Figura 6 Competencias GAD Municipales

Fuente: (COOTAD, 2015)

Elaborado: Benavides Samantha

3.1.4. Distributivo de Personal.

El Gobierno Municipal maneja el sistema de contratación pública, mediante el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público. Tiene 217 personas que trabajan en esta institución, de los cuales 102 trabajadores son amparados por el Código del Trabajo y 115 son empleados amparados por la LOSEP.

Cumpliendo con la Ley de Discapacidades en la municipalidad trabajan 5 personas con discapacidades, de las cuales 2 personas presentan discapacidad física y los otros 3 servidores son sustitutos de familiares que presentan algún tipo de discapacidad.

3.1.5. Misión Institucional.

El GAD Municipal de Montúfar es una persona jurídica de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera que promueve el desarrollo integral, ordenado y sostenible del cantón, en el ámbito territorial, turístico, económico y ambiental. Sustentado en la participación y cogestión de los actores públicos y privados, utilizando criterios de calidad, eficiencia y eficacia, para satisfacer necesidades básicas y contribuir al fomento del bienestar de la colectividad montufareña. Planifica, ordena, regula el territorio y proporciona bienes y servicios públicos con eficiencia en la gestión de los recursos consolidando un Gobierno solidario, equitativo y transparente.

3.1.6. Visión Institucional.

El GAD Municipal de Montúfar en el 2019 será un referente de la promoción del desarrollo integral con la participación de la ciudadanía, contribuir a dotar de servicios de calidad, generando políticas públicas para la equidad y sustentabilidad territorial. Encaminando su talento humano

hacia el trabajo planificado y transparente, mediante la capacitación y motivación en búsqueda de una estructura organizativa adecuada para ofrecer servicios de calidad.

3.1.7. Principios y valores.

- **Integridad:** Proceder y actuar en forma coherente entre lo que se debe hacer y como se lo hace cultivando la honestidad y el respeto a la verdad.
- **Transparencia:** Acción que permite que las personas y las organizaciones se comporten de forma clara, precisa y veraz, a fin de que la ciudadanía ejerza sus derechos y obligaciones, principalmente la contraloría social.
- **Calidez:** Opresión y comportamiento de amabilidad, cordialidad, solidaridad y cortesía en la atención y el servicio hacia los demás, respetando sus diferencias y aceptando su diversidad.
- **Solidaridad:** Interesarse y responder a las necesidades de los demás.
- **Responsabilidad:** Para cumplir con las obligaciones definidas en los procesos institucionales, con la institución y la ciudadanía.
- **Lealtad:** Servidores públicos con positividad y propositivos en favor de la institución y sus principios.
- **Colaboración:** Actitud de cooperación que permite juntar esfuerzos, conocimientos y experiencias para alcanzar los objetivos comunes.
- **Efectividad:** Lograr resultados con calidad a partir de los cumplimientos eficientes y eficaces de los objetivos y metas propuestos en su ámbito laboral.
- **Inclusión:** Compromiso en la generación de igualdad de oportunidades para todas y todos, eliminando racismo y discriminación, construyendo una sociedad justa, solidaria, propositiva y equitativa para alcanzar el Buen Vivir.

3.1.8. Estructura Organizacional.

3.1.8.1. Estructura.

El Municipio cuenta con un Reglamento Orgánico y Funcional de Procesos en el cual se define la estructura orgánica integrada por los siguientes niveles: (GADMM, 2015)

3.1.8.1.1. Procesos Gobernantes.

- Direccionamiento estratégico de la legislación y fiscalización del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar: Concejo Municipal
- Gestión Estratégica para el Desarrollo Cantonal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar: Alcaldía

3.1.8.1.2. Procesos Agregadores de Valor.

- Gestión De Planificación Y Ordenamiento Territorial
- Gestión De Obras Públicas
- Gestión Ambiental
- Gestión Agua Potable Y Alcantarillado
- Gestión Del Desarrollo Social

3.1.8.1.3. Procesos Habilitantes.

- De Asesoría
 - Gestión De Procuraduría Síndica
 - Gestión De Auditoría Interna
- De Apoyo
 - Gestión Administrativa
 - Gestión De Talento Humano

- Gestión Financiera

3.1.8.1.4. *Procesos Adscritos:*

- Concejo Cantonal De Protección De Derechos
- Registro De La Propiedad

3.1.9. Representaciones gráficas.

3.1.9.1. *Cadena de Valor.*

Son las actividades que la institución debe realizar para diseñar, ordenar, producir, y entregar los productos y servicios a la ciudadanía, la cadena de la Valor de la Institución se detalla en la Figura 7.

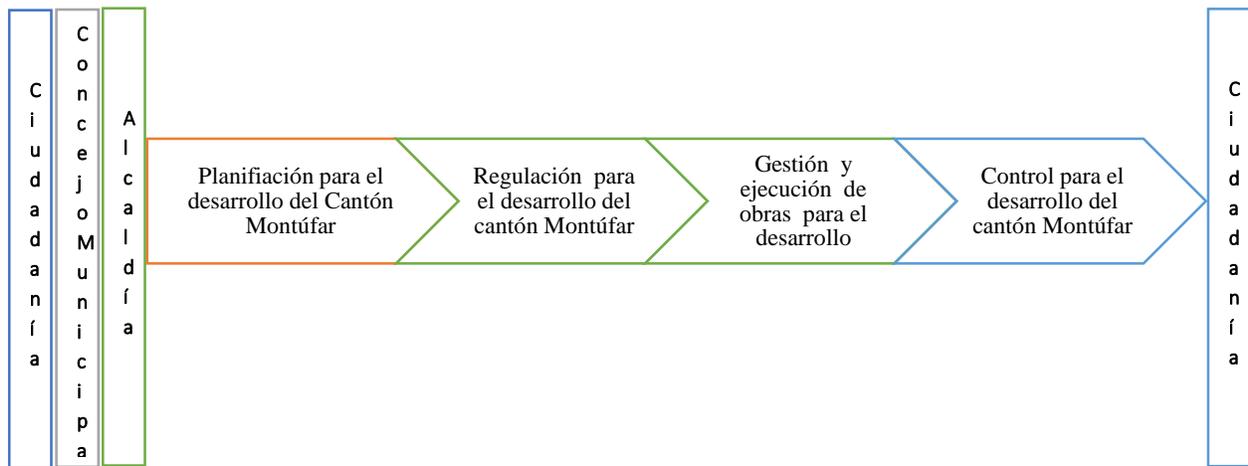


Figura 7 Cadena de Valor GADMM
Fuente: (GADMM, 2015)

3.1.9.2. *Mapa de procesos.*

El mapa indica la interacción entre los procesos, para la generación de bienes y servicios demandados por el cliente/usuario, descrito en la Figura 8.

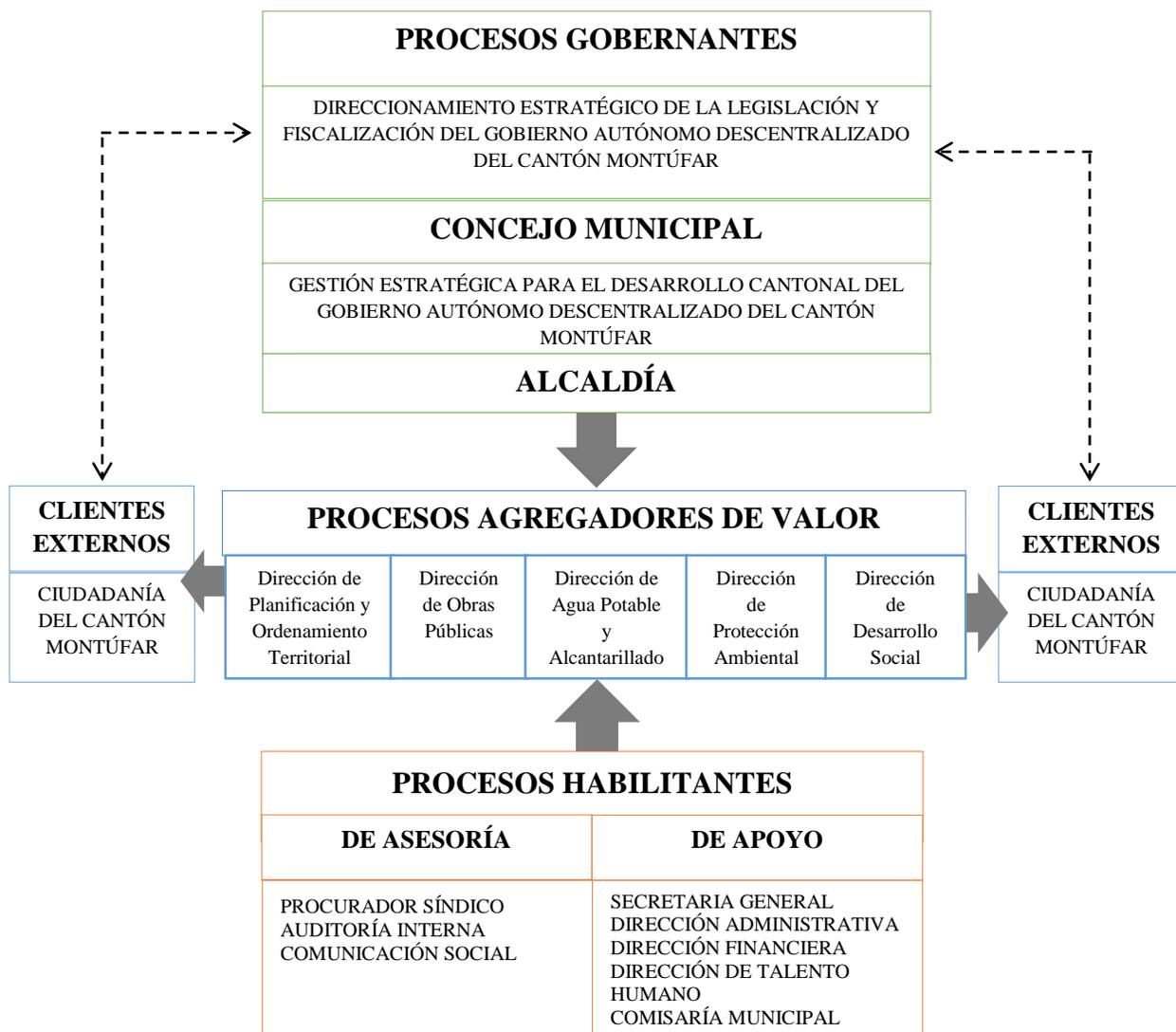


Figura 8 Mapa de Procesos GADMM
 Fuente: (GADMM, 2015)

3.1.9.3. Organigrama Estructural.

La representación gráfica jerarquizada de las unidades administrativas se detalla en la Figura 9.

ESTRUCTURA ORGANICA DEL GADM DE MONTÚFAR

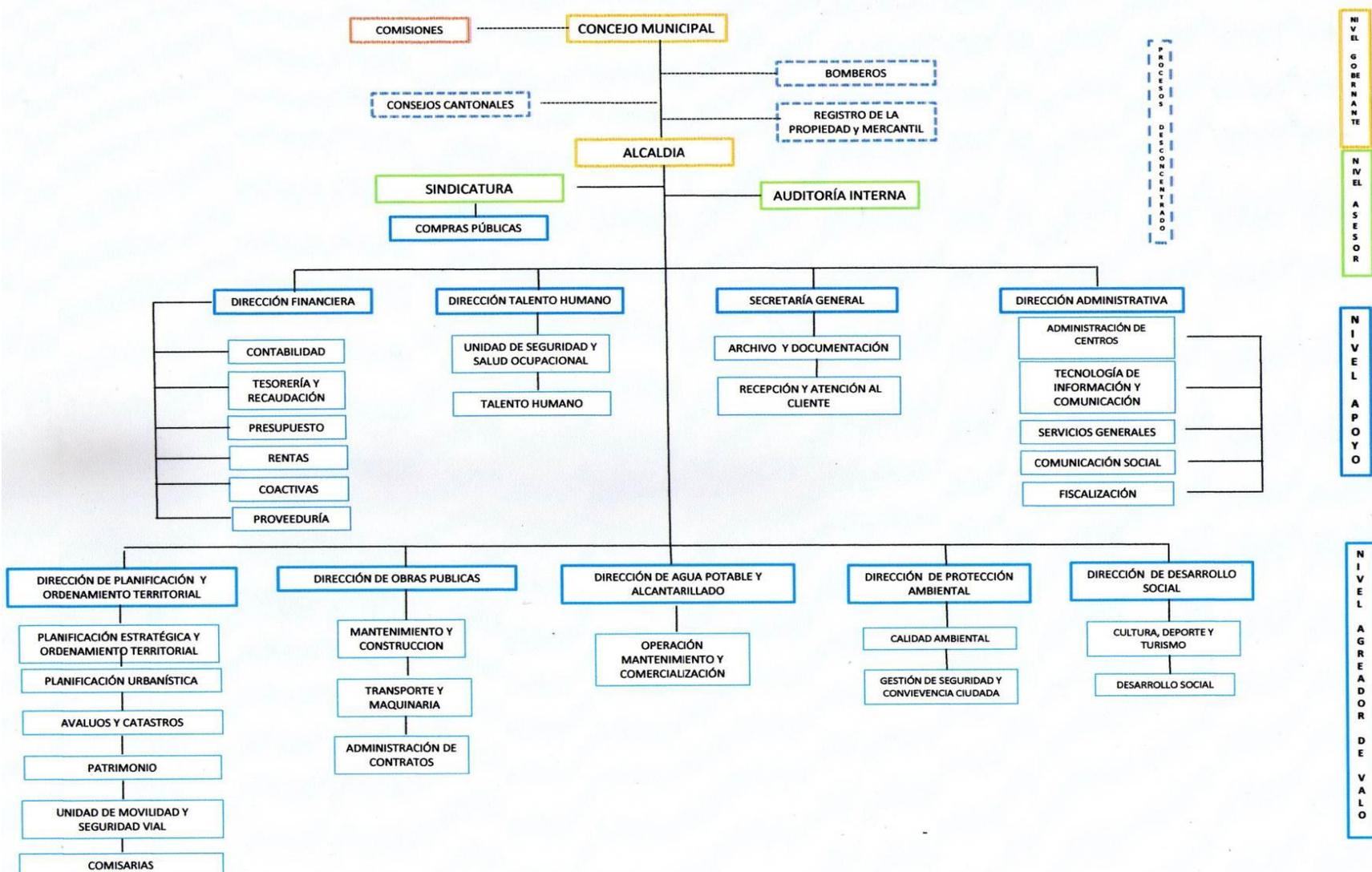


Figura 9 Estructura Orgánica GADMM
Fuente: (GADMM, 2015)

3.2. ANTECEDENTES DE GESTIÓN DE RIESGOS REALIZADA EN LA INSTITUCIÓN

Con el fin de conocer la gestión de riesgos realizada en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montúfar, se tomó en cuenta los siguientes aspectos:

3.2.1. Cantidad de trabajadores.

El GAD Montúfar cuenta con 217 trabajadores; cumpliendo con lo establecido en el Art. 14 numeral 1 del Decreto Ejecutivo 2393 la municipalidad cuenta con el Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo, el cual se encuentra conformado por tres representantes de los empleados con sus respectivos suplentes y tres representantes de los empleadores con sus suplentes.

3.2.2. Instalaciones de la Institución.

La municipalidad cuenta con siete instalaciones para prestar sus servicios a la comunidad y ejercer sus funciones, los cuales se mencionan a continuación:

- Camal Municipal
- Casa Cuasmal
- Casa Museo
- Casona Municipal
- Escuela de Artes
- Salón de la Ciudad
- Teatro Municipal

Todas las instalaciones son seguras para el ejercicio de funciones de los trabajadores.

3.2.3. Política de Seguridad y Salud Ocupacional

GAD Montúfar mantiene su Política de Seguridad, la cual es fundamental para el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos laborales, en esta se detalla los compromisos para la gestión de seguridad y salud a los servidores. (Ver Anexo1)

3.2.4. Matriz de riesgos.

La matriz de riesgos laborales se encuentra realizada únicamente para los puesto operativos mediante la matriz de riesgos, la cual identifica, estima cualitativamente y controla los riesgos de trabajo. (Ver Anexo 2)

3.2.4.1. Análisis de matriz de riesgos área operativa.

En la Figura 10 se presenta un resumen de los factores de riesgos identificados en el personal del área operativa del GAMM, mediante la matriz de riesgos, los servidores están expuestos a 277 factores de riesgo.

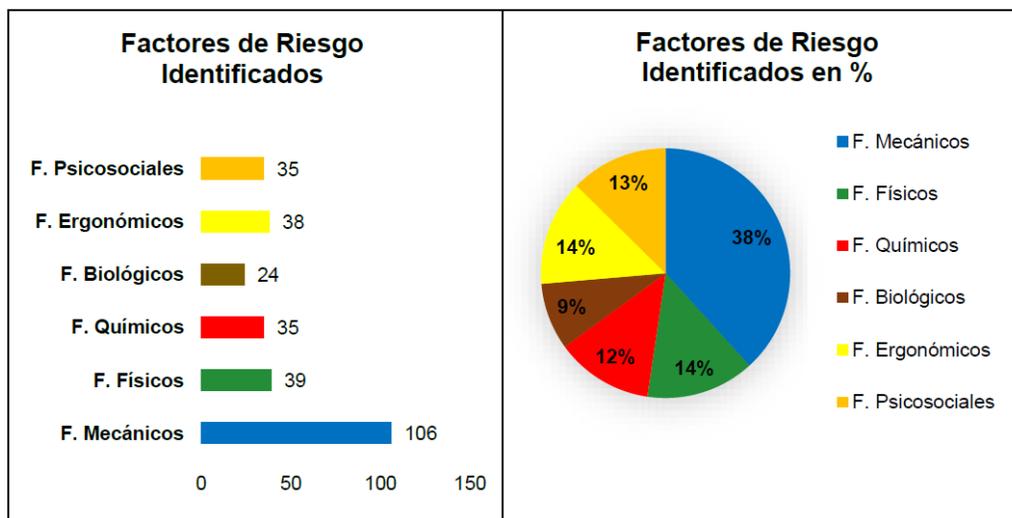


Figura 10 Riesgos Identificados
Fuente: (Chávez, 2018)

Los colaboradores del área operativa se encuentran expuestos mayormente a riesgos mecánicos con un 38%, a continuación, existe un 14% de riesgos físicos, seguido de riesgos ergonómicos con un 14%, posteriormente se encuentran los riesgos psicosociales con un 13%, 12% son riesgos químicos y finalmente un 9% de factores biológicos. (Chávez, 2018)

Por lo tanto, es necesario que cada puesto de trabajo cuente con la matriz de evaluación de riesgo, por lo que debe ser realizada utilizando el método INSHT.

3.2.5. Inspección de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales.

La municipalidad realiza la inspección de forma adecuada, siguiendo procedimientos establecidos e indicaciones por parte del IESS.

3.2.6. Plan de emergencia

No se cuenta con un plan de emergencias para la institución, el GAD contratará a personal externo capacitados para la elaboración e implementación de este.

3.2.7. Equipos de protección personal

Los EPP's se entrega a los trabajadores cumpliendo las necesidades y dependiendo a los riesgos que se encuentran expuestos; se realiza la entrega mediante un acta, la cual sirve como respaldo técnico.

A demás, se cuenta con procedimientos de trabajo seguro establecidos en los diferentes procesos operativos que se realizan como son:

- Procedimientos para el manejo de herramientas cortantes y/o punzantes,
- Procedimientos para la manipulación de máquinas y/o equipos,
- Procedimiento para trabajos en altura,

- Procedimientos de trabajo seguro en las diferentes máquinas pesadas,
- Procedimiento para la elaboración de andamios,
- Instructivo sobre el levantamiento y traslado de cargas,
- Instructivo para el lavado de manos,
- Procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
- Procedimientos para la medición de factores de riesgo.

3.2.8. Programas de Prevención

El Gobierno Autónomo de Montúfar no cuenta con los programas de prevención dispuestos por el Ministerio de Trabajo, por lo que es necesario su implementación y mitigar la incidencia de riesgos psicosociales, uso y consumo de drogas y VIH.

CAPÍTULO IV

4. PROPUESTA E IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE PREVENCIÓN

En el Capítulo XVII del Reglamento de Seguridad y Salud del (GAD Montúfar, 2017) manifiesta:

Art. 78 Programa de Prevención de Uso y Consumo de Drogas. - El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar elaborará el programa de prevención de uso y consumo de drogas de acuerdo con el plan antidrogas presentado por la Secretaria Técnica de Drogas, Ministerio de Salud y Ministerio del Trabajo, en referencia al Acuerdo N° 1 del año 2016; será elaborado por la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.

Art 79.- Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales. - El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar elaborará el plan de prevención de riesgos psicosociales propuesto por el Ministerio del Trabajo según el Acuerdo Ministerial N° 0082 para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral.

4.1. PROGRAMA PREVENTIVO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

4.1.1. Identificación del riesgo.

El riesgo por puesto de trabajo se identificó mediante la observación, y a través del método general de identificación de riesgos INSHT, determinando la probabilidad de ocurrencia, las consecuencias y la estimación del riesgo. Se analizó cada uno de los puestos de trabajo de la institución.

La municipalidad cuenta con 217 trabajadores que desarrollan actividades administrativas y operativas, para brindar los servicios a la ciudadanía.

Los macros procesos se clasifican en:

- **Procesos gobernantes:** Ejercen las competencias exclusivas y concurrentes de la institución, y la facultad ejecutiva del GAD de Montúfar.
- **Procesos agregadores de valor:** Desarrollan los diferentes servicios que se brinda a la comunidad.
- **Procesos de apoyo:** Sirven de soporte a los procesos claves, se enfocan en cumplir los objetivos estratégicos para así cubrir las necesidades y expectativas de los clientes/usuarios.

A continuación. Se presenta la distribución del personal por puesto de trabajo.

Tabla 4 Distributivo Personal

MACRO PROCESO	PROCESOS	PUESTO DE TRABAJO	N° DE TRABAJADORES	HOMBRES	MUJERES	H. DISCAPACITADOS	H. DISCAPACITADOS
PROCESOS GOBERNANTES	CONCEJO	Concejal/a	5	2	3	0	0
	ALCALDÍA	Alcalde/sa	1	1	0	0	0
		Asistente Administrativo/a	1	0	1	0	0
		Asesoría Técnica	1	0	1	0	0
	REGISTRO MUNICIPAL DE LA PROPIEDAD Y MERCANTIL	Registrador de la Propiedad	1	1	0	0	0
		Analista del Registro de la Propiedad	1	0	1	0	0
		Asistente Administrativo/a	3	1	2	0	0
	CONSEJO CANTONAL DE PROTECCIÓN DE DERECHOS	Secretario/a Ejecutivo/a	1	0	1	0	0
	JUNTA PROTECTORA DE NIÑEZ Y ADOLESCENCIA	Miembro Principal JCPDNACM	3	2	1	0	0

PROCESOS DE APOYO	PROCURADURÍA SÍNDICA	Procurado/a Síndico/a	1	1	0	0	0
		Asistente Administrativo/a	1	0	1	0	0
	SECRETARIA GENERAL	Secretario/a General	1	1	0	0	0
		Recepcionista	1	0	1	0	0
		Bibliotecario/a	1	1	0	0	0
	TALENTO HUMANO	Director de Talento Humano	1	1	0	0	0
		Analista de Talento Humano	1	0	1	0	0
	SEGURIDAD Y SALUD OCUACIONAL	Médico Ocupacional	1	1	0	0	0
		Analista de Seguridad y Salud Ocupacional	1	0	1	0	0
		Técnico de Seguridad y Salud Ocupacional	1	0	1	0	0
	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	Director/a Administrativo/a	1	0	1	0	0
		Asistente Administrativo/a	2	1	1	0	0
		Mensajero	2	2	0	0	0
		Conserje	1	1	0	0	0
		Auxiliar de Servicios	9	5	4	1	0
	ADMINISTRACIÓN DE CENTROS	Administrador/a de Centros	1	0	1	0	0
		Técnico Operativo	1	1	0	0	0
		Técnico Administrativo	1	1	0	0	0
	COMPRAS PÚBLICAS	Jefe/a de Compras Públicas	1	1	0	0	0
		Asistente Administrativo/a	1	1	0	0	0
	TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Jefe/a de Tecnología de la Información y Comunicación	1	1	0	0	0
		Analista de Tecnología de la Información y Comunicación	2	2	0	0	0
	FISCALIZACIÓN	Jefe/a de Fiscalización	1	1	0	0	0
		Analista de Fiscalización	1	1	0	0	0
		Asistente Administrativo/a	1	1	0	0	0
	COMUNICACIÓN SOCIAL	Jefe/a de Comunicación Social	1	1	0	0	0
		Comunicador/a	1	0	1	0	0
		Diseñador Gráfico	1	1	0	0	0
	DIRECCIÓN FINANCIERA	Director/a Financiero/a	1	0	1	0	0
		Técnico/a Financiero/a	1	0	1	0	0
Asistente Administrativo/a		3	0	3	0	0	
PRESUPUESTO	Jefe/a Presupuesto	1	1	0	0	0	
CONTABILIDAD	Jefe/a de Contabilidad	1	1	0	0	0	
	Técnico/a de Contabilidad	1	0	1	0	0	
RENTAS	Jefe/a de Comprobación y Rentas	1	0	1	0	0	
	Técnico/a de Rentas	1	1	0	0	0	

TESORERÍA Y RECAUDACIÓN	Tesorero/a	1	0	1	0	0
	Recaudador/a	3	0	3	0	0
PROVEEDURÍA	Jefe/a de Proveduría	1	0	1	0	0
	Técnico/a de Proveduría	1	1	0	0	0
	Técnico/a de Inventarios	1	1	0	0	0
PLANIFICACIÓN URBANA Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL	Director/a de Planificación	1	1	0	0	0
	Asistente Administrativo/a	1	0	1	0	0
	Analista de Costos	1	0	1	0	0
	Geógrafo	1	1	0	0	0
	Analista de Topografía	1	1	0	0	0
	Técnico de Topografía	1	1	0	0	0
	Dibujante	1	1	0	0	0
	Analista de Planificación	1	1	0	0	0
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL	Analista de Proyectos				0	0
		1	1	0		
AVALÚOS Y CATASTROS	Coordinador/a de Avalúos y Catastros	1	1	0	0	0
	Técnico/a de Avalúos y Catastros	2	2	0	0	0
PATRIMONIO	Jefe/a de Patrimonio	1	0	1	0	0
	Técnico de Patrimonio	1	1	0	0	0
COMISARÍAS	Comisario/a Municipal	1	1	0	0	0
	Asistente Administrativo/a	1	0	1	0	0
	Policía Municipal	15	14	1	0	0
OBRAS Y SERVICIOS PÚBLICOS	Director/a de Servicios y Obras Públicas	1	1	0	0	0
	Asistente Administrativo/a	1	0	1	0	0
MANTENIMIENTO O Y CONSTRUCCIÓN	Coordinador/a de Construcción y Mto	1	1	0	0	0
	Soldador	1	1	0	0	0
	Carpintero	1	1	0	0	0
	Electricista	1	1	0	0	0
	Albañil	2	2	0	0	0
Auxiliar de Servicios	8	8	0	1	0	
TRANSPORTE Y MAQUINARIA	Jefe/a de Transporte y Maquinaria	1	1	0	0	0
	Técnico de Operación y Mantenimiento de Maquinaria y/o Equipo	1	1	0	0	0
	Ayudante de Equipo Caminero	3	3	0	0	0
	Chofer	20	20	0	0	0
	Operador de Maquinaria y/o Equipo	8	8	0	0	0
AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO	Director/a de Agua Potable y Alcantarillado	1	0	1	0	0
	Coordinador/a de Agua Potable y Alcantarillado	1	1	0	0	0

	Analista de Laboratorio	1	1	0	0	0
	Asistente Administrativo/a	1	1	0	0	0
	Técnico de Operación y Mantenimiento AA.PP.	7	7	0	0	0
	Auxiliar de Servicios	1	1	0	0	0
	Operador Plantas de Tratamiento	2	1	1	0	0
PROTECCIÓN AMBIENTAL	Director/a Protección Ambiental	1	1	0	0	0
	Asistente Administrativo/a	1	0	1	0	0
CALIDAD AMBIENTAL	Técnico/a de Calidad Ambiental	1	0	1	0	0
	Técnico/a en Seguridad y Protección Ambiental	1	1	0	0	0
	Técnico/a Forestal	1	1	0	0	0
	Trabajador Agrícola	1	1	0	0	0
	Inspector de Higiene y Aseo	1	0	1	0	0
	Auxiliar de Servicios	15	15	0	0	0
RASTRO	Jefe de Rastro	1	1	0	0	0
	Operador Camal	1	1	0	0	0
DESARROLLO SOCIAL	Director/a de Participación y Desarrollo Social	1	1	0	0	0
	Asistente Administrativo/a	1	0	1	0	0
	Analista de Desarrollo Social	1	0	1	0	0
	Técnico/a de Desarrollo Social	1	0	1	0	0
	Técnico de Turismo	1	1	0	0	0
	Técnico de Cultura y Deporte	1	1	0	0	0
CULTURA, TURISMO Y RECREACIÓN	Jefe/a de Cultura, Educación y Deporte	1	1	0	0	0
	Técnico de Danza	1	1	0	0	0
	Técnico de Casa Museo	1	0	1	0	0
	Técnico de Artes Escénicas	1	1	0	0	0
	Técnico de Música	0	0	0	0	0
	Integrante Banda	8	4	4	0	0
	Técnico de Artes Plásticas	4	4	0	0	0
	Técnico de Espacio Juvenil	1	1	0	0	0
	Técnico de Programa Mundial de Alimento	3	0	3	0	0
TOTAL	217	160	57	2	0	

Elaborado: Benavides Samantha

En el Anexo 3 se presenta las matrices de identificación de factores de riesgo por los siguientes puestos de trabajo:

Tabla 5 Puestos de trabajo

PUESTO DE TRABAJO	PROCESO
Director/a de Agua Potable y Alcantarillado	Dirección de Unidad
Jefe/a de Patrimonio	Ejecución y coordinación de procesos
Técnico/a de Proveeduría	Ejecución de procesos y apoyo tecnológico
Analista de Laboratorio	Ejecución de procesos
Asistente Administrativo de Alcaldía	Administración
Policía Municipal	Vigilancia
Carpintero	Construcción
Auxiliar de Servicios Obras Públicas	Servicios de mantenimiento
Operador de Maquinaria y/o Equipo	Conducción
Técnico de Servicios de Operación y Mantenimiento AA.P.P	Servicios de mantenimiento
Trabajador Agropecuario	Monitoreo y control

Elaborado: Benavides Samantha

En la Tabla 6 se presenta el resumen de los factores de riesgo identificados en los puestos de trabajo de la institución.

En donde:

- **Factores de riesgo:** F: Físicos, M: Mecánicos, Q: Químicos, B: Biológicos, E: Ergonómicos, PS: Psicosociales.
- **Estimación del riesgo:** T: Trivial, TO: Tolerable, MO: Moderado, I: Importante, In: Intolerable.

Tabla 6 Factores de Riesgo Identificados

PROCESOS	PUESTO DE TRABAJO	FACTORES DE RIESGO						ESTIMACIÓN RIESGO				
		M	F	Q	B	E	PS	T	TO	M	I	IN
CONCEJO	Concejal/a	3	3	0	2	3	3	2	9	3	0	0
ALCALDÍA	Alcalde/sa	3	3	0	2	3	3	2	9	3	0	0
	Asistente Administrativo/a	4	2	0	2	4	2	2	6	2	4	0
	Asesoría Técnica	3	3	0	2	6	3	1	7	9	0	0
	Registrador de la Propiedad	3	3	0	2	4	3	1	8	2	4	0

REGISTRO MUNICIPAL DE LA PROPIEDAD Y MERCANTIL	Analista del Registro de la Propiedad	3	3	0	2	4	3	2	8	1	4	0
	Asistente Administrativo/a	3	3	0	2	4	3	2	8	1	4	0
CONSEJO CANTONAL DE PROTECCIÓN DE DERECHOS	Secretario/a Ejecutivo/a	7	4	0	2	6	4	7	9	7	0	0
JUNTA PROTECTORA DE NIÑEZ Y ADOLESCENCIA	Miembro Principal JCPDNACM	5	4	0	2	6	2	4	8	7	0	0
PROCURADURÍA SÍNDICA	Procurado/a Síndico/a	5	3	0	2	5	3	3	8	3	4	0
	Asistente Administrativo/a	3	3	0	2	5	4	2	9	2	4	0
SECRETARIA GENERAL	Secretario/a General	6	2	1	2	4	2	1	9	7	0	0
	Recepcionista	7	4	0	2	6	4	3	11	4	5	0
	Bibliotecario/a	6	4	0	2	5	1	2	10	5	1	0
TALENTO HUMANO	Director de Talento Humano	6	4	1	2	5	3	2	10	9	0	0
	Analista de Talento Humano	6	4	1	2	5	3	2	10	9	0	0
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	Médico Ocupacional	5	3	0	3	5	2	2	4	12	0	0
	Analista de Seguridad y Salud Ocupacional	7	3	0	3	6	2	1	10	10	0	0
	Técnico de Seguridad y Salud Ocupacional	7	3	0	3	6	2	1	10	10	0	0
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	Director/a Administrativo/a	6	4	1	2	5	3	2	10	9	0	0
	Asistente Administrativo/a	6	4	1	2	5	3	2	10	9	0	0
	Mensajero	4	3	0	2	3	4	3	5	8	0	0
	Conserje	5	3	1	2	4	3	6	6	6	0	0
	Auxiliar de Servicios	6	1	2	3	5	3	3	6	11	0	0
ADMINISTRACIÓN DE CENTROS	Administrador/a de Centros	6	3	0	4	5	1	1	10	8	0	0
	Técnico Operativo	6	3	0	4	5	1	1	10	8	0	0
	Técnico Administrativo	6	3	0	4	6	1	1	11	8	0	0
COMPRAS PÚBLICAS	Jefe/a de Compras Públicas	5	3	0	2	5	2	1	9	7	0	0
	Asistente Administrativo/a	5	3	0	2	5	2	2	8	3	4	0
TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Jefe/a de Tecnología de la Información y Comunicación	4	3	0	2	5	2	2	7	7	0	0
	Analista de Tecnología de la Información y Comunicación	6	4	0	2	6	2	3	11	6	0	0
FISCALIZACIÓN	Jefe/a de Fiscalización	7	5	0	2	6	2	6	9	7	0	0
	Analista de Fiscalización	9	5	2	2	6	2	8	11	7	0	0
	Asistente Administrativo/a	5	3	0	2	6	2	3	8	3	4	0

COMUNICACIÓN SOCIAL	Jefe/a de Comunicación Social	3	4	0	2	6	1	4	9	3	0	0
	Comunicador/a	4	4	0	2	6	3	5	7	7	0	0
	Diseñador Gráfico	3	4	0	2	6	3	4	7	7	0	0
DIRECCIÓN FINANCIERA	Director/a Financiero/a	6	3	0	2	5	3	2	8	9	0	0
	Técnico/a Financiero/a	5	3	0	2	5	2	2	7	4	4	0
	Asistente Administrativo/a	6	3	0	2	5	1	2	8	3	4	0
PRESUPUESTO	Jefe/a Presupuesto	5	3	0	2	5	2	2	7	4	4	0
CONTABILIDAD	Jefe/a de Contabilidad	6	3	0	2	5	1	2	8	7	0	0
	Técnico/a de Contabilidad	5	3	0	2	5	2	2	7	4	4	0
RENTAS	Jefe/a de Comprobación y Rentas	6	4	0	2	7	3	3	9	6	4	0
	Técnico/a de Rentas	6	4	0	2	7	3	3	9	6	4	0
TESORERÍA Y RECAUDACIÓN	Tesorero/a	5	3	0	2	5	3	2	9	3	4	0
	Recaudador/a	5	4	1	2	7	4	3	7	9	4	0
PROVEEDURÍA	Jefe/a de Proveeduría	6	3	0	2	7	2	3	9	7	1	0
	Técnico/a de Proveeduría	8	3	0	2	8	2	3	16	4	0	0
	Técnico/a de Inventarios	8	3	2	2	7	2	3	17	4	0	0
PLANIFICACIÓN URBANA Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL	Director/a de Planificación	9	5	0	2	5	2	4	15	4	0	0
	Asistente Administrativo/a	3	3	0	2	6	2	2	6	4	4	0
	Analista de Costos	9	5	0	2	5	2	4	14	5	0	0
	Geógrafo	3	3	0	2	5	3	3	6	7	0	0
	Analista de Topografía	7	3	0	2	5	2	4	9	6	0	0
	Técnico de Topografía	7	3	0	2	5	2	4	9	6	0	0
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL	Dibujante	3	3	0	2	5	2	2	7	6	0	0
	Analista de Planificación	3	3	0	2	5	2	2	6	3	4	0
AVALÚOS Y CATASTROS	Analista de Proyectos	3	3	0	2	5	2	2	6	3	4	0
	Coordinador/a Avalúos y Catastros	3	3	0	2	5	2	2	6	3	4	0
PATRIMONIO	Técnico/a de Avalúos y Catastros	5	3	0	2	5	3	3	9	2	4	0
	Jefe/a de Patrimonio	9	5	0	2	6	2	7	14	3	0	0
COMISARÍAS	Técnico de Patrimonio	9	5	0	2	6	2	7	14	3	0	0
	Comisario/a Municipal	8	5	3	2	6	2	7	15	4	0	0
	Asistente Administrativo/a	5	3	0	2	5	4	3	7	5	4	0
	Policía Municipal	9	2	1	2	4	3	5	9	5	2	0
	Director/a de Servicios y Obras Públicas	10	5	1	3	6	3	8	11	9	0	0

OBRAS Y SERVICIOS PÚBLICOS	Asistente Administrativo/a	5	3	0	2	5	1	2	7	3	4	0
MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN	Coordinador/a de Construcción y Mantenimiento	10	6	1	3	6	3	10	16	3	0	0
	Soldador	9	4	2	2	6	4	5	6	16	0	0
	Carpintero	9	5	2	2	6	3	4	11	12	0	0
	Electricista	8	4	2	2	6	2	4	9	11	0	0
	Albañil	10	4	2	6	6	4	4	3	23	0	0
	Auxiliar de Servicios	10	4	2	6	6	4	4	3	23	0	0
TRANSPORTE Y MAQUINARIA	Jefe/a de Transporte y Maquinaria	5	3	1	2	5	1	2	8	3	4	0
	Técnico de Operación y Mantenimiento de Maquinaria y/o Equipo	9	5	2	2	5	3	5	8	13	0	0
	Ayudante de Equipo Caminero	8	4	1	5	5	4	7	3	16	1	0
	Chofer	5	3	1	2	5	4	5	5	10	0	0
	Operador de Maquinaria y/o Equipo	11	4	1	5	5	4	7	4	18	1	0
AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO	Director/a de Agua Potable y Alcantarillado	10	6	2	3	6	2	9	12	8	0	0
	Coordinador/a de Agua Potable y Alcantarillado	12	6	1	3	5	2	9	17	3	0	0
	Analista de Laboratorio	9	5	3	2	5	2	3	9	14	0	0
	Asistente Administrativo/a	3	3	0	2	5	1	2	5	7	0	0
	Técnico de Operación y Mantenimiento AA.P.P. P	12	4	1	6	6	4	4	5	22	0	0
	Auxiliar de Servicios	12	4	1	6	6	4	4	5	22	0	0
	Operador Plantas de Tratamiento	9	4	3	3	4	4	5	8	14	0	0
PROTECCIÓN AMBIENTAL	Director/a Protección Ambiental	5	3	0	5	5	2	4	8	8	0	0
	Asistente Administrativo/a	3	3	0	2	5	1	2	5	3	4	0
CALIDAD AMBIENTAL	Técnico/a de Calidad Ambiental	7	6	0	6	6	2	5	14	8	0	0
	Técnico/a en Seguridad y Protección Ambiental	7	6	2	6	6	2	5	2	20	0	0
	Técnico/a Forestal	5	4	1	6	6	1	2	4	17	0	0
	Trabajador Agrícola	10	3	0	6	5	3	5	12	10	0	0
	Inspector de Higiene y Aseo	6	4	1	6	6	3	4	11	10	0	0
	Auxiliar de Servicios	9	4	1	6	5	3	4	5	19	0	0
RASTRO	Jefe de Rastro	3	5	2	6	6	3	5	5	15	0	0
	Operador Camal	6	5	2	6	6	4	7	8	14	0	0

DESARROLLO SOCIAL	Director/a de Participación y Desarrollo Social	3	4	0	2	5	3	3	5	5	4	0
	Asistente Administrativo/a	5	4	0	2	6	3	3	9	3	5	0
	Analista de Desarrollo Social	6	4	0	2	5	4	4	9	4	4	0
	Técnico/a de Desarrollo Social	3	4	0	2	6	1	3	5	3	5	0
	Técnico de Turismo	6	4	0	2	5	3	4	9	7	0	0
	Técnico de Cultura y Deporte	6	4	0	2	5	2	3	9	7	0	0
CULTURA, TURISMO Y RECREACIÓN	Jefe/a de Cultura, Educación y Deporte	4	4	0	2	5	2	4	5	8	0	0
	Técnico de Danza	8	4	0	3	5	2	6	9	6	0	0
	Técnico de Casa Museo	8	3	0	2	6	1	2	9	9	0	0
	Técnico de Artes Escénicas	6	4	0	2	5	2	6	7	6	0	0
	Técnico de Música	8	5	0	2	7	3	6	9	9	1	0
	Integrante Banda	8	5	0	2	6	3	6	8	9	1	0
	Técnico de Artes Plásticas	7	5	2	2	4	4	15	7	0	0	0
	Técnico de Espacio Juvenil	5	3	1	2	4	3	4	6	8	0	0
Técnico de Programa Mundial de Alimento	8	4	0	2	8	3	7	8	10	0	0	
TOTAL		68	41		29	59	28	41	93	83	13	
		8	2	58	5	5	1	4	3	7	1	0
PORCENTAJE (%)		30	18	2	13	26	12	18	40	36	6	0
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%

Elaborado: Benavides Samantha

El análisis general de riesgos por puesto de trabajo del “Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montúfar” se presenta en las Tablas 7 y 8.

Tabla 7 Análisis general de factores de riesgo

FACTORES DE RIESGO	VALOR	PORCENTAJE
Mecánicos (M)	688	30%
Físicos (F)	412	18%
Químicos (Q)	58	2%
Biológicos (B)	295	13%
Ergonómicos (E)	595	26%
Psicosociales (PS)	281	12%
TOTAL	2329	100%

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 8 Análisis general nivel de riesgo

NIVEL DE RIESGO	VALOR	PORCENTAJE
Trivial (T)	414	18%
Tolerable (TO)	933	40%
Moderado (MO)	837	36%
Importante (I)	131	6%
Intolerable (IN)	0	0%
TOTAL	2315	100%

Elaborado: Benavides Samantha

En la figura 11 se puede observar los porcentajes de la estimación de factores riesgos identificados en la municipalidad y en la figura 12 los porcentajes de los niveles de riesgo.

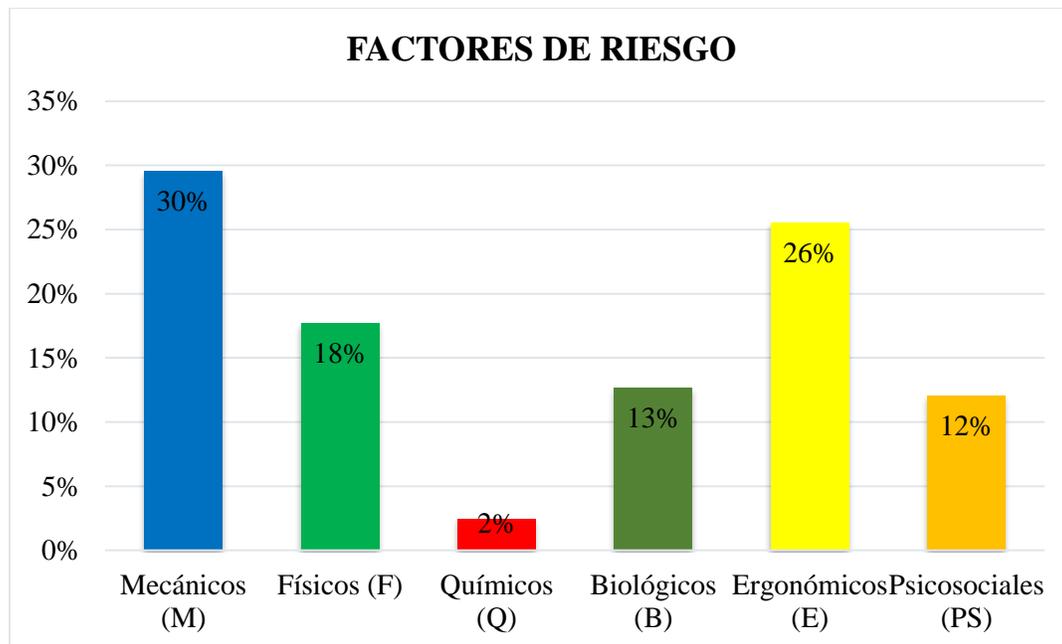


Figura 11 Porcentajes de la estimación de factores riesgos identificados

Elaborado: Benavides Samantha

Por ello, se puede establecer que el 30% son riesgos mecánicos, el 18% físicos, 2% químicos, 13% biológicos, 26% ergonómicos y 12% psicosociales.

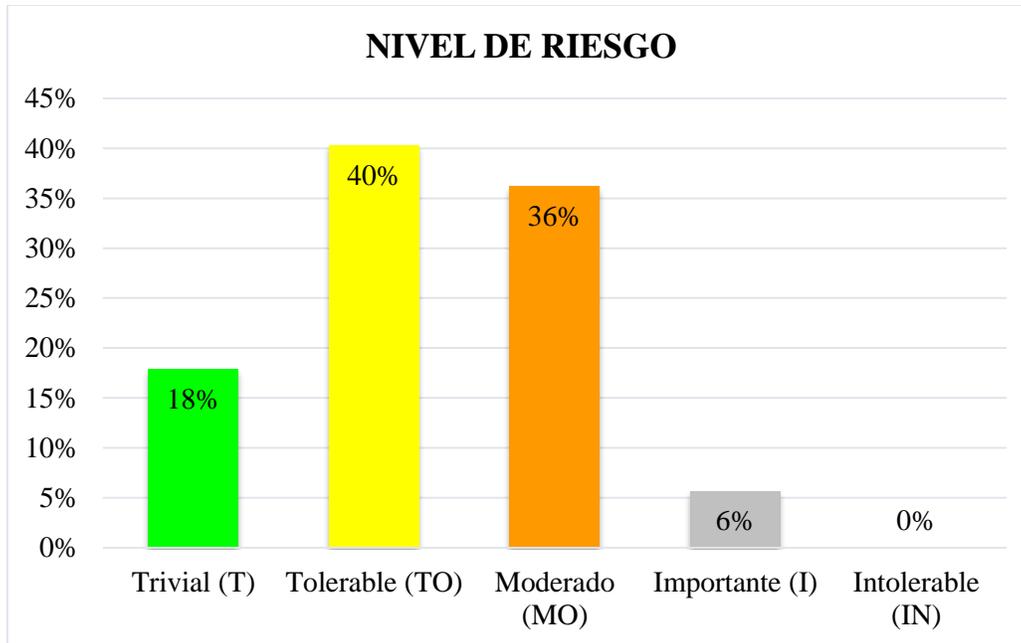


Figura 12 Porcentajes de la estimación de niveles de riesgos identificados
Elaborado: Benavides Samantha

El 18% de los riesgos se encuentran en un nivel de riesgo trivial, el 40% riesgo tolerable, 36% riesgo moderado, 6% riesgo importante y 0% en el riesgo intolerable.

4.1.2. Elección de la metodología de evaluación.

Se utilizó el método “Factores Psicosociales” (FPSICO versión 3.1), publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El método consta de un cuestionario de 44 preguntas abordando 9 factores, como lo describe (Pérez & Nogareda, 2012):

- **Tiempo de trabajo:** Estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana.
- **Autonomía:** Capacidad individual para gestionar y tomar decisiones sobre cuestiones de organización de la jornada laboral y procedimientos.
- **Carga de trabajo:** Nivel de demanda a la que el trabajador está expuesto.

- **Demandas psicológicas:** Naturales de las distintas exigencias a las que ha de hacer frente el trabajador, pueden ser cognitivas o emocionales.
- **Variedad/ Contenido del Trabajo:** Sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo.
- **Supervisión/ Participación:** Supervisión se refiere al nivel de control por parte de superiores inmediatos y participación son los niveles de implicación, intervención y colaboración del trabajador respecto al desempeño del trabajo.
- **Interés por el trabajador/ compensación:** Preocupación de carácter personal por el trabajador.
- **Desempeño de rol:** Claridad de información que el trabajador posee sobre su papel en la organización.
- **Relaciones y apoyo social:** Relaciones de tipo personal entre compañeros, jefes y subordinados; y la exposición a conflictos interpersonales (físicos, psíquicos o sexuales).

4.1.3. Trabajo de campo.

La toma de datos se realizó directamente con los trabajadores, para lo cual se estableció una planificación previa. El cuestionario se aplicó a todos los colaboradores de la municipalidad durante los meses de octubre y noviembre del año 2018, juntamente con el personal de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montúfar.

La tasa de respuesta del cuestionario fue del 88,48% (contestaron 192 trabajadores/as), por lo que es aceptable.

4.1.4. Análisis de datos.

A continuación, se presenta los resultados obtenidos en la evaluación del riesgo psicosocial en la municipalidad mediante la aplicación del cuestionario de factores psicosociales (FPSICO 3.1).

4.1.4.1. Resultados globales: Perfil Valorativo.

En la figura 13 se muestra gráficamente el Perfil Valorativo para el resultado global de trabajadores evaluados.

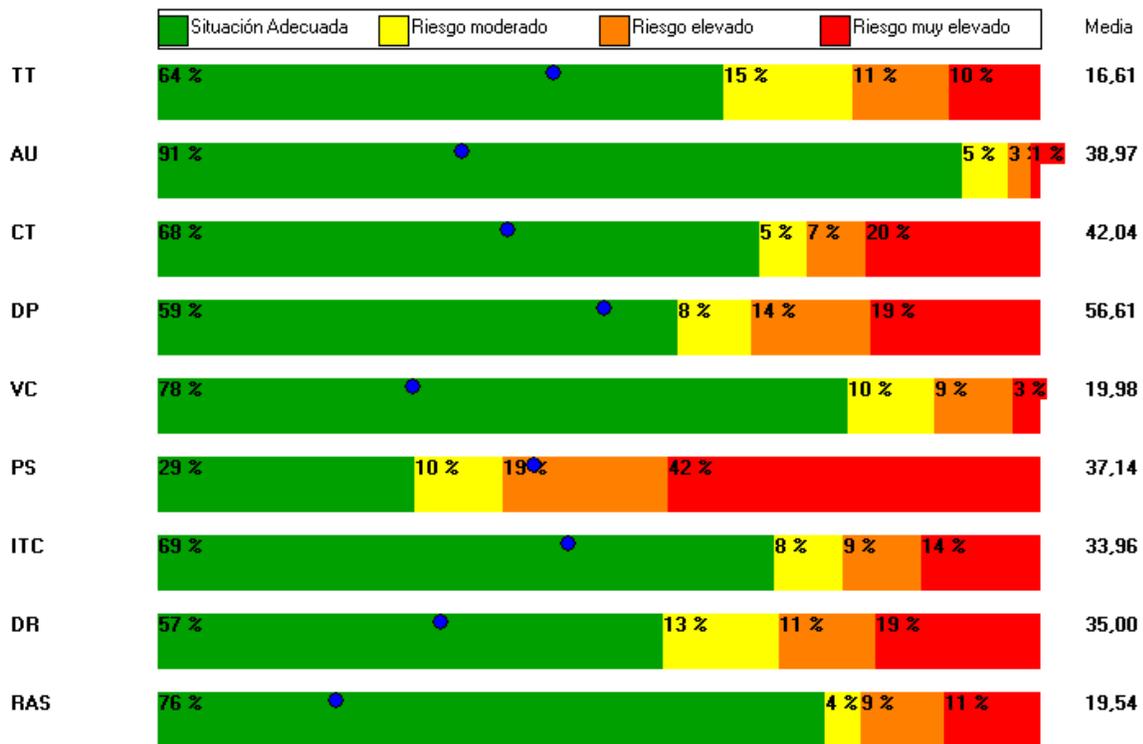


Figura 13 Perfil Valorativo
Elaborado: Benavides Samantha
Fuente: (Software FPSICO 3.1, 2018)

En donde:

- El punto de color azul indica el lugar donde se sitúa la media del factor analizado. El valor de la media se muestra a la derecha de cada línea/factor.
- El porcentaje indica el número de trabajadores que se sitúan en cada rango de valoración respecto al total para cada una de las dimensiones.

- **Factores:** TT: Tiempo de Trabajo, AU: autonomía, CT: Carga de Trabajo, DP: Demandas Psicológicas, VC: Variedad/ Contenido, PS: Participación-Supervisión, ITC: Interés por el trabajador/ Compensación DR: Desempeño de rol, RAS: Relaciones y Apoyo social.

En la siguiente tabla se muestra los rangos, media, mediana y desviación típica obtenida de cada uno de los factores evaluados.

Tabla 9 Resultados estadísticos de factores evaluados

FACTOR	RANGO	MEDIA	DESVIACIÓN TÍPICA	MEDIANA
Tiempo de Trabajo (TT)	[0-37]	16,61	9,03	17
Autonomía (AU)	[0-113]	38,97	21,07	37
Carga de trabajo (CT)	[0-106]	42,04	19,06	39
Demandas Psicológicas (DP)	[10-112]	56,61	19,16	55
Variedad/Contenido (VC)	[0.69]	19,98	12,5	19
Participación-Supervisión (PS)	[4.87]	37.14	17,48	32
Interés por el trabajador/ Compensación (ITC)	[0-73]	33,96	22,06	35
Desempeño de Rol (DR)	[1-109]	35	21,79	32
Relaciones y Apoyo social (RAS)	[0-97]	19,54	14,35	17,5

Elaborado: Benavides Samantha

4.1.4.2. Perfil Descriptivo.

En el perfil descriptivo se tiene los resultados de cómo se posicionan los trabajadores en cada uno de los ítems evaluados, permitiendo conocer el porcentaje en cada opción de respuesta.

4.1.4.2.1. Tiempo de trabajo.

El 64% del personal se encuentra en una situación adecuada, un 15% en un riesgo moderado, un 11% en el nivel de riesgo elevado y el 10% en el riesgo muy elevado.

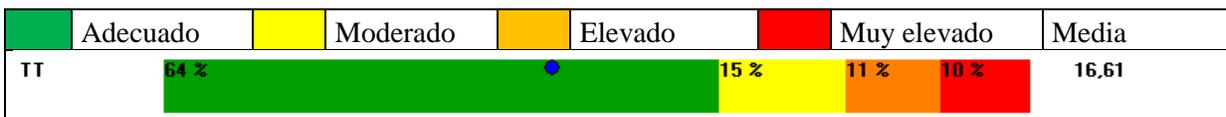


Figura 14 Resultados del factor Tiempo de Trabajo

Elaborado: Benavides Samantha
Fuente: (Software FPSICO 3.1, 2018)

Tabla 10 Resultados del factor Tiempo de Trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	16,61	9,03	17,00
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
123	28	21	20

Elaborado: Benavides Samantha

La evaluación de la adecuación, calidad del tiempo de trabajo y periodos de descanso se hace a partir de los siguientes 4 ítems:

Tabla 11 Trabajo en sábados (Ítem 1)

siempre o casi siempre	25 %
a menudo	5 %
a veces	51 %
nunca o casi nunca	17 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 12 Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	5 %
a veces	46 %
nunca o casi nunca	36 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 13 Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)

siempre o casi siempre	44 %
a menudo	14 %
a veces	27 %
nunca o casi nunca	13 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 14 Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)

siempre o casi siempre	36 %
a menudo	12 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	8 %

Elaborado: Benavides Samantha

Los aspectos que más influyen en las puntuaciones obtenidas son:

- El 25% del personal evaluado manifestó trabajar los sábados y el 11% los domingos o festivos.

- El 44% tiene la posibilidad de disponer de un descanso de 2 días (48 horas) consecutivas a lo largo de la semana.
- Un 36% de los trabajadores/as manifestaron tener compatibilidad en su vida laboral y social.

4.1.4.2.2. Autonomía.

El 91% del personal se encuentra en una situación adecuada, un 5% en un riesgo moderado, el 3% en el nivel de riesgo elevado y el 1% en el riesgo muy elevado.



Figura 15 Resultados del factor Autonomía

Elaborado: Benavides Samantha

Fuente: (Software FPSICO 3.1, 2018)

Tabla 15 Resultados del factor Autonomía

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	38,97	21,07	37,00
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
175	10	5	2

Elaborado: Benavides Samantha

El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

Autonomía temporal: Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales.

Tabla 16 Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	7 %
a veces	61 %
nunca o casi nunca	16 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 17 Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)

siempre o casi siempre	27 %
a menudo	16 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	12 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 18 Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)

siempre o casi siempre	19 %
a menudo	15 %
a veces	55 %
nunca o casi nunca	9 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 19 Determinación del ritmo (Ítem 9)

siempre o casi siempre	53 %
a menudo	15 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	5 %

Elaborado: Benavides Samantha

Los aspectos que más influyen en las puntuaciones obtenidas son:

- El 13% de los trabajadores/as manifestó tener la posibilidad de atender asuntos personales.
- El 27% puede decidir la distribución de las pausas reglamentarias y el 19% puede realizar pausas no reglamentarias dependiendo del tipo de trabajo realizado.
- El 53% del personal evaluado puede decidir sobre el ritmo de ejecución de las actividades planificadas.

Autonomía decisional: Hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc.

Tabla 20 Actividades y tareas (Ítem 10 a)

siempre o casi siempre	47 %
a menudo	26 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	8 %

Elaborado: Benavides Samantha**Tabla 21** Distribución de tareas (Ítem 10 b)

siempre o casi siempre	50 %
a menudo	21 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	7 %

Elaborado: Benavides Samantha**Tabla 22** Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)

siempre o casi siempre	43 %
a menudo	21 %
a veces	19 %
nunca o casi nunca	15 %

Elaborado: Benavides Samantha**Tabla 23** Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)

siempre o casi siempre	48 %
a menudo	23 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	6 %

Elaborado: Benavides Samantha**Tabla 24** Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)

siempre o casi siempre	49 %
a menudo	26 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	7 %

Elaborado: Benavides Samantha**Tabla 25** Calidad del trabajo (Ítem 10 f)

siempre o casi siempre	55 %
a menudo	19 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	6 %

Elaborado: Benavides Samantha**Tabla 26** Resolución de incidencias (Ítem 10 g)

siempre o casi siempre	29 %
a menudo	28 %
a veces	27 %
nunca o casi nunca	15 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 27 Distribución turnos (ítem 10h)

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	1 %
a veces	2 %
nunca o casi nunca	12 %
No trabajo a turnos	81 %

Elaborado: Benavides Samantha

Los aspectos que más influyen en las puntuaciones obtenidas son:

- Los trabajadores pueden decidir sobre los siguientes aspectos: actividades y tareas 47%, distribución de tareas 50%, distribución del espacio de trabajo 43%, métodos 48%, cantidad de trabajo 49%, calidad de trabajo 55%, resolución de incidencias 29%, distribución de turnos rotativos 2%.

4.1.4.2.3. Carga de trabajo.

El 60% del personal se encuentra en una situación adecuada, un 5% en un riesgo moderado, el 7% en el nivel de riesgo elevado y el 20% en el riesgo muy elevado.

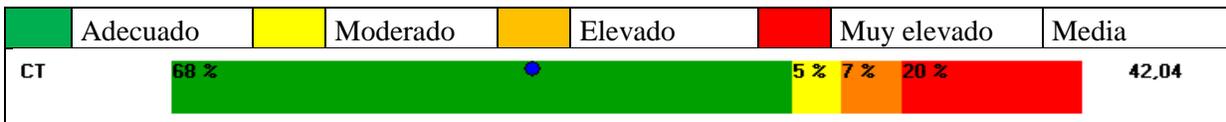


Figura 16 Resultados del factor Carga de trabajo

Elaborado: Benavides Samantha

Fuente: (Software FPSICO 3.1, 2018)

Tabla 28 Resultados del factor Carga de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	42,04	19,06	39,00
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
131	10	13	38

Elaborado: Benavides Samantha

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

Presiones de tiempos:

Tabla 29 Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)

siempre o casi siempre	56 %
a menudo	19 %
a veces	19 %
nunca o casi nunca	4 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 30 Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)

siempre o casi siempre	31 %
a menudo	17 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	14 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 31 Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)

siempre o casi siempre	27 %
a menudo	29 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	3 %

Elaborado: Benavides Samantha

Los aspectos que más influyen en las puntuaciones obtenidas son:

- El 56% de los trabajadores considera que el tiempo asignado para la tarea es adecuado.
- El 31% deben trabajar con rapidez, mientras que el 27% debe acelerar su ritmo de trabajo para terminar sus actividades planificadas.

Esfuerzo de atención:

Tabla 32 Tiempo de atención (Ítem 21)

siempre o casi siempre	26 %
a menudo	15 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	22 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 33 Intensidad de la atención (Ítem 22)

muy alta	47 %
alta	38 %
media	11 %
baja	2 %
muy baja	0 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 34 Atención múltiples tareas (Ítem 27)

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	16 %
a veces	46 %
nunca o casi nunca	14 %

Elaborado: Benavides Samantha**Tabla 35** Interrupciones en la tarea (Ítem 30)

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	11 %
a veces	61 %
nunca o casi nunca	15 %

Elaborado: Benavides Samantha**Tabla 36** Efecto de las interrupciones (Ítem 31)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	8 %
a veces	51 %
nunca o casi nunca	29 %

Elaborado: Benavides Samantha**Tabla 37** Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	15 %
a veces	51 %
nunca o casi nunca	20 %

Elaborado: Benavides Samantha

Los aspectos que más influyen en las puntuaciones obtenidas son:

- El 26% de los trabajadores requiere concentración en sus actividades.
- El 47% requiere intensidad en la atención.
- El 21% realiza múltiples tareas a la vez.
- El 10% de los trabajadores tienen interrupciones en la tarea.

Cantidad y dificultad de la tarea.

Tabla 38 Cantidad de trabajo (Ítem 26)

Excesiva	9 %
Elevada	22 %
Adecuada	66 %
Escasa	1 %
muy escasa	0 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 39 Dificultad del trabajo (Ítem 28)

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	8 %
a veces	45 %
nunca o casi nunca	43 %

Tabla 40 Necesidad de ayuda (Ítem 29)

siempre o casi siempre	3 %
a menudo	7 %
a veces	60 %
nunca o casi nunca	28 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 41 Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	16 %
a veces	46 %
nunca o casi nunca	29 %

Elaborado: Benavides Samantha

Los aspectos que más influyen en las puntuaciones obtenidas son:

- El 9% de los trabajadores mencionaron que la cantidad de trabajo es excesiva y ninguno de ellos mencionó que esta es muy escasa.
- El 2% mencionó que sus actividades le resultan difíciles, el 3% necesita de ayuda para ejecutarlas.
- El 7% trabaja fuera del horario habitual.

4.1.4.2.4. Demandas psicológicas.

El 59% del personal se encuentra en una situación adecuada, el 8% en un riesgo moderado, el 14% en el nivel de riesgo elevado y el 19% en el riesgo muy elevado.

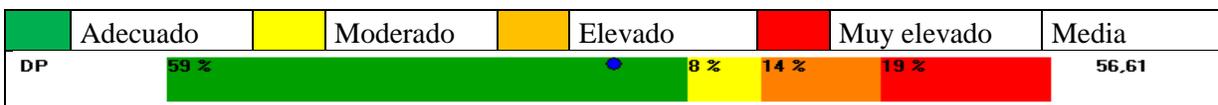


Figura 17 Resultados del factor Demandas psicológicas

Elaborado: Benavides Samantha

Fuente: (Software FPSICO 3.1, 2018)

Tabla 42 Resultados del factor Demandas psicológicas

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	56,61	19,16	55,00
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
113	16	26	37

Elaborado: Benavides Samantha

La evaluación de las exigencias psicológicas se hace a partir de los siguientes ítems:

Tabla 43 Requerimientos de aprendizajes (Ítem 33 a)

siempre o casi siempre	41 %
a menudo	24 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	4 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 44 Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)

siempre o casi siempre	31 %
a menudo	23 %
a veces	40 %
nunca o casi nunca	5 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 45 Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)

siempre o casi siempre	46 %
a menudo	23 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	2 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 46 Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)

siempre o casi siempre	67 %
a menudo	21 %
a veces	9 %
nunca o casi nunca	1 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 47 Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)

siempre o casi siempre	63 %
a menudo	20 %
a veces	16 %
nunca o casi nunca	0 %

Elaborado: Benavides Samantha

La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

Tabla 48 Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)

siempre o casi siempre	51 %
a menudo	17 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	9 %

Elaborado: Benavides Samantha**Tabla 49** Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)

siempre o casi siempre	23 %
a menudo	12 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	29 %
No tengo, no trato	0 %

Elaborado: Benavides Samantha**Tabla 50** Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	3 %
a veces	11 %
nunca o casi nunca	11 %
No tengo, no trato	65 %

Elaborado: Benavides Samantha**Tabla 51** Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	11 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	39 %
No tengo, no trato	0 %

Elaborado: Benavides Samantha**Tabla 52** Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)

siempre o casi siempre	20 %
a menudo	5 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	31 %
No tengo, no trato	13 %

Elaborado: Benavides Samantha**Tabla 53** Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	13 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	32 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 54 Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	9 %
a veces	46 %
nunca o casi nunca	30 %

Elaborado: Benavides Samantha

Los aspectos que más influyen en las puntuaciones obtenidas son:

- Los puestos de trabajo les requieren siempre o casi siempre los siguientes aspectos: 41% aprendizaje constante, 31% adaptación a nuevas situaciones, 46% tomar iniciativa, 67% tener buena memoria y 63% tener creatividad.
- Las exigencias emocionales le requieren a los trabajadores los siguientes aspectos: 51% trato con personas, 23% ocultan sus emociones con sus superiores, 7% ocultan con sus subordinados, 15% ante sus compañeros, el 20% ante clientes.
- El 10% de los trabajadores se encuentra expuesto a situaciones de impacto emocional.

4.1.4.2.5. *Variedad / Contenido del trabajo.*

El 70% del personal se encuentra en una situación adecuada, el 10% en un riesgo moderado, el 9% en el nivel de riesgo elevado y el 3% en el riesgo muy elevado.

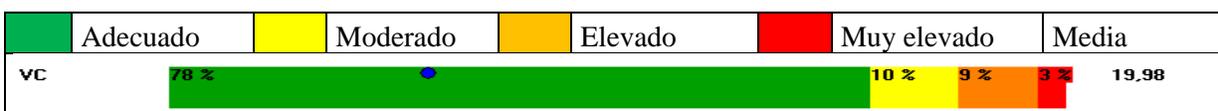


Figura 18 Resultados del factor Variedad del trabajo

Elaborado: Benavides Samantha

Fuente: (Software FPSICO 3.1, 2018)

Tabla 55 Resultados del factor Variedad del trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	19,98	12,50	19,00
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
150	19	17	6

Elaborado: Benavides Samantha

Los ítems que comprendes este factor son:

Tabla 56 Trabajo rutinario (Ítem 37)

no	39 %
a veces	40 %
bastante	14 %
mucho	6 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 57 Sentido del trabajo (Ítem 38)

mucho	72 %
bastante	22 %
poco	4 %
nada	0 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 58 Contribución del trabajo (Ítem 39)

no es muy importante	8 %
es importante	41 %
es muy importante	46 %
no lo sé	2 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 59 Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)

siempre o casi siempre	44 %
a menudo	13 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	11 %
No tengo, no trato	0 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 60 Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)

siempre o casi siempre	38 %
a menudo	20 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	11 %
No tengo, no trato	0 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 61 Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)

siempre o casi siempre	36 %
a menudo	16 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	13 %
No tengo, no trato	2 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 62 Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)

siempre o casi siempre	55 %
a menudo	21 %
a veces	16 %
nunca o casi nunca	4 %
No tengo, no trato	1 %

Elaborado: Benavides Samantha

Los aspectos que más influyen en las puntuaciones obtenidas son:

- El 6% de los trabajadores mencionó que sus actividades le resultan rutinarias.
- El 72% mencionó que sus actividades si tienen sentido.
- El 46% manifestó que su trabajo si contribuye a la municipalidad.
- El 44% de los trabajadores expresó que sus superiores si reconocen su trabajo, el 38% que sus compañeros si reconocen sus actividades, el 36% mencionó que su trabajo es reconocido por los clientes y el 55% que su trabajo es reconocido por su familia.

4.1.4.2.6. Participación / Supervisión.

El 29% del personal se encuentra en una situación adecuada, el 10% en un riesgo moderado, el 19% en el nivel de riesgo elevado y el 42% en el riesgo muy elevado.

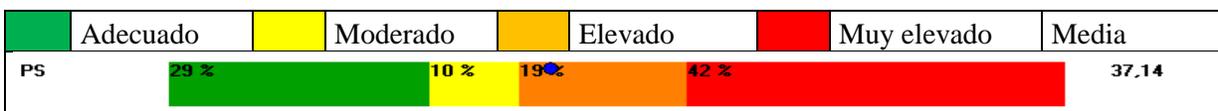


Figura 19 Resultados del factor Participación / Supervisión

Elaborado: Benavides Samantha

Fuente: (Software FPSICO 3.1, 2018)

Tabla 63 Resultados del factor Participación / Supervisión

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	37,14	17,48	32,00
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
56	19	36	81

Elaborado: Benavides Samantha

Los ítems que comprendes este factor son:

Tabla 64 Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)

Puedo decidir	25 %
Se me consulta	27 %
Sólo recibo información	27 %
Ninguna participación	19 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 65 Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)

Puedo decidir	25 %
Se me consulta	27 %
Sólo recibo información	28 %
Ninguna participación	19 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 66 Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)

Puedo decidir	22 %
Se me consulta	21 %
Sólo recibo información	27 %
Ninguna participación	28 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 67 Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)

Puedo decidir	13 %
Se me consulta	17 %
Sólo recibo información	27 %
Ninguna participación	41 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 68 Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)

Puedo decidir	6 %
Se me consulta	11 %
Sólo recibo información	28 %
Ninguna participación	52 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 69 Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)

Puedo decidir	2 %
Se me consulta	12 %
Sólo recibo información	27 %
Ninguna participación	57 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 70 Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)

Puedo decidir	9 %
Se me consulta	20 %
Sólo recibo información	28 %
Ninguna participación	41 %

Tabla 71 Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)

no interviene	15 %
insuficiente	9 %
adecuada	70 %
excesiva	4 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 72 Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)

no interviene	11 %
insuficiente	8 %
adecuada	75 %
excesiva	4 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 73 Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)

no interviene	13 %
insuficiente	6 %
adecuada	74 %
excesiva	5 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 74 Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)

no interviene	10 %
insuficiente	5 %
adecuada	78 %
excesiva	5 %

Elaborado: Benavides Samantha

Los aspectos que más influyen en las puntuaciones obtenidas son:

- Los trabajadores pueden decidir sobre los siguientes aspectos: 25% introducción de cambio en quipos, 25% métodos de trabajo, 22% lanzamiento de nuevos productos o servicios, 13% reorganización de áreas de trabajo, 6% cambios de dirección, 2% contratación de personal y 95% elaboración de normas de trabajo.
- La supervisión de los jefes en los siguientes aspectos fue: 15% no interviene en los métodos de trabajo, 11% no interviene en la planificación, el 13% no interviene en el ritmo de trabajo y 10% no interviene en la calidad del trabajo realizado.

4.1.4.2.7. Interés por el trabajador / Compensación.

El 69% del personal se encuentra en una situación adecuada, el 8% en un riesgo moderado, el 9% en el nivel de riesgo elevado y el 14% en el riesgo muy elevado.

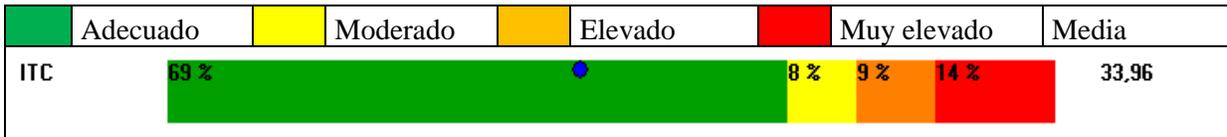


Figura 20 Interés por el trabajador / Compensación

Elaborado: Benavides Samantha

Fuente: (Software FPSICO 3.1, 2018)

Tabla 75 Interés por el trabajador / Compensación

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	33,96	22,06	35,00
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
134	15	17	26

Elaborado: Benavides Samantha

Los ítems que comprenden este factor son:

Tabla 76 Información sobre la formación (Ítem 13 a)

no hay información	30 %
insuficiente	19 %
es adecuada	50 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 77 Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)

no hay información	33 %
insuficiente	25 %
es adecuada	41 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 78 Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)

no hay información	34 %
insuficiente	20 %
es adecuada	44 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 79 Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d)

no hay información	33 %
insuficiente	20 %
es adecuada	46 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 80 Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)

adecuadamente	33 %
regular	32 %
insuficientemente	17 %
no existe posibilidad de desarrollo profesional	16 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 81 Valoración de la formación (Ítem 42)

muy adecuada	27 %
suficiente	25 %
insuficiente en algunos casos	35 %
totalmente insuficiente	11 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 82 Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)

muy adecuada	22 %
suficiente	33 %
insuficiente en algunos casos	34 %
totalmente insuficiente	9 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 83 Satisfacción con el salario (Ítem 44)

muy satisfecho	14 %
satisfecho	50 %
insatisfecho	30 %
muy insatisfecho	5 %

Elaborado: Benavides Samantha

Los aspectos que más influyen en las puntuaciones obtenidas son:

- El 30% de los trabajadores mencionaron que no hay información sobre formación, el 33% que no hay sobre posibilidades de promoción, el 34% no hay información sobre requisitos para la promoción y el 33% que no hay información sobre la situación de la municipalidad.
- El 33% de los trabajadores mencionaron que es adecuada las posibilidades de desarrollo profesional, el 27% que la información proporcionada es muy adecuada, el 22% que existe un equilibrio entre el esfuerzo realizado y las recompensas recibidas.
- El 14% del personal se siente satisfecho con su salario y el 5% muy insatisfecho.

4.1.4.2.8. *Desempeño de rol.*

El 57% del personal se encuentra en una situación adecuada, el 13% en un riesgo moderado, el 11% en el nivel de riesgo elevado y el 19% en el riesgo muy elevado.

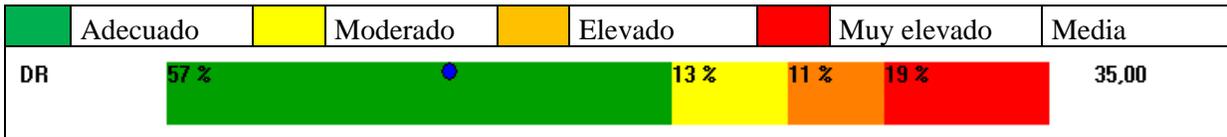


Figura 21 Resultados del factor Desempeño de rol

Elaborado: Benavides Samantha

Fuente: (Software FPSICO 3.1, 2018)

Tabla 84 Resultados del factor Desempeño de rol

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	35,00	21,79	32,00
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
110	25	21	36

Elaborado: Benavides Samantha

El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

Tabla 85 Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)

muy clara	39 %
clara	44 %
poco clara	14 %
nada clara	2 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 86 Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)

muy clara	29 %
clara	49 %
poco clara	16 %
nada clara	5 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 87 Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)

muy clara	31 %
clara	50 %
poco clara	13 %
nada clara	4 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 88 Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d)

muy clara	34 %
clara	51 %
poco clara	7 %
nada clara	6 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 89 Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)

muy clara	34 %
clara	46 %
poco clara	13 %
nada clara	5 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 90 Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)

muy clara	40 %
clara	35 %
poco clara	14 %
nada clara	9 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 91 Tareas irrealizables (Ítem 15 a)

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	13 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	33 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 92 Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	9 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	41 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 93 Conflictos morales (Ítem 15 c)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	6 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	53 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 94 Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	12 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	39 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 95 Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	7 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	42 %

Elaborado: Benavides Samantha

Los aspectos que más influyen en las puntuaciones obtenidas son:

- El 39% mencionó que las especificaciones de los cometidos son muy claras, el 29% los procedimientos son muy claros, el 31% las especificaciones de la cantidad de trabajo son muy claras al igual que el 34% de la calidad del trabajo, el 34% mencionó que las especificaciones del tiempo para realizar el trabajo eran muy claras y el 40% la información de las responsabilidades del puesto.
- El 11% de los trabajadores manifestó que las tareas son irrealizables.
- El 9% mencionó que sus actividades les causan conflictos morales.
- El 11% mencionó recibir instrucciones contradictorias.
- El 10% de los trabajadores mencionó que las tareas asignadas exceden las funciones del puesto de trabajo.

4.1.4.2.9. Relaciones y apoyo social.

El 76% del personal se encuentra en una situación adecuada, el 4% en un riesgo moderado, el 9% en el nivel de riesgo elevado y el 11% en el riesgo muy elevado.



Figura 22 Resultados del factor Relaciones y apoyo social

Elaborado: Benavides Samantha

Fuente: (Software FPSICO 3.1, 2018)

Tabla 96 Resultados del factor Relaciones y apoyo social

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	19,54	14,35	17,50
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
145	8	18	21

Elaborado: Benavides Samantha

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

Tabla 97 ¿Puedes contar con tus jefes? (Ítem 16 a)

siempre o casi siempre	40 %
a menudo	11 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	13 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 98 ¿Puedes contar con tus compañeros? (Ítem 16 b)

siempre o casi siempre	44 %
a menudo	15 %
a veces	32 %
nunca o casi nunca	7 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 99 ¿Puedes contar con tus subordinados? (Ítem 16 c)

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	5 %
a veces	10 %
nunca o casi nunca	5 %
No tengo, no hay otras personas	68 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 100 ¿Puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa? (Ítem 16 d)

siempre o casi siempre	17 %
a menudo	13 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	15 %
No tengo, no hay otras personas	19 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 101 Calidad de las relaciones (Ítem 17)

buenas	77 %
regulares	21 %
malas	0 %
no tengo compañeros	1 %

Elaborado: Benavides Samantha

Tabla 102 Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)

raras veces	52 %
con frecuencia	4 %
constantemente	2 %
no existen	40 %

Elaborado: Benavides Samantha**Tabla 103** Exposición a violencia física (Ítem 18 b)

raras veces	11 %
con frecuencia	1 %
constantemente	0 %
no existen	86 %

Elaborado: Benavides Samantha**Tabla 104** Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)

raras veces	21 %
con frecuencia	7 %
constantemente	5 %
no existen	65 %

Elaborado: Benavides Samantha**Tabla 105** Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)

raras veces	1 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	98 %

Elaborado: Benavides Samantha**Tabla 106** Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19)

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	31 %
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	36 %
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	13 %
no lo sé	18 %

Elaborado: Benavides Samantha**Tabla 107** Exposición a discriminación (Ítem 20)

siempre o casi siempre	3 %
a menudo	2 %
a veces	16 %
nunca o casi nunca	78 %

Elaborado: Benavides Samantha

Los aspectos que más influyen en las puntuaciones obtenidas son:

- En el apoyo social instrumental de distintas fuentes, se obtuvo los siguientes resultados: el 40% puede contar con sus jefes, el 44% puede contar con sus compañeros, el 10%

puede contar con subordinados y el 17% puede contar con personas que trabajan en la empresa.

- El 77% de los trabajadores mencionó que la calidad de las relaciones con sus compañeros es buena y el 21% que es regular.
- El 52% del personal rara vez están expuesto a conflictos interpersonales, mientras que el 4% está expuesto con frecuencia.
- El 11% de los trabajadores está expuesto raras veces a violencia física y el 1% está expuesto con frecuencia.
- El 21% está expuesto rara vez a situaciones de violencia psicológica, el 7% con frecuencia y el 5% constantemente.
- El 1% de los trabajadores está expuesto a acoso sexual, mientras que el 99% mencionó que no existen estas situaciones.
- En el momento de la solución de conflictos entre el personal, el 31% de los trabajadores manifestó que dejan que sean los implicados quien soluciones el tema, el 36% manifestó que piden a los altos mandos busquen una solución al problema, el 13% mencionó que la institución tiene establecido un procedimiento formal de actuación y el 18% manifestó no saber del tema.
- El 3% de los trabajadores se encuentra expuesto a discriminación por diferentes factores.

4.1.5. Planificación.

La planificación del programa de prevención de riesgo psicosocial para el “Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montúfar” se lo realizó cumpliendo los lineamientos establecidos por el Ministerio el trabajo, con el fin de mitigar la incidencia de estos en la institución.

Tabla 108 Planificación Programa de prevención de riesgo psicosocial

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL																							
OBJETIVO GENERAL																							
Aplicar estrategias de prevención de riesgos psicosociales en el GAD de Montúfar para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores.												PROGRAMACIÓN ANUAL 2018											
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	INDICADOR			PORCENTAJE DE AVANCE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRE SUPUESTO	RESPONSABLE	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre			
Implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales con enfoque en medidas de prevención, promoción y educación, mediante la identificación, medición, evaluación y control de los riesgos psicosociales para fomentar el bienestar	Socializar sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales establecido por la municipalidad.	(Número de trabajadores que recibieron socialización/ Total de trabajadores) *100	Numerador	55	25%	Capacitaciones, registros, fotografías.	\$ -	Médico Ocupacional/ Talento Humano												X			
		Denominador	217																				
	Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales por el GADMM.	(Número de trabajadores que recibieron socialización/ Total de trabajadores) *100	Numerador	112	52%	Capacitaciones, registros, fotografías.	\$ -	Médico Ocupacional										X	X	X			
	Denominador	217																					
	Aplicar la metodología de evaluación de	(Número de trabajadores que han sido	Numerador	192	88%	Tabulación del cuestionario	\$ -	Médico Ocupacional/									X	X	X				

	Realizar seguimiento a las medidas de control y prevención a fin de evidenciar la eficiencia de estas.	(Número de medidas realizadas/ Total de medidas planificadas) *100	de de	Numera dor 0		0%	Cumplimiento de indicadores de gestión de las medidas realizadas.	\$ -	Médico Ocupacional/ Técnico de Seguridad											
	NÚMERO DE BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA	217		PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO		48%	PRE SUPUESTO TOTAL	\$ -												

Elaborado: Benavides Samantha

Fuente: (Ministerio del Trabajo .. , Programa de prevención de riesgo psicosocial, 2018)

En el Anexo 4 se presenta las evidencias fotográficas sobre las capacitaciones impartidas al personal de la municipalidad en lo referente a Riesgo Psicosocial y en el Anexo 5 se presenta el registro de asistencia a las mismas.

El cuestionario utilizado para la evaluación de riesgos psicosociales mediante la metodología F-PSICO 3.1. se presenta en el Anexo

6.

A continuación, se detalla un plan de acción de medidas preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación, con el fin de mitigar las situaciones desfavorables que pueden provocar riesgos y mantener los puntos fuertes de la organización.

Tabla 109 Plan de medidas preventivas - riesgo psicosocial

PLAN DE MEDIDAS PREVENTIVAS - RIESGO PSICOSOCIAL				
FACTOR DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO	MEDIDAS PREVENTIVAS	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLES
Autonomía (AU)	Adecuado	Informar a los trabajadores sobre la correcta aplicación de las pausas activas y pausas reglamentarias.	abr-19	Médico Ocupacional / Técnico de SSO
Carga de trabajo (CT)	Adecuado	Revisión de las planificaciones de proyectos para evitar sobrecarga de trabajo.	Inmediato	Directores
		Definir las cargas de trabajo para determinar los recursos necesarios para llevar a cabo la tarea.	Inmediato	Directores
		Capacitar a personal en lo referente a técnicas antiestrés, organización de tiempo y motivación.	may-19	Médico Ocupacional / Técnico de SSO
Demandas Psicológicas (DP)	Adecuado	Fomentar el apoyo social entre los trabajadores, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, eliminando el trabajo en condiciones de aislamiento social.	jun-19	Médico Ocupacional / Técnico de SSO
Variedad / Contenido (VC)	Adecuado	Diseñar las tareas laborales para que tengan sentido, estimulen y den las oportunidades de poner en práctica los conocimientos que poseen y de adquirir nuevos.	Inmediato	Directores
Participación / Supervisión (PS)	Muy elevado	Receptar opiniones de fallas en los puestos de trabajo para la mejora continua de los procesos.	dic-19	Médico Ocupacional / Técnico de SSO
		Receptar sugerencias de necesidades en los puestos de trabajo para la mejora continua de los procesos.	dic-19	Médico Ocupacional / Técnico de SSO
		Fomentar la comunicación entre trabajador y superior.	may-19	Médico Ocupacional / Técnico de SSO

		Informar a los superiores sobre las implicaciones de una comunicación positiva en los departamentos.	may-19	Médico Ocupacional / Técnico de SSO
		Realizar un grupo de trabajo específico para analizar con mayor profundidad este factor y establecer mejoras.	mar-19	Médico Ocupacional / Técnico de SSO
Interés por el trabajador (ITC)	Adecuado	Mejorar los canales de comunicación para que sean claros y conocidos (pizarras visibles en el edificio central o vía online).	abr-19	Médico Ocupacional / Técnico de SSO
		Informar de la existencia de los canales y su funcionamiento.	abr-19	Médico Ocupacional / Técnico de SSO
		Establecer un procedimiento de participación para la detección de necesidades formativas o solicitud de cursos acorde a la tarea.	mar-19	Médico Ocupacional / Técnico de SSO
Desempeño del Rol (DR)	Adecuado	Facilitar información de las tareas a los trabajadores para evitar conflictos o incidencias.	Inmediato	Directores
		Establecer tiempos y recursos para las tareas.	Inmediato	Directores
		Proporcionar equipos de protección personal acorde a las necesidades.	dic-19	Médico Ocupacional / Técnico de SSO
Relaciones y Apoyo Social (RAS)	Adecuado	Capacitar al personal en tema de atención al cliente.	may-19	Talento Humano
		Capacitar al personal sobre el acoso psicológico y las formas de abordar el conflicto de manera no violenta.	may-19	Médico Ocupacional / Técnico de SSO
		Difusión en la organización sobre tolerancia cero a la violencia y conducta inapropiada.	may-19	Médico Ocupacional / Técnico de SSO
		Fomentar la cultura de respeto entre todos los colaboradores.	Inmediato	Médico Ocupacional / Técnico de SSO

Elaborado: Benavides Samantha

4.1.6. Seguimiento

Para mejorar la eficiencia del programa de prevención de riesgo psicosocial se realiza el seguimiento a las actividades que no fueron ejecutadas, realizando así, el siguiente plan de mejora:

Tabla 110 Plan de mejora - Programa de prevención de riesgo psicosocial

PLAN DE MEJORA - PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL																
ACTIVIDADES DE MEJORA	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	Año 2019											
					Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Socializar sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales establecido por la municipalidad al 75% del personal restante.	(Número de trabajadores que recibieron socialización/ Total de trabajadores) *100	0 162	Capacitaciones, registros, fotografías.	\$ -	Médico Ocupacional/ Talento Humano			X	X							
Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales por el GADMM al 48% del personal sin capacitar.	(Número de trabajadores que recibieron socialización/ Total de trabajadores) *100	0 105	Capacitaciones, registros, fotografías.	\$ -	Médico Ocupacional			X	X							
Aplicar la metodología de	(Número de trabajadores que han	0	Tabulación del	\$ -	Médico Ocupacional/					X						

evaluación de riesgos psicosociales al 12% del personal faltante.	sid o evaluados/ Total de trabajadores) *100	25	cuestionario, o herramienta de evaluación de riesgo psicosocial.		Técnico de Seguridad													
Socializar los resultados finales al 75% del personal sin capacitar.	(Número de trabajadores que recibieron socialización/ Total de trabajadores) *100	0	Capacitaciones, registros, fotografías, informe de resultados.	\$ -	Médico Ocupacional/ Técnico de Seguridad			X	X									
		162																

Elaborado: Benavides Samantha

4.2. PROGRAMA PREVENTIVO DE USO Y CONSUMO DE DROGAS

4.2.1. Identificación del riesgo.

El diagnóstico inicial para la identificación del uso y consumo de drogas en el espacio laboral de la municipalidad se realizó mediante la matriz de diagnóstico proporcionada por el Ministerio del Trabajo y la Secretaría Técnica de Drogas, en la cual se toma en cuenta los siguientes parámetros:

- Fecha de diagnóstico
- Nombre de la Institución
 - RUC
 - Puesto de Trabajo
- Cédula/ Pasaporte del empleado
 - Año de nacimiento
 - Tipo de afiliación seguridad social
 - Estado civil
 - Género
 - Nivel de Instrucción
 - Número de hijos
 - Autoidentificación étnica
 - Discapacidad
 - Porcentaje de discapacidad
 - El empleado es trabajador sustituto
 - Enfermedades preexistentes

- Principal droga que consume
 - Otra droga que consume
 - Frecuencia de consumo
 - El empleado reconoce tener un problema de consumo
 - Factores psicosociales relacionados al consumo
- Tratamiento
 - El personal ha recibido sensibilización, capacitación o charlas.
 - El empleado cuenta con exámenes pre ocupacionales.

El diagnóstico se lo realizó por puesto de trabajo, se utilizó los puestos de trabajo descritos en la Tabla 4, teniendo un total de 217 trabajadores, 160 hombres y 57 mujeres, con un porcentaje del 91% de participación por parte de los empleados.

4.2.2. Trabajo de campo.

Los datos se obtuvieron en el mes de diciembre del 2018 mediante las fichas médicas de los trabajadores previamente llenadas con el personal de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional de la municipalidad.

4.2.3. Análisis de datos.

El análisis de datos se aplicó a todo el personal de la municipalidad, los resultados obtenidos se presentan en las Tablas 111, 112, 113 y 114.

El tipo de drogas que se consideraron para el estudio fueron: alcohol, anfetaminas (speed), base de cocaína, cannabis (hachís, marihuana, THC), cocaína, drogas de síntesis (éxtasis, MDMA, ketamina), hongos, inhalantes (aerosoles, pegamentos, disolventes, eter), L.S.D, mezcalina, opiáceos (opio, heroína, morfina, metadona), psilocibina y tabaco. Las principales drogas

consumidas por el personal de la institución son el alcohol y tabaco, 90 servidores consumen únicamente alcohol, 3 solamente fuma tabaco, 43 consume los dos tipos de drogas y 61 personas manifestaron no consumir.

Tabla 111 Drogas que consume

PRINCIPALES DROGAS QUE CONSUME		
Droga	N° de trabajadores	Porcentaje
Alcohol	90	46%
Tabaco	3	1%
Ambos	43	22%
No consume	61	31%
TOTAL	197	100%

Elaborado: Benavides Samantha

En la siguiente figura se puede evidenciar, el porcentaje de consumo de las principales drogas entre el personal.

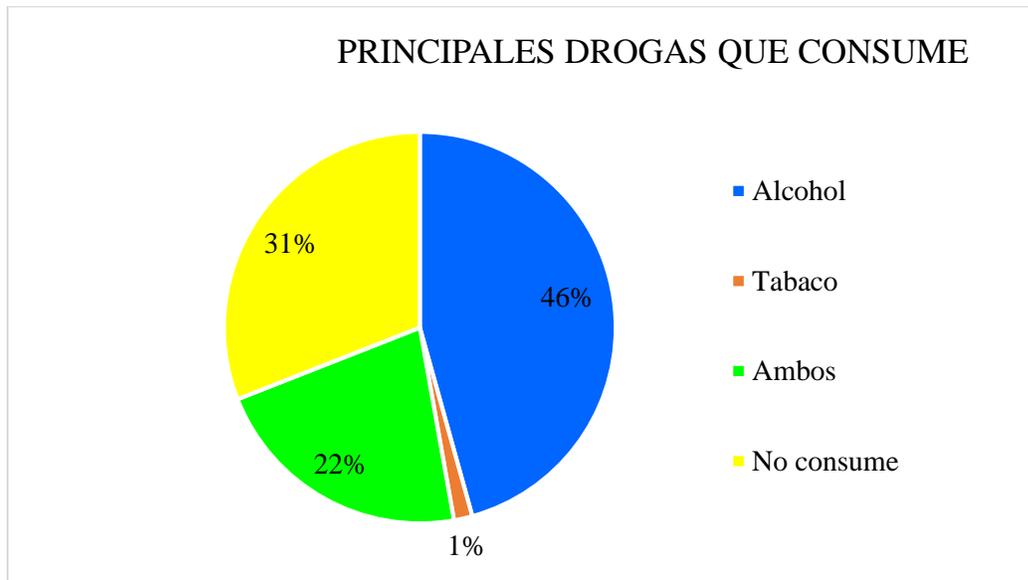


Figura 23 Principales drogas que consumen el personal

Elaborado: Benavides Samantha

Por ellos se puede establecer que, el 46% únicamente consume alcohol, el 1% fuma tabaco, el 31% consume los dos tipos de drogas y el 22% no consumen.

La frecuencia de consumo de las principales drogas se detalla en la Tabla 112, obteniendo los siguientes resultados.

Tabla 112 Frecuencia de consumo

FRECUENCIA DE CONSUMO		
Frecuencia	N° de trabajadores	Porcentaje
De 5 a 7 días a la semana	3	2%
De 2 a 4 veces a la semana	0	0%
De 2 a 7 veces a la semana	33	17%
Al menos una vez a la semana	6	3%
De 2 a 12 veces al año	93	47%
Una vez al año.	0	0%
No consume	62	31%
TOTAL	197	100%

Elaborado: Benavides Samantha

En la figura 24, se puede observar los mayores porcentajes de la frecuencia de consumo de drogas por parte de los trabajadores.

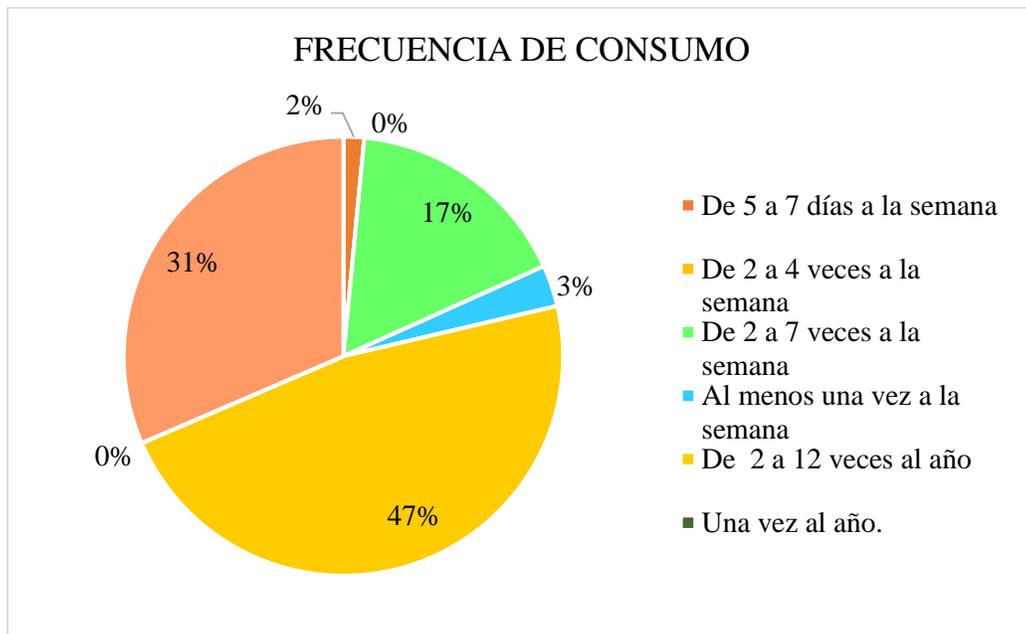


Figura 24 Frecuencia de consumo

Elaborado: Benavides Samantha

Por lo tanto, se puede determinar que el 2% consume de 5 a 7 días a la semana, 17% consumen de 2 a 7 veces a la semana, un 3% lo realiza al menos una vez a la semana, 47% consumen de 2 a 12 veces al año y el 31% manifestó no consumir drogas.

En la Tabla 113 se presenta los resultados obtenidos en lo referente si el empleado reconoce tener un problema de consumo.

Tabla 113 El empleado reconoce tener un problema de consumo

EMPLEADO RECONOCE TENER UN PROBLEMA DE CONSUMO		
Variable	N° de trabajadores	Porcentaje
No	7	4%
No Aplica	190	96%
TOTAL	197	100%

Elaborado: Benavides Samantha

A continuación, se presenta el porcentaje de los resultados del análisis de si el empleado reconocer tener problemas con las drogas.



Figura 25 El empleado reconoce tener un problema de consumo

Elaborado: Benavides Samantha

En la figura 25, se puede observar que el 4% de los trabajadores no reconoce tener problemas de consumo y para el 96% este parámetro no aplica.

Se consideraron 24 factores de riesgo psicosocial descritos en la Tabla 114 con sus respectivos resultados.

Tabla 114 Factores psicosociales relacionados al consumo

FACTORES PSICOSOCIALES RELACIONADOS AL CONSUMO		
Factores	N° de trabajadores	Porcentaje
No aplica	196	99%
Agobio y tensión en el trabajo	0	0%
Acoso laboral	0	0%
Cansancio intenso, agobio.	1	1%
Compañeros consumidores	0	0%
Contratos precarios (precariedad contractual)	0	0%
Curiosidad sobre los efectos de las drogas	0	0%
Dificultad en la resolución de problemas	0	0%
Elevados niveles de tensión y estrés laboral	0	0%
Existencia de expendio de drogas en el lugar de trabajo	0	0%
Familiares consumidores	0	0%
Insatisfacción con el tipo de trabajo que se realiza	0	0%
Insatisfacción con el trato que se recibe de los superiores y/o compañeros	0	0%
Inseguridad en cuanto al futuro laboral	0	0%
Largas ausencias del hogar por motivos laborales	0	0%
Mala situación económica en la familia	0	0%
Peligrosidad en el desempeño de la tarea	0	0%
Problemas de conciliación entre el trabajo y las tareas domesticas	0	0%
Sentimiento de estar poco capacitado, o sin formación para el desempeño del puesto de trabajo	0	0%
Síndrome del “Burnout”	0	0%
Tareas rutinarias o monótonas	0	0%
Trabajos nocturnos, a destajo o sometidos a objetivos de alto rendimiento	0	0%
Turnos rotatorios y cambiantes	0	0%
Otro	0	0%
TOTAL	197	100%

Elaborado: Benavides Samantha

A continuación, se presenta el porcentaje de los resultados obtenidos en lo referente a factores psicosociales relacionados con el consumo.

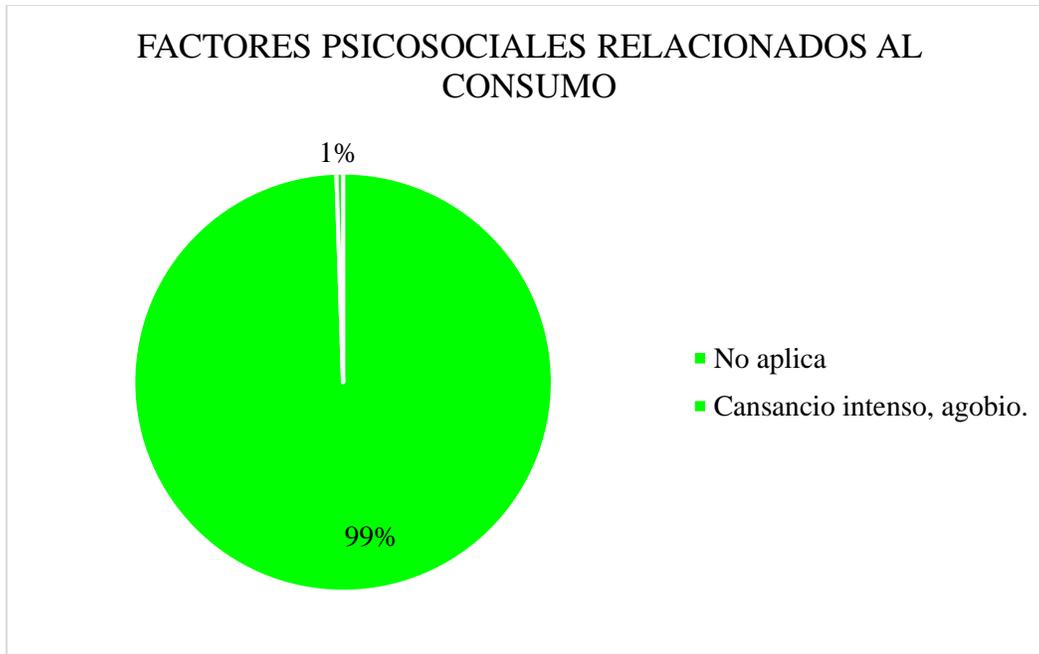


Figura 26 Factores psicosociales relacionados al consumo
Elaborado: Benavides Samantha

Entre los factores psicosociales analizados entre los servidores de la municipalidad, el 1% manifestó sentir cansancio intenso, agobio y para el 99% de los trabajadores no aplica este parámetro.

4.2.4. Planificación.

Con el fin de aminorar el uso y consumo de drogas en el “Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montúfar” se realizó la respectiva planificación bajo los lineamientos del Ministerio del Trabajo y la Secretaría Técnica de Drogas, la cual se detalla en la Tabla 115.

Tabla 115 Planificación programa de prevención integral al uso y consumo de drogas

PROGRAMA DE PREVENCIÓN INTEGRAL AL USO Y CONSUMO DE DROGAS EN LOS ESPACIOS LABORALES PÚBLICOS Y PRIVADOS											PROGRAMACIÓN ANUAL 2018											
OBJETIVO GENERAL																						
Promover, prevenir y reducir el consumo de alcohol, tabaco y otras drogas en las y los trabajadores de la institución, a través de acciones estratégicas para el abordaje y atención integral en los espacios laborales, adoptando hábitos de vida saludable y fortaleciendo la gestión conjunta de empleadores y trabajadores.																						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR			%	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre		
Promover estilos de vida saludables en la población laboral y la reducción del consumo de alcohol, tabaco y otras drogas.	Realizar charlas, conversatorios, talleres y/o video foros informativos sobre prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco y otras drogas.	(Número de charlas, conversatorios, talleres y/o video foros realizados / total de eventos planificados) * 100	5 charlas	Numerador	5	100%	Registros de asistencia, registro fotográfico, material usado para la capacitación	\$ -	Médico Ocupacional / Responsable de Talento Humano													
			Denominador	5																		
	Realizar actividades grupales para promover el ejercicio físico	(Número de actividades grupales realizadas / Total de actividades grupales planificadas) * 100	1 actividad	Numerador	0	0%	Registros de asistencia, registros fotográficos	\$ 600,00	Médico Ocupacional													
			Denominador	1																		

	Destinar espacios libres de humo de tabaco en las oficinas e instalaciones de la empresa / institución	(Número de espacios libres de humo de tabaco / Número total de espacios de trabajo) * 100	7 espacios	Numerador	7	100 %	Señalética instalada en espacios libres de humo, registros fotográficos	\$ -	Técnico de Seguridad										X	X	X		
Desarrollar e impulsar la atención integral de personas con problemas de consumo de alcohol, tabaco y otras drogas en la institución.	Realizar diagnóstico inicial al personal de la empresa o institución	(Número de trabajadores que participaron en el diagnóstico / número total de trabajadores) * 100	217 Trabajadores	Numerador	197	91%	Diagnóstico realizado por Médico Ocupacional, exámenes pre ocupacionales	\$ -	Médico Ocupacional														X
	Realizar la difusión de rutas, protocolos o cartera de servicios de las instituciones que realizan la atención integral.	(número de trabajadores o eventos de difusión completados/ Total de trabajadores o eventos planificados) * 100	1 evento de difusión	Numerador	0	0%	Registros de asistencia, registro fotográfico, material usado para la difusión de la	\$ -	Técnico de Seguridad														X

de control orientadas a la prevención de riesgos y/o accidentes de trabajo consecuentes al consumo de alcohol y otras drogas en los espacios laborales.	medidas de prevención del programa de uso y consumo de drogas en espacios laborales	/ Total de estrategias planificadas (implementar) * 100	control 1		control para el cumplimiento de las medidas de prevención del programa de uso y consumo de drogas	ocupacional / Responsable de Talento Humano													
	NÚMERO DE BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA	217	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA	60 %	PRESUPUESTO TOTAL	\$ 3.800,00													

Elaborado: Benavides Samantha
Fuente: (Ministerio del Trabajo .. , 2018)

La importancia de combatir las adicciones a las drogas se basa en los costes directos e indirectos que el consumo provoca en el ámbito laboral, debido a que, generan problemas de salud, incrementan los accidentes laborales, absentismo, disminución de la productividad, entre otras consecuencias. Por lo tanto, se planteó las siguientes medidas preventivas.

Tabla 116 Plan de medidas preventivas uso de drogas

PLAN DE MEDIDAS PREVENTIVAS - Uso y Consumo de Drogas		
MEDIDAS PREVENTIVAS	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLES
Establecer procedimientos para detectar precozmente problemas existentes relacionados con el consumo de drogas y facilitar la atención debida a los trabajadores adictos que lo deseen.	jul-19	Médico Ocupacional / Técnico de SSO
Capacitar al personal sobre los riesgos derivados del uso inadecuado de estas sustancias, tanto al individuo como a terceros.	abr-19	Médico Ocupacional / Técnico de SSO
Informar mediante carteles, volantes o folletos sobre la política de la municipalidad con respecto a problemas relacionados al consumo de drogas en el ámbito laboral.	may-19	Médico Ocupacional / Técnico de SSO

Elaborado: Benavides Samantha

Dando cumplimiento a las actividades 3 y 10 del programa de prevención integral al uso y consumo de drogas, se declaró al “Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar” espacio 100% libre de humo de tabaco de acuerdo a la Ley Orgánica para la Regulación y Control de Tabaco, artículo 21: “Declárese espacios cien por ciento (100%) libres de humo de tabaco y prohíbase fumar o mantener encendidos productos de tabaco” (Ministerio de Salud Pública, 2011).

Por lo tanto, se declaró a las siete instalaciones de la municipalidad espacios 100% libres de humo de tabaco, como se muestra en el Anexo 7. Este programa se integra a las políticas de sustentabilidad, entornos saludables y en general a los programas para la prevención del consumo de cualquier sustancia que altera las condiciones de salud de los miembros del GADMM.

Las actividades llevadas a cabo para la declaratoria fueron las siguientes:

- Decisión política por parte de la máxima autoridad del GADMM para dar cumplimiento a lo establecido en la LORCT.
- Creación del comité de promoción y prevención con miembros del GADMM.
- Sensibilización e involucramiento a los trabajadores por parte del comité.
- Socialización de la normativa legal: LORCT, ordenanzas, declaratorias, compromisos con todos los trabajadores de la institución.
- Colocación de gráfica en las instalaciones de la municipalidad, donde indique que fue declarada 100% libre de humo de tabaco.

4.2.5. Seguimiento.

La etapa de seguimiento del programa de prevención integral al uso y consumo de drogas en ambientes laborales tiene el fin de proponer actividades de mejora para garantizar el total cumplimiento de este, en la Tabla 117 se detallan las actividades planificadas en beneficio de los trabajadores del “Gobierno Autónomo Descentralizado de Montúfar”.

Tabla 117 Plan de mejora - Programa de prevención de uso y consumo de drogas

PLAN DE MEJORA - PROGRAMA DE PREVENCIÓN INTEGRAL AL USO Y CONSUMO DE DROGAS EN LOS ESPACIOS LABORALES PÚBLICOS Y PRIVADOS																	
					AÑO 2019												
ACTIVIDADES DE MEJORA	INDICADOR		MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Realizar charlas informativas sobre prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco y otras drogas al 48% del personal sin capacitar.	(Número de trabajadores que recibieron socialización/ Total de trabajadores) *100	0 105	Registros de asistencia, registro fotográfico, material usado para la capacitación	\$ -	Médico Ocupacional / Responsable de Talento Humano			X	X								
Realizar actividades grupales para promover el ejercicio físico.	(Número de actividades grupales realizadas / Total de actividades grupales planificadas) * 100	0 1	Registros de asistencia, registros fotográficos	\$ 600,00	Médico Ocupacional				X								
Realizar diagnóstico inicial al 9% del personal faltante.	(Número de trabajadores que participaron en el diagnóstico / número total de trabajadores) * 100	0 20	Diagnóstico realizado por Médico Ocupacional, exámenes pre ocupacionales	\$ -	Médico Ocupacional			X									

Realizar la difusión de rutas, protocolos o cartera de servicios de las instituciones que realizan la atención integral.	(número de trabajadores o eventos de difusión completados/ Total de trabajadores o eventos planificados) * 100	0	Registros de asistencia, registro fotográfico, material usado para la difusión de la información	\$ -	Técnico de Seguridad	X												
		1																
Capacitar a miembros de los organismos paritarios de higiene y seguridad sobre prevención integral del uso y consumo de drogas en espacios laborales	(Número de integrantes del comité de HyS capacitados / Número total de integrantes del comité de HyS) * 100	0	Registro de capacitaciones, material utilizado, registro fotográfico	\$ -	Médico Ocupacional, Técnico de Seguridad, presidente del Comité de Higiene y Seguridad	X												
		12																
Adquirir el alcohok.	(Número de estrategias de control implementados / Total de estrategias planificadas implementar) * 100	0	Reporte de acciones de control para el cumplimiento de las medidas de prevención del programa de uso y consumo de drogas	\$ 3.000,00	Técnico de SST / Médico ocupacional / Responsable de Talento Humano													
		1																

Elaborado: Benavides Samantha

4.3. PROGRAMA PREVENTIVO DE VIH/ SIDA

4.3.1. Identificación del riesgo.

El Ministerio de Salud Pública, con el fin de fortalecer la atención primaria con enfoque en la promoción de la salud y prevención de enfermedades realiza la siguiente clasificación en lo referente a grupos prioritarios y grupos vulnerables:

Tabla 118 Grupos prioritarios y vulnerables

GRUPOS PRIORITARIOS	GRUPOS VULNERABLES
<ul style="list-style-type: none">• Adultos mayores• Mujeres embarazadas• Niños menores de dos años (general).• Niños menores de cinco años con mal nutrición.• Niños con esquema de vacuna incompleta.• Personas con discapacidad (física, auditiva, visual, intelectual, de lenguaje, psicosocial y visual).• Personas con problemas de salud mental.• Personas privadas de la libertad.• Personas que adolecen enfermedades crónicas no transmisibles.• Personas con tuberculosis.• Personas con VIH.• Personas víctimas de violencia.	<ul style="list-style-type: none">• Mujeres embarazadas con riesgo.• Niños y niñas menores de 2 años con desnutrición aguda.• Personas con discapacidad física e intelectual en abandono y con enfermedades asociadas.• Personas que adolecen enfermedades crónicas o de alta complejidad que no tengan adecuado control de estas o que requieran cuidados paliativos.• Personas con riesgo genético.• Personas víctimas de violencia de género.• Personas con intentos suicidas.

Elaborado: Benavides Samantha

Fuente: (Ministerio de Salud Pública, 2019)

Por lo tanto, las personas que padecen VIH son considerados dentro de los grupos prioritarios, deben recibir atención primaria para garantizar su salud.

El diagnóstico de VIH en el GAD Montúfar se realizó mediante la matriz de diagnóstico inicial de uso y consumo de drogas, analizando si los colaboradores poseen: enfermedades catastróficas, crónicas no transmisibles, crónicas transmisibles, agudas o VIH.

4.3.2. Análisis de datos.

En el análisis de datos en lo referente a VIH/ SIDA se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 119 Enfermedades Preexistentes

ENFERMEDAD PREEXISTENTE		
Enfermedad	N° de trabajadores	Porcentaje
Catastrófica	0	0%
Crónica no transmisible	46	23%
Crónica transmisible	1	1%
Aguda	2	1%
No diagnosticada	148	75%
VIH	0	0%
TOTAL	197	100%

Elaborado: Benavides Samantha

En la siguiente figura, se detalla los porcentajes obtenidos en el diagnóstico realizado.

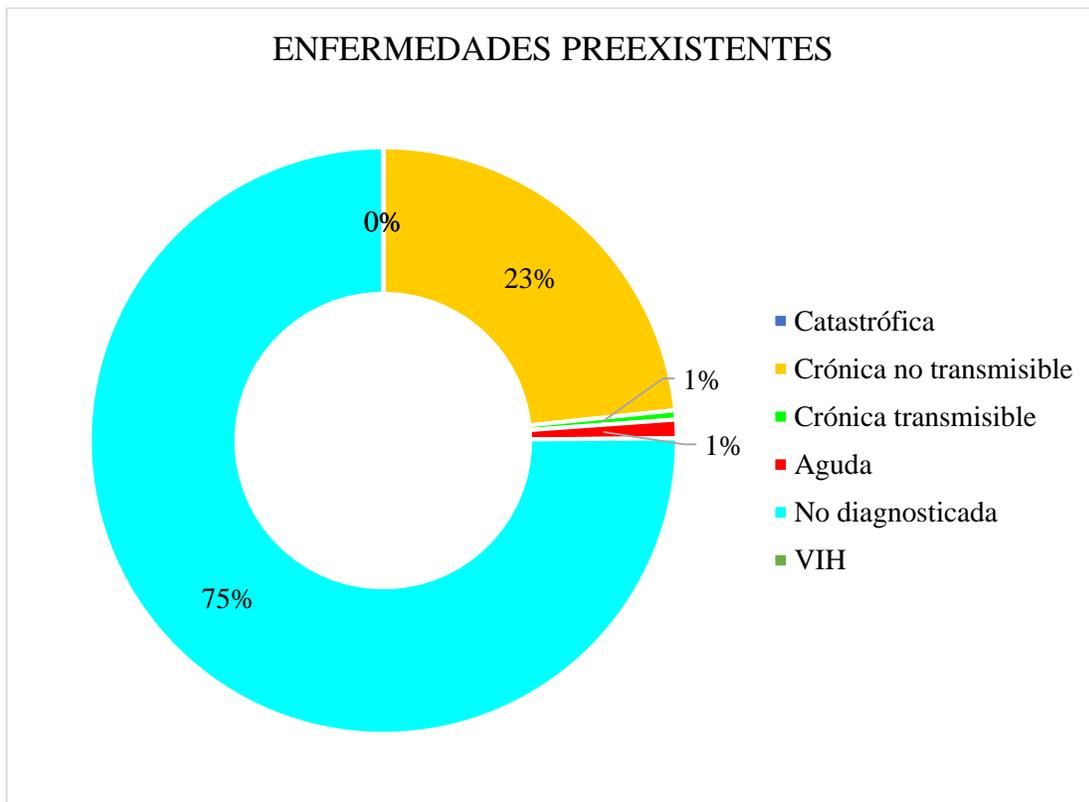


Figura 27 Enfermedades preexistentes

Elaborado: Benavides Samantha

En base a la figura 27 sobre enfermedades preexistentes en el personal de la municipalidad, el 23% posee enfermedades crónicas no trasmisibles, el 1% crónicas trasmisibles, 1% enfermedades agudas, el 75% no diagnostica. En lo referente al VIH, no se tiene casos de esta enfermedad en la institución, por lo que el programa se enfoca en la prevención.

4.3.3. Planificación.

Para abordar la prevención del VIH en la municipalidad de Montúfar, se elaboró la planificación del programa de prevención, con el fin de informar a los involucrados y promover la detección primaria de esta enfermedad.

Tabla 120 Programa de prevención VIH

PROGRAMA DE PREVENCIÓN VIH																				
OBJETIVO GENERAL																				
Aplicar estrategias de prevención de VIH en el GAD de Montúfar para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores.													PROGRAMACIÓN ANUAL 2018							
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	INDICADOR			PORCENTAJE DE AVANCE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRE SUPUESTO	RESPONSABLE	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Implementar acciones para garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación a las personas en el ámbito laboral, considerando sus condiciones particulares de salud, enfermedad y otras que pudieran	Establecer un plan de acción con un enfoque de derechos humanos para la sensibilización de los trabajadores y servidores frente a enfermedades de transmisión sexual, con énfasis en el virus de Inmunodeficiencia Humana.	(Número de actividades cumplidas/ Total de actividades planificadas del plan de acción) *100	Número de	1	100%	Plan de acción, fotografías, registros.	\$ -	Médico Ocupacional/ Técnico de Seguridad												X
	Promover y ofertar la realización de la prueba de detección de VIH	(Número de actividades de promoción realizadas/ Total de	Número de	1	100%	Capacitaciones, charlas, campañas de	\$ -	Médico Ocupacional/ Técnico de Seguridad												X

indicar a su normal desempeño.	de manera voluntaria y confidencial a través de instituciones públicas y privadas.	actividades planificadas para promover y ofertar la realización de la prueba de detección de VIH) *100	Denominador	1		socialización.													
	Proveer canales de comunicación y/o asesoramiento para garantizar la igualdad de acceso a la prevención y la atención sociosanitaria de las personas con enfermedades de transmisión sexual.	(Número de estrategias implementadas para promover canales de asesoramiento y comunicación/ Total de estrategias planificadas para proveer canales de asesoramiento y comunicación) *100	Numerador	0	0%	Medios de difusión respecto a los canales de asesoramiento y/o comunicación sobre la atención sociosanitaria de las personas que viven con VIH.	\$ -	Médico Ocupacional/ Técnico de Seguridad											
	NÚMERO DE BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA	200	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	67%	PRESUPUESTO TOTAL	\$ -													

Elaborado: Benavides Samantha

El plan de medidas preventivas se enfocó en los derechos humanos para la sensibilización de los trabajadores y servidores frente a enfermedades de transmisión sexual, con énfasis en el Virus de Inmunodeficiencia Humana.

Tabla 121 Plan de medidas preventivas VIH

PLAN DE MEDIDAS PREVENTIVAS - VIH		
MEDIDAS PREVENTIVAS	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLES
Realizar un plan de promoción de la salud, dar a conocer los beneficios que aporta en el trabajo como en la vida personal, el tener buena salud. Promoción de la realización de la prueba de VIH de manera voluntaria y confidencial.	mar-19	Médico Ocupacional / Técnico de SSO
Sensibilizar al personal sobre el VIH, signos, síntomas, medios de transmisión, tratamiento, prevención – promoción y consecuencias.	abr-19	Médico Ocupacional / Técnico de SSO
Difusión en la organización sobre tolerancia cero a la discriminación.	may-19	Médico Ocupacional / Técnico de SSO
Fomentar la cultura de respeto entre todos los colaboradores.	Inmediato	Médico Ocupacional / Técnico de SSO

Elaborado: Benavides Samantha

4.3.4. Seguimiento

El programa de prevención de VIH busca sensibilizar a los trabajadores y servidores sobre esta enfermedad, siendo así, de vital importancia el cumplimiento en su totalidad de las actividades planificadas, por lo que se propone el siguiente plan de mejora:

Tabla 122 Plan de mejora - Programa de prevención de VIH

PLAN DE MEJORA - PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE VIH																	
ACTIVIDAD DE MEJORA	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	Año 2019												
					Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
Implementar canales de comunicación y/o asesoramiento para garantizar la igualdad de acceso a la prevención y la atención sociosanitaria de las personas con enfermedades de transmisión sexual.	(Número de estrategias implementadas para promover canales de asesoramiento y comunicación/ Total de estrategias planificadas para proveer canales de asesoramiento y comunicación) *100	Medios de difusión respecto a los canales de asesoramiento y/o comunicación sobre la atención sociosanitaria de las personas que viven con VIH.	\$ -	Médico Ocupacional/ Técnico de Seguridad							X						
	0																
	1																

Elaborado: Benavides Samantha

5. CONCLUSIONES

- La revisión bibliográfica de la investigación sirvió como fundamento para el desarrollo del problema planteado y la construcción del marco teórico y legal. La metodología utilizada para la evaluación del riesgo psicosocial fue la propuesta por el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), se desarrolló las siguientes fases: identificación del riesgo, elección de la metodología, trabajo de campo, análisis de datos, planificación y seguimiento.
- El diagnóstico inicial de la gestión de riesgos realizada por el “Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montúfar”, permitió identificar 35 factores de riesgo psicosocial en el personal del área operativa, siendo necesario analizar el riesgo para cada uno de los puestos de trabajo de la institución. Además, permitió detectar la necesidad de implementar programas de prevención de riesgo psicosocial, uso y consumo de drogas y VIH-SIDA, con la finalidad de garantizar un ambiente de trabajo saludable física y mentalmente para sus empleados y servidores.
- Mediante la implementación de los programas de prevención en el GADMM se obtuvo los siguientes resultados:
 - El programa de prevención de riesgos psicosociales implementado en el año 2018 a todos los colaboradores de la municipalidad de Montúfar permitió identificar 2329 factores de riesgo, los cuales 281 son psicosociales, siendo así, 12% del total. La aplicación del método “Factores Psicosociales” (FPSICO Versión 3.1.) evaluó a los trabajadores en diferentes factores, de los cuales la participación-supervisión

es el punto más débil, teniendo un 29% del personal en situación adecuada, 10% en riesgo moderado, 19% en riesgo elevado y 42% en riesgo muy elevado. Por lo que fue necesario, realizar la planificación del programa de prevención cumpliendo los lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo, planificar medidas preventivas y un plan de mejora para garantizar el cumplimiento de las actividades planificadas.

- En el programa de prevención integral al uso y consumo de drogas en ambientes laborables, se determinó que las principales drogas consumidas por los trabajadores fueron el alcohol y tabaco, de los cuales, 46% consume solo alcohol, el 1% únicamente fuma, el 22% consume ambas y el 31% no consume; la mayor frecuencia de consumo fue de una vez al año con un 47%, seguida del 17% que consume de 2 a 7 veces a la semana; del total del personal evaluado el 4% no reconoce tener problemas de consumo, mientras que para el 96% este parámetro no aplica.
- El programa de prevención de VIH-SIDA ayudó a localizar a las personas que padecen esta enfermedad en el grupo de atención prioritaria. En base a las enfermedades preexistentes (VIH) en el personal, se identificó que no existen casos de esta enfermedad en el grupo de estudio, por lo tanto, el programa se enfocó en la prevención; informar a los trabajadores sobre el VIH, signos, síntomas, medios de transmisión, tratamiento, promoción y consecuencias.

6. RECOMENDACIONES

- Para futuras evaluación de riesgo psicosocial al personal del “Gobierno Autónomo Descentralizado de Montúfar”, elegir la metodología de evaluación que más se adapte a las condiciones de la institución a evaluar, para obtener datos reales y poder plantear medidas preventivas. Además, se debe realizar dicha evaluación al 100% de los colaboradores.
- Para dar solución a los problemas presentes en la institución, se debe realizar un análisis completo de todos los factores necesarios con los que se debe contar en materia de seguridad y salud ocupacional, tal como lo establece el Ministerio del Trabajo en su lista de chequeo.
- Ejecutar anualmente las actividades planificadas en los programas de prevención de riesgo psicosocial, uso y consumo de drogas y VIH-SIDA, juntamente con las medidas preventivas establecidas y dar seguimiento mediante los planes de mejora propuestos, para garantizar un ambiente de trabajo adecuado para todos los empleados y servidores de la municipalidad.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Constituyente, .. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi.
- Cárdenas, L., & Bellesteros, B. (2005). *SIDA Lo que todos debemos saber*. México: Editorial Trillas.
- Chávez, S. (2018). *Propuesta de un Sistema de Gestión del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar*. Ibarra: Universidad Técnica del Norte.
- COOTAD. (2015). *Código Orgánico de Organización Territorial Autonomías y Descentralización*. Quito.
- Davenport-Hines, R. (2003). *La búsqueda del olvido. Historia global de las drogas*. Editorial Turner.
- Decreto Ejecutivo 2393, .. (1986). *Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo*. Ecuador.
- Decreto Ejecutivo 951, .. (2016). 2.3.6. *Reglamento Ley Prevención Integral Fenómeno Socio Económico Drogas*. Quito.
- Floria, P. (2013). *Control del estrés laboral*. Madrid: FC EDITORIAL.
- GAD Montufar. (2015-2031). *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial Catón Montúfar*. San Gabriel.
- GAD Montúfar, .. (2017). *Reglamento de Seguridad y Salud*. San Gabriel.
- GADMM. (2015). *Estatuto Orgánico por Procesos GAD-Montúfar – 2015*. San Ggabriel: GADMM.
- Gómez, R., Serena, F., Carrizo, M., Vida, E., Solange, S., Pérez, D., & Mácules, I. (2012). *Introducción al campo de las drogodependencias*. Córdoba: Editorial Brujas.
- González, D. (2015). *Ergonomía y Psicología*. Bogotá: FC EDITORIAL ediciones de la U.
- Google Maps, .. (2018). *Google Maps*. Obtenido de <https://www.google.com/maps/place/Ecuador/@-1.8802809,-79.6203633,7z/data=!4m5!3m4!1s0x902387dda89a4bd5:0x9d76af04119c3702!8m2!3d-1.831239!4d-78.183406>
- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, .. (2004). *Decisión 584*. Guayaquil: Ecuador.

- Kleiman, M., Caulkins, J., & Hawken, A. (2014). *Drogas y Políticas sobre Drogas: Lo que el mundo necesita saber*. Bogotá: Ediciones Uniandes.
- Lahera, M., & Góngora, J. (2002). *Instituto Navarro de Salud Laboral*. Obtenido de Factores psicosociales. Identificación de situación de riesgo.: <https://w3.ual.es/GruposInv/Prevencion/evaluacion/procedimiento/F.%20Factores%20Psicosociales.pdf>
- Meliá, J. (2004). *La Batería de Factores Psicosociales de la Universidad de Valencia: La evaluación multidisciplinar comprehensiva de los riesgos psicosociales*. Santiago de Compostela (España): Trabajo presentado en el Tercer Congreso Internacional de la Prevención de Riesgos Laborales.
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador, .. (2007). *Programa Nacional de Prevención y Control del VIH/SIDA-ITS- Guía de atención Integral a PVVS*. Quito: MSP.
- Ministerio de Salud Pública, .. (2007). *Manual Nacional de Consejería VIH-SIDA-ITS*. Quito: MSP.
- Ministerio de Salud Pública, .. (2011). *Ley Orgánica para la Regulación y Control de Tabaco*. Quito.
- Ministerio de Salud Pública, .. (01 de 2019). *www.salud.gob.ec*. Obtenido de Estrategia de abordaje Médico del Barrio: <https://www.salud.gob.ec/medico-del-barrio-2/>
- Ministerio de Trabajo y Empleo. (2006). *Acuerdo Ministerial No. 00398*. Quito.
- Ministerio de Trabajo y Empleo. (2008). *Reglamento de Seguridad y Salud para la construcción y obras publicas, No. 00174*. Quito.
- Ministerio del Trabajo y Empleo. (2017). *Acuerdo Ministerial Nro. 0135 - Instrumento para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados*. Quito.
- Ministerio del Trabajo y Empleo. (2017). *No. MDT-2017-0082 NORMATIVA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL*. Quito.
- Ministerio del Trabajo, .. (2018). *Programa de prevención de riesgo psicosocial*. Quito.
- Ministerio del Trabajo, .. (2018). *Programa de prevención de uso y consumo de drogas*. Quito.
- Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud Pública, & Secretaría Técnica de Drogas. (2016). *Acuerdo Interinstitucional No. SETED-MDT-2016-001-A*. Quito.
- Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. (2002). *ISTAS*. Obtenido de Método ISTAS21 (CoPsoQ) Manual para la evaluación de riesgo psicosociales en el trabajo: http://www.istas.ccoo.es/descargas/m_metodo_istas21.pdf

- Moreno, K. (2013). *Drogas: Las 100 preguntas más frecuentes*. México: Centros de Integración Juvenil, A.C., Editorial Trillas.
- Organización Mundial de la Salud. (1994). *Glosario de términos de alcohol y drogas*. Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo.
- Organización Mundial de la Salud. (2002). *Informe sobre la salud del mundo*. Ginebra: Capítulo 2. Definición y evaluación de los riesgos para la salud.
- Palma, A., & Ansoleaga, E. A. (2018). Violencia laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática. *Revista médica de Chile*, 213-222.
- Pérez, & Nogareda. (2012). Riesgos Psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Ciencias Psicológicas 2012; VI (1)*, 75-87.
- Ramírez, S. (2016). *Cuando la enfermedad se silencia Sida y toxicidad en el oriente boliviano*. Tarragona: publicaciones urv.
- Servicio de Salud de Castilla y León, .. (2016). *Técnico en Cuidado Auxiliares de Enfermería, Temario Vol. II*. Madrid: Editorial CEP S.L.
- Software FPSICO 3.1, .. (2018). *INSHT*.
- Suárez, C., Gil-Carcedo, L., Marco, J., Medina, J., Ortega, P., & Trinidad, J. (2007). *Tratado de Otorrinolaringología y Cirugía de Cabeza y Cuello*. Buenos Aires - Madrid: Médica Panamerica.
- Torres, L. (2001). *Tratado de cuidados críticos y emergencias*. Madrid: Arán Ediciones S.L.
- UGT Navarra. (2013). *Informe sobre la situación de la drogodependencia en el ámbito laboral de Navarra*. En prensa.
- Uribe, J. (2016). *Psicología del trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. México: El Manual Moderno S.A. de C.V.
- Velasco, R. (2014). *El consumo de Drogas: la tarea preventiva*. México: Trillas.
- Villanueva, E. (2018). *Gisbert Calabuig, Medicina Legal y Toxicología*. Barcelona: ELSEVIER.

8. ANEXOS

Anexo 1 Política de Seguridad Laboral

POLÍTICA DE SEGURIDAD LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE MONTÚFAR

El Gobierno Autónomo Descentralizado de la municipalidad de Montúfar, asume como compromiso la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, con el propósito de fomentar una cultura en prevención de riesgos, velar por el completo bienestar físico, mental y social de los trabajadores y promover un medio productivo hacia la excelencia del servicio público.

El GAD-Montúfar dispondrá de los recursos necesarios para llevar acabo el mencionado compromiso ya sean estos físicos, económicos, humanos o técnicos; además realizará sus acciones basadas en los siguientes principios:

- Todos los siniestros laborales y ambientales pueden ser prevenidos;
- La prevención de los accidentes e incidentes laborales juntamente con la protección del medio ambiente, son obligación de todo el personal de la municipalidad, de sus contratistas, subcontratistas y de todos quienes se hallen transitoriamente en la institución;
- Combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y finalmente en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual;
- Cumplir con la legislación vigente en el Ecuador, normas internas y las especificaciones técnicas de trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo;
- Trabajar en el mejoramiento continuo del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.

Anexo 2 Registro de Identificación y Evaluación de Riesgos

REGISTRO DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS									
Elaborado por:			Revisado por:			Aprobado por:			
Cargo: Obras Públicas									
Proceso: OOPP									
Subproceso: Adoquinado de la calle Bolívar- San Gabriel									
Puestos de trabajo: 1									
Tiempo de exposición: 8h (lunes a viernes)									
Tareas (Actividades del proceso):									
1.- Retirar sus herramientas.									
2.- Transportar material necesario para realizar la obra.									
2.- Dirigirse a su puesto de trabajo correspondiente.									
3.- Realizar la obra									
4.- Retirar adoquines en mal estado.									
5.- limpiar adoquines y estabilizar la calle.									
6.- Poner adoquines en buen estado.									
7.- Presionar con Los adoquines puestos.									
8.- Limpiar residuos de adoquín y arena en la calle.									
No	TIPO DE RIESGO	PELIGRO IDENTIFICADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			<u>ESTIMACIÓN DE RIESGOS</u>
			B	M	A	LD	D	ED	
1	Mecánicos	Caída de personas a distinto nivel							
2		Caídas de personas al mismo nivel	x			x			RIESGO TRIVIAL
3		Caída de objetos por desplome o derrumbamiento							
4		Caída de objetos en manipulación		x		x			RIESGO TOLERABLE
5		Choque contra objetos inmóviles	x			x			RIESGO TRIVIAL
6		Choque contra objetos móviles							
7		Golpes/cortes por objetos y herramientas			x		x		RIESGO IMPORTANTE
8		Proyección de partículas			x	x			RIESGO MODERADO
9		Atrapamiento por o entre objetos			x		x		RIESGO IMPORTANTE
10		Atrapamiento por vuelco de máquinas o vehículos							
11		Atropello o golpes por vehículos							
12		Espacio confinado							
13		Incendio							
14		Explosión							
15		Fi	Exposición a temperaturas altas						

16		Exposición a temperaturas bajas							
17		Contactos térmicos							
18		Contacto eléctrico directo							
19		Contacto eléctrico indirecto							
20		Exposición a radiaciones ionizantes							
21		Exposición a radiaciones no ionizantes							
22		Ruido		x		x			RIESGO TOLERABLE
23		Vibraciones		x			x		RIESGO MODERADO
24		Exposición a presiones altas							
25		Iluminación							
26	Químicos	Exposición a humedad	x			x			RIESGO TRIVIAL
27		Exposición a gases y vapores							
28		Exposición a aerosoles sólidos							
29		Exposición a aerosoles líquidos							
30		Exposición a sustancias tóxicas							
31		Contacto con sustancias causticas y/o corrosivas							
32	Biológicos	Exposición a virus							
33		Exposición a bacterias	x				x		RIESGO TRIVIAL
34		Exposición a hongos	x				x		RIESGO TRIVIAL
35		Exposición a derivados orgánicos	x				x		RIESGO TRIVIAL
36		Exposición a insectos	x				x		RIESGO TRIVIAL
37	Ergonómicos	Sobre esfuerzo físico			x		x		RIESGO IMPORTANTE
38		Sobrecarga		x				x	RIESGO MODERADO
39		Manejo manual de cargas							
40		Posturas forzadas de pie, sentado			x			x	RIESGO IMPORTANTE
41		Movimientos repetitivos			x			x	RIESGO IMPORTANTE
42		Uso inadecuado de herramientas			x			x	RIESGO IMPORTANTE
43		Organización en el trabajo			x		x		RIESGO MODERADO
44		Uso de PDV							
45	Psicosociales	Carga mental							
46		Contenido de trabajo			x			x	RIESGO IMPORTANTE
47		Definición de rol							
48		Supervisión y Participación		x				x	RIESGO MODERADO
49		Autonomía							
50		Interés por el trabajador	x					x	RIESGO MODERADO
51	Relaciones personales								

Anexo 3 Matrices de Identificación y Evaluación de riesgos INSHT

		MÉTODO GENERAL DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS INSHT "GAD MONTÚFAR"						Código: UTN-GADMM-F-100-80					
								Fecha de Elaboración: Oct-Nov-2018					
Elaborado por: Samantha Benavides							Revisado por: MSc. Ing. Marcelo Puento			Aprobado por: Dr. William Pozo			
Localización: Carchi, Montúfar. Calle Sucre 03-61 y Bolívar							Evaluación: <input checked="" type="checkbox"/> Inicial <input type="checkbox"/> Periódica						
Puesto de trabajo: Director de Agua Potable y Alcantarillado													
Nº de trabajadores: 1							Fecha Evaluación: Fecha última evaluación:						
Tiempo de exposición: 8 horas													
Proceso: Dirección de Unidad Organizacional													
Subproceso: Ejecutar labores de control y supervisión de las labores de agua potables y alcantarillado.													
Factor de Riesgo	Peligro Identificativo	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del Riesgo					
		B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN	
1	MECÁNICOS	Caída de personas a distinto nivel	1				1		0	1	0	0	0
2		Caída de personas al mismo nivel	1			1			1	0	0	0	0
3		Caída de objetos por desplome o derrumbamiento	1				1		0	1	0	0	0
4		Caída de objetos en manipulación							0	0	0	0	0
5		Caída de objetos desprendidos	1				1		0	1	0	0	0
6		Pisada sobre objetos	1			1			1	0	0	0	0
7		Choque contra objetos inmóviles	1			1			1	0	0	0	0
8		Choque contra objetos móviles	1				1		0	1	0	0	0
9		Golpes/cortes por objetos herramientas							0	0	0	0	0

10		Proyección de fragmentos o partículas	1			1		0	1	0	0	0	
11		Atrapamiento por o entre objetos	1			1		0	1	0	0	0	
12		Atrapamiento por vuelco de máquinas o vehículos						0	0	0	0	0	
13		Atropello o golpes por vehículos	1			1		0	1	0	0	0	
14	FÍSICOS	Incendios - Explosiones						0	0	0	0	0	
15		Humedad	1			1		1	0	0	0	0	
16		Temperatura			1	1			0	0	1	0	0
17		Contactos térmicos							0	0	0	0	0
18		Contactos eléctricos directos	1				1		0	1	0	0	0
19		Contactos eléctricos indirectos							0	0	0	0	0
20		Exposición a radiaciones ionizantes							0	0	0	0	0
21		Exposición a radiaciones no ionizantes							0	0	0	0	0
22		Ruido	1			1			1	0	0	0	0
23		Vibraciones	1			1			1	0	0	0	0
24	Iluminación			1	1			0	0	1	0	0	
25	QUÍMICOS	Exposición a gases y vapores	1			1		0	1	0	0	0	
26		Exposición a aerosoles sólido						0	0	0	0	0	
27		Exposición a aerosoles líquidos							0	0	0	0	0
28		Exposición a sustancias nocivas o tóxicas	1			1			1	0	0	0	0
29		Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas							0	0	0	0	0
30	BIOLÓGICOS	Exposición a virus	1			1		0	1	0	0	0	

31		Exposición a bacterias	1				1		0	1	0	0	0
32		Parásitos							0	0	0	0	0
33		Exposición a hongos							0	0	0	0	0
34		Exposición a derivados orgánicos	1				1		0	1	0	0	0
35		Exposición a insectos							0	0	0	0	0
36		Exposición a animales selváticos: tarántulas, serpientes, fieras							0	0	0	0	0
37	ERGONÓMICOS	Dimensiones del puesto de trabajo							0	0	0	0	0
38		Sobre esfuerzo físico / sobre tensión		1			1		0	0	1	0	0
39		Sobrecarga							0	0	0	0	0
40		Posturas forzadas		1			1		0	0	1	0	0
41		Movimientos repetitivos		1			1		0	0	1	0	0
42		Confort acústico	1			1			1	0	0	0	0
43		Confort térmico	1			1			1	0	0	0	0
44		Confort lumínico							0	0	0	0	0
45		Calidad de aire							0	0	0	0	0
46		Organización del trabajo							0	0	0	0	0
47	Distribución del trabajo							0	0	0	0	0	
48	Operadores de PVD		1			1		0	0	1	0	0	
49	PSICOSOCIALES	Carga Mental			1	1		0	0	1	0	0	
50		Contenido del Trabajo						0	0	0	0	0	
51		Definición del Rol						0	0	0	0	0	
52		Supervisión y Participación						0	0	0	0	0	
53		Autonomía						0	0	0	0	0	
54		Interés por el Trabajo						0	0	0	0	0	
55		Relaciones Personales			1	1		0	0	0	1	0	0

		MÉTODO GENERAL DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS INSHT "GAD MONTÚFAR"						Código: UTN-GADMM-F-100-62					
								Fecha de Elaboración: Oct-Nov-2018					
								Última aprobación:					
								Revisión: Dic-2018					
Elaborado por: Samantha Benavides			Revisado por: MSc. Ing. Marcelo Puento			Aprobado por: Dr. William Pozo							
Localización: Carchi, Montúfar. Calle Sucre 03-61 y Bolívar													
Puesto de trabajo: Jefe de Patrimonio							Evaluación:						
Nº de trabajadores: 1							<input checked="" type="checkbox"/> Inicial						
Tiempo de exposición: 8 horas							<input type="checkbox"/>						
Proceso: Ejecución y coordinación de procesos							Periódica						
Subproceso: Supervisión y ejecución de labores relacionadas con el Patrimonio del cantón.							Fecha Evaluación:						
							Fecha última evaluación:						
Factor de Riesgo	Peligro Identificativo	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del Riesgo					
		B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN	
1	MECÁNICOS	Caída de personas a distinto nivel	1			1		0	1	0	0	0	
2		Caída de personas al mismo nivel	1			1		1	0	0	0	0	
3		Caída de objetos por desplome o derrumbamiento	1				1		0	1	0	0	0
4		Caída de objetos en manipulación							0	0	0	0	0
5		Caída de objetos desprendidos	1				1		0	1	0	0	0
6		Pisada sobre objetos	1				1		0	1	0	0	0
7		Choque contra objetos inmóviles	1			1			1	0	0	0	0
8		Choque contra objetos móviles							0	0	0	0	0
9		Golpes/cortes por objetos herramientas							0	0	0	0	0
10		Proyección de fragmentos o partículas	1			1			1	0	0	0	0
11		Atrapamiento por o entre objetos	1				1		0	1	0	0	0

12		Atrapamiento por vuelco de máquinas o vehículos						0	0	0	0	0	
13		Atropello o golpes por vehículos	1			1		0	1	0	0	0	
14	FÍSICOS	Incendios - Explosiones						0	0	0	0	0	
15		Humedad						0	0	0	0	0	
16		Temperatura			1	1			0	0	1	0	0
17		Contactos térmicos							0	0	0	0	0
18		Contactos eléctricos directos	1				1		0	1	0	0	0
19		Contactos eléctricos indirectos							0	0	0	0	0
20		Exposición a radiaciones ionizantes							0	0	0	0	0
21		Exposición a radiaciones no ionizantes							0	0	0	0	0
22		Ruido	1			1			1	0	0	0	0
23		Vibraciones	1			1			1	0	0	0	0
24	Iluminación			1	1			0	0	1	0	0	
25	QUÍMICOS	Exposición a gases y vapores						0	0	0	0	0	
26		Exposición a aerosoles sólido						0	0	0	0	0	
27		Exposición a aerosoles líquidos							0	0	0	0	0
28		Exposición a sustancias nocivas o tóxicas							0	0	0	0	0
29		Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas							0	0	0	0	0
30	BIOLÓGICOS	Exposición a virus	1				1		0	1	0	0	0
31		Exposición a bacterias	1					1		0	1	0	0
32		Parásitos							0	0	0	0	0
33		Exposición a hongos							0	0	0	0	0

34		Exposición a derivados orgánicos						0	0	0	0	0
35		Exposición a insectos						0	0	0	0	0
36		Exposición a animales selváticos: tarántulas, serpientes, fieras						0	0	0	0	0
37	ERGONÓMICOS	Dimensiones del puesto de trabajo						0	0	0	0	0
38		Sobre esfuerzo físico / sobre tensión	1			1		0	1	0	0	0
39		Sobrecarga						0	0	0	0	0
40		Posturas forzadas	1			1		0	1	0	0	0
41		Movimientos repetitivos	1			1		0	1	0	0	0
42		Confort acústico	1		1			1	0	0	0	0
43		Confort térmico	1		1			1	0	0	0	0
44		Confort lumínico						0	0	0	0	0
45		Calidad de aire						0	0	0	0	0
46		Organización del trabajo						0	0	0	0	0
47	Distribución del trabajo						0	0	0	0	0	
48	Operadores de PVD	1			1		0	1	0	0	0	
49	PSICOSOCIALES	Carga Mental		1	1			0	1	0	0	0
50		Contenido del Trabajo						0	0	0	0	0
51		Definición del Rol						0	0	0	0	0
52		Supervisión y Participación						0	0	0	0	0
53		Autonomía						0	0	0	0	0
54		Interés por el Trabajo						0	0	0	0	0
55		Relaciones Personales			1	1			0	0	1	0

		MÉTODO GENERAL DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS INSHT "GAD MONTÚFAR"						Código: UTN-GADMM-F-100-49				
								Fecha de Elaboración: Oct-Nov-2018				
								Última aprobación:				
								Revisión: Dic-2018				
Elaborado por: Samantha Benavides			Revisado por: MSc. Ing. Marcelo Puento			Aprobado por: Dr. William Pozo						
Localización: Carchi, Montúfar. Calle Sucre 03-61 y Bolívar												
Puesto de trabajo: Técnico de Proveeduría												
Nº de trabajadores: 1							<input checked="" type="checkbox"/> Inicial					
Tiempo de exposición: 8 horas							<input type="checkbox"/> Periódica					
Proceso: Ejecución de procesos y Apoyo Tecnológico												
Subproceso: Controlar y mantener el sistema de registros e inventarios de los activos.							Fecha Evaluación:					
							Fecha última evaluación:					
Factor de Riesgo	Peligro Identificativo	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del Riesgo				
		B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN
1	MECÁNICOS	Caída de personas a distinto nivel	1			1		0	1	0	0	0
2		Caída de personas al mismo nivel	1			1		0	1	0	0	0
3		Caída de objetos por desplome o derrumbamiento						0	0	0	0	0
4		Caída de objetos en manipulación	1				1	0	1	0	0	0
5		Caída de objetos desprendidos	1				1	0	1	0	0	0
6		Pisada sobre objetos	1				1	0	1	0	0	0
7		Choque contra objetos inmóviles	1			1		1	0	0	0	0
8		Choque contra objetos móviles						0	0	0	0	0
9		Golpes/cortes por objetos herramientas						0	0	0	0	0
10		Proyección de fragmentos o partículas						0	0	0	0	0

11		Atrapamiento por o entre objetos	1				1		0	1	0	0	0	
12		Atrapamiento por vuelco de máquinas o vehículos							0	0	0	0	0	
13		Atropello o golpes por vehículos	1				1		0	1	0	0	0	
14	FÍSICOS	Incendios - Explosiones							0	0	0	0	0	
15		Humedad							0	0	0	0	0	
16		Temperatura			1	1				0	0	1	0	0
17		Contactos térmicos								0	0	0	0	0
18		Contactos eléctricos directos	1					1		0	1	0	0	0
19		Contactos eléctricos indirectos								0	0	0	0	0
20		Exposición a radiaciones ionizantes								0	0	0	0	0
21		Exposición a radiaciones no ionizantes								0	0	0	0	0
22		Ruido								0	0	0	0	0
23		Vibraciones								0	0	0	0	0
24	Iluminación			1	1				0	0	1	0	0	
25	QUÍMICOS	Exposición a gases y vapores							0	0	0	0	0	
26		Exposición a aerosoles sólido							0	0	0	0	0	
27		Exposición a aerosoles líquidos								0	0	0	0	0
28		Exposición a sustancias nocivas o tóxicas								0	0	0	0	0
29		Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas								0	0	0	0	0
30	BIOLÓGICOS	Exposición a virus	1				1		0	1	0	0	0	
31		Exposición a bacterias	1				1		0	1	0	0	0	

32		Parásitos						0	0	0	0	0
33		Exposición a hongos						0	0	0	0	0
34		Exposición a derivados orgánicos						0	0	0	0	0
35		Exposición a insectos						0	0	0	0	0
36		Exposición a animales selváticos: tarántulas, serpientes, fieras						0	0	0	0	0
37	ERGONOMÍCOS	Dimensiones del puesto de trabajo		1		1		0	0	1	0	0
38		Sobre esfuerzo físico / sobre tensión	1			1		0	1	0	0	0
39		Sobrecarga	1			1		0	1	0	0	0
40		Posturas forzadas	1			1		0	1	0	0	0
41		Movimientos repetitivos	1			1		0	1	0	0	0
42		Confort acústico						0	0	0	0	0
43		Confort térmico	1			1		1	0	0	0	0
44		Confort lumínico						0	0	0	0	0
45		Calidad de aire						0	0	0	0	0
46		Organización del trabajo		1		1		0	1	0	0	0
47	Distribución del trabajo						0	0	0	0	0	
48	Operadores de PVD	1			1		0	1	0	0	0	
49	PSICOSOCIALES	Carga Mental						0	0	0	0	0
50		Contenido del Trabajo						0	0	0	0	0
51		Definición del Rol						0	0	0	0	0
52		Supervisión y Participación						0	0	0	0	0
53		Autonomía	1			1		1	0	0	0	0
54		Interés por el Trabajo						0	0	0	0	0
55		Relaciones Personales			1	1		0	0	1	0	0

		MÉTODO GENERAL DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS INSHT "GAD MONTÚFAR"						Código: UTN-GADMM-F-100-82				
								Fecha de Elaboración: Oct-Nov-2018				
								Última aprobación:				
								Revisión: Dic-2018				
Elaborado por: Samantha Benavides			Revisado por: MSc. Ing. Marcelo Puente			Aprobado por: Dr. William Pozo						
Localización: Carchi, Montúfar. Calle Sucre 03-61 y Bolívar												
Puesto de trabajo: Analista de Laboratorio												
N° de trabajadores: 1						<input checked="" type="checkbox"/> Inicial						
Tiempo de exposición: 8 horas						<input type="checkbox"/> Periódica						
Proceso: Ejecución de Procesos												
Subproceso: Ejecutar procedimientos fisicoquímicos para la dotación de agua potable de calidad.						Fecha Evaluación:						
						Fecha última evaluación:						
Factor de Riesgo	Peligro Identificativo	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del Riesgo				
		B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN
1	MECÁNICOS	Caída de personas a distinto nivel	1			1		0	1	0	0	0
2		Caída de personas al mismo nivel		1		1		0	0	1	0	0
3		Caída de objetos por desplome o derrumbamiento						0	0	0	0	0
4		Caída de objetos en manipulación		1		1		0	0	1	0	0
5		Caída de objetos desprendidos	1			1		0	1	0	0	0
6		Pisada sobre objetos		1		1		0	0	1	0	0
7		Choque contra objetos inmóviles	1			1		1	0	0	0	0
8		Choque contra objetos móviles						0	0	0	0	0
9		Golpes/cortes por objetos herramientas		1		1		0	0	1	0	0
10		Proyección de fragmentos o partículas						0	0	0	0	0

11		Atrapamiento por o entre objetos	1				1		0	1	0	0	0	
12		Atrapamiento por vuelco de máquinas o vehículos							0	0	0	0	0	
13		Atropello o golpes por vehículos	1				1		0	1	0	0	0	
14	FÍSICOS	Incendios - Explosiones		1			1		0	0	1	0	0	
15		Humedad	1			1			1	0	0	0	0	
16		Temperatura			1	1				0	0	1	0	0
17		Contactos térmicos								0	0	0	0	0
18		Contactos eléctricos directos	1					1		0	1	0	0	0
19		Contactos eléctricos indirectos								0	0	0	0	0
20		Exposición a radiaciones ionizantes								0	0	0	0	0
21		Exposición a radiaciones no ionizantes								0	0	0	0	0
22		Ruido								0	0	0	0	0
23		Vibraciones								0	0	0	0	0
24	Iluminación			1	1				0	0	1	0	0	
25	QUÍMICOS	Exposición a gases y vapores		1			1		0	0	1	0	0	
26		Exposición a aerosoles sólido							0	0	0	0	0	
27		Exposición a aerosoles líquidos							0	0	0	0	0	
28		Exposición a sustancias nocivas o tóxicas		1				1		0	0	1	0	0
29	Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas		1				1		0	0	1	0	0	
30	BIOLÓGICOS	Exposición a virus	1				1		0	1	0	0	0	
31		Exposición a bacterias	1				1		0	1	0	0	0	

32		Parásitos						0	0	0	0	0	
33		Exposición a hongos						0	0	0	0	0	
34		Exposición a derivados orgánicos						0	0	0	0	0	
35		Exposición a insectos						0	0	0	0	0	
36		Exposición a animales selváticos: tarántulas, serpientes, fieras						0	0	0	0	0	
37	ERGONÓMICOS	Dimensiones del puesto de trabajo						0	0	0	0	0	
38		Sobre esfuerzo físico / sobre tensión		1			1		0	0	1	0	0
39		Sobrecarga							0	0	0	0	0
40		Posturas forzadas	1				1		0	1	0	0	0
41		Movimientos repetitivos		1			1		0	0	1	0	0
42		Confort acústico							0	0	0	0	0
43		Confort térmico	1				1		1	0	0	0	0
44		Confort lumínico							0	0	0	0	0
45		Calidad de aire							0	0	0	0	0
46		Organización del trabajo							0	0	0	0	0
47	Distribución del trabajo							0	0	0	0	0	
48	Operadores de PVD	1				1		0	1	0	0	0	
49	PSICOSOCIALES	Carga Mental			1	1			0	0	1	0	0
50		Contenido del Trabajo							0	0	0	0	0
51		Definición del Rol							0	0	0	0	0
52		Supervisión y Participación							0	0	0	0	0
53		Autonomía							0	0	0	0	0
54		Interés por el Trabajo							0	0	0	0	0
55		Relaciones Personales				1	1			0	0	1	0

		MÉTODO GENERAL DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS INSHT "GAD MONTÚFAR"						Código: UTN-GADMM-F-100-02				
								Fecha de Elaboración: Oct-Nov-2018				
								Última aprobación:				
								Revisión: Dic-2018				
Elaborado por: Samantha Benavides			Revisado por: MSc. Ing. Marcelo Puento			Aprobado por: Dr. William Pozo						
Localización: Carchi, Montúfar. Calle Sucre 03-61 y Bolívar							Evaluación: <input checked="" type="checkbox"/> Inicial <input type="checkbox"/> Periódica					
Puesto de trabajo: Asistente Administrativo Alcaldía												
Nº de trabajadores: 1							Fecha Evaluación: Fecha última evaluación:					
Tiempo de exposición: 8 horas												
Proceso: Administración												
Subproceso: Ejecutar laborales de administración de la Entidad.												
Factor de Riesgo	Peligro Identificativo	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del Riesgo				
		B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN
1	MECÁNICOS	Caída de personas a distinto nivel	1			1		0	1	0	0	0
2		Caída de personas al mismo nivel	1			1		0	1	0	0	0
3		Caída de objetos por desplome o derrumbamiento						0	0	0	0	0
4		Caída de objetos en manipulación						0	0	0	0	0
5		Caída de objetos desprendidos						0	0	0	0	0
6		Pisada sobre objetos						0	0	0	0	0
7		Choque contra objetos inmóviles	1			1		1	0	0	0	0
8		Choque contra objetos móviles						0	0	0	0	0
9		Golpes/cortes por objetos herramientas						0	0	0	0	0
10		Proyección de fragmentos o partículas						0	0	0	0	0
11		Atrapamiento por o entre objetos						0	0	0	0	0
12		Atrapamiento por vuelco de máquinas o vehículos						0	0	0	0	0

13		Atropello o golpes por vehículos	1			1		0	1	0	0	0
14	FÍSICOS	Incendios - Explosiones						0	0	0	0	0
15		Humedad						0	0	0	0	0
16		Temperatura						0	0	0	0	0
17		Contactos térmicos						0	0	0	0	0
18		Contactos eléctricos directos	1			1		0	1	0	0	0
19		Contactos eléctricos indirectos						0	0	0	0	0
20		Exposición a radiaciones ionizantes						0	0	0	0	0
21		Exposición a radiaciones no ionizantes						0	0	0	0	0
22		Ruido						0	0	0	0	0
23		Vibraciones						0	0	0	0	0
24	Iluminación		1	1			0	0	1	0	0	
25	QUÍMICOS	Exposición a gases y vapores						0	0	0	0	0
26		Exposición a aerosoles sólido						0	0	0	0	0
27		Exposición a aerosoles líquidos						0	0	0	0	0
28		Exposición a sustancias nocivas o tóxicas						0	0	0	0	0
29		Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas						0	0	0	0	0
30	BIOLÓGICOS	Exposición a virus	1			1		0	1	0	0	0
31		Exposición a bacterias	1			1		0	1	0	0	0
32		Parásitos						0	0	0	0	0
33		Exposición a hongos						0	0	0	0	0
34		Exposición a derivados orgánicos						0	0	0	0	0
35		Exposición a insectos						0	0	0	0	0
36		Exposición a animales selváticos: tarántulas, serpientes, fieras						0	0	0	0	0

37	ERGONOMÍCOS	Dimensiones del puesto de trabajo						0	0	0	0	0	
38		Sobre esfuerzo físico / sobre tensión			1		1		0	0	0	1	0
39		Sobrecarga							0	0	0	0	0
40		Posturas forzadas			1		1		0	0	0	1	0
41		Movimientos repetitivos			1		1		0	0	0	1	0
42		Confort acústico							0	0	0	0	0
43		Confort térmico							0	0	0	0	0
44		Confort lumínico							0	0	0	0	0
45		Calidad de aire							0	0	0	0	0
46		Organización del trabajo							0	0	0	0	0
47		Distribución del trabajo							0	0	0	0	0
48		Operadores de PVD			1		1		0	0	0	1	0
49		Carga Mental							0	0	0	0	0
°		PSICOSOCIALES	Contenido del Trabajo						0	0	0	0	0
51	Definición del Rol							0	0	0	0	0	
52	Supervisión y Participación								0	0	0	0	0
53	Autonomía		1				1		1	0	0	0	0
54	Interés por el Trabajo								0	0	0	0	0
55	Relaciones Personales				1		1		0	0	1	0	0

Factor de Riesgo	Peligro Identificativo	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del Riesgo				
		B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN
1	MECÁNICOS	Caída de personas a distinto nivel	1			1		0	1	0	0	0
2		Caída de personas al mismo nivel		1		1		0	0	1	0	0
3		Caída de objetos por desplome o derrumbamiento	1			1		0	1	0	0	0
4		Caída de objetos en manipulación						0	0	0	0	0
5		Caída de objetos desprendidos						0	0	0	0	0
6		Pisada sobre objetos		1		1		0	1	0	0	0
7		Choque contra objetos inmóviles	1				1	0	1	0	0	0
8		Choque contra objetos móviles	1				1	0	1	0	0	0
9		Golpes/cortes por objetos herramientas						0	0	0	0	0
10		Proyección de fragmentos o partículas	1			1		1	0	0	0	0
11		Atrapamiento por o entre objetos	1				1	0	1	0	0	0
12		Atrapamiento por vuelco de máquinas o vehículos						0	0	0	0	0

13		Atropello o golpes por vehículos	1				1		0	1	0	0	0	
14	FÍSICOS	Incendios - Explosiones							0	0	0	0	0	
15		Humedad							0	0	0	0	0	
16		Temperatura			1	1				0	0	1	0	0
17		Contactos térmicos								0	0	0	0	0
18		Contactos eléctricos directos								0	0	0	0	0
19		Contactos eléctricos indirectos								0	0	0	0	0
20		Exposición a radiaciones ionizantes								0	0	0	0	0
21		Exposición a radiaciones no ionizantes								0	0	0	0	0
22		Ruido		1			1			1	0	0	0	0
23		Vibraciones								0	0	0	0	0
24	Iluminación								0	0	0	0	0	
25	QUÍMICOS	Exposición a gases y vapores							0	0	0	0	0	
26		Exposición a aerosoles sólido							0	0	0	0	0	
27		Exposición a aerosoles líquidos								0	0	0	0	
28		Exposición a sustancias nocivas o tóxicas		1			1			1	0	0	0	0
29		Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas								0	0	0	0	0
30	BIOLÓGICOS	Exposición a virus		1			1		0	0	1	0	0	
31		Exposición a bacterias		1			1		0	0	1	0	0	
32		Parásitos								0	0	0	0	0
33		Exposición a hongos								0	0	0	0	0
34		Exposición a derivados orgánicos								0	0	0	0	0
35		Exposición a insectos								0	0	0	0	0
36		Exposición a animales selváticos: tarántulas, serpientes, fieras								0	0	0	0	0

37	ERGONÓMICOS	Dimensiones del puesto de trabajo						0	0	0	0	0	
38		Sobre esfuerzo físico / sobre tensión			1		1		0	0	0	1	0
39		Sobrecarga							0	0	0	0	0
40		Posturas forzadas			1		1		0	0	0	1	0
41		Movimientos repetitivos							0	0	0	0	0
42		Confort acústico	1				1		0	1	0	0	0
43		Confort térmico	1				1		0	1	0	0	0
44		Confort lumínico							0	0	0	0	0
45		Calidad de aire							0	0	0	0	0
46		Organización del trabajo							0	0	0	0	0
47		Distribución del trabajo							0	0	0	0	0
48		Operadores de PVD							0	0	0	0	0
49		PSICOSOCIALES	Carga Mental						0	0	0	0	0
°			Contenido del Trabajo						0	0	0	0	0
51	Definición del Rol								0	0	0	0	
52	Supervisión y Participación		1				1		1	0	0	0	
53	Autonomía		1				1		1	0	0	0	
54	Interés por el Trabajo								0	0	0	0	
55	Relaciones Personales				1		1		0	0	1	0	

		MÉTODO GENERAL DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS INSHT "GAD MONTÚFAR"						Código: UTN-GADMM-F-100-71					
								Fecha de Elaboración: Oct-Nov-2018					
								Ultima aprobación:					
								Revisión: Dic-2018					
Elaborado por: Samantha Benavides			Revisado por: MSc. Ing. Marcelo Puente			Aprobado por: Dr. William Pozo							
Localización: Carchi, Montúfar. Calle Sucre 03-61 y Bolívar													
Puesto de trabajo: Carpintero							Evaluación:						
Nº de trabajadores: 1							<input checked="" type="checkbox"/> Inicial						
Tiempo de exposición: 8 horas							<input type="checkbox"/>						
Proceso: Construcción							Periódica						
Subproceso: Ejecución de trabajos de mantenimiento y elaboración de muebles.							Fecha Evaluación:						
							Fecha última evaluación:						
Factor de Riesgo	Peligro Identificativo	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del Riesgo					
		B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN	
1	MECÁNICOS	Caída de personas a distinto nivel	1			1		0	1	0	0	0	
2		Caída de personas al mismo nivel		1			1		0	0	1	0	0
3		Caída de objetos por desplome o derrumbamiento	1				1		0	1	0	0	0
4		Caída de objetos en manipulación		1			1		0	0	1	0	0
5		Caída de objetos desprendidos	1				1		0	1	0	0	0
6		Pisada sobre objetos		1			1		0	0	1	0	0
7		Choque contra objetos inmóviles		1		1			0	1	0	0	0
8		Choque contra objetos móviles							0	0	0	0	0
9		Golpes/cortes por objetos herramientas							0	0	0	0	0
10		Proyección de fragmentos o partículas							0	0	0	0	0
11		Atrapamiento por o entre objetos	1				1		0	1	0	0	0
12		Atrapamiento por vuelco de máquinas o vehículos							0	0	0	0	0

13		Atropello o golpes por vehículos	1				1		0	1	0	0	0	
14	FÍSICOS	Incendios - Explosiones							0	0	0	0	0	
15		Humedad							0	0	0	0	0	
16		Temperatura			1	1				0	0	1	0	0
17		Contactos térmicos								0	0	0	0	0
18		Contactos eléctricos directos	1					1		0	1	0	0	0
19		Contactos eléctricos indirectos								0	0	0	0	0
20		Exposición a radiaciones ionizantes								0	0	0	0	0
21		Exposición a radiaciones no ionizantes								0	0	0	0	0
22		Ruido		1				1		0	0	1	0	0
23		Vibraciones		1				1		0	0	1	0	0
24	Iluminación			1	1				0	0	1	0	0	
25	QUÍMICOS	Exposición a gases y vapores							0	0	0	0	0	
26		Exposición a aerosoles sólido							0	0	0	0	0	
27		Exposición a aerosoles líquidos		1				1		0	0	1	0	0
28		Exposición a sustancias nocivas o tóxicas		1				1		0	0	1	0	0
29	Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas								0	0	0	0	0	
30	BIOLÓGICOS	Exposición a virus	1				1		0	1	0	0	0	
31		Exposición a bacterias	1				1		0	1	0	0	0	
32		Parásitos								0	0	0	0	0
33		Exposición a hongos								0	0	0	0	0
34		Exposición a derivados orgánicos								0	0	0	0	0
35		Exposición a insectos								0	0	0	0	0

36		Exposición a animales selváticos: tarántulas, serpientes, fieras						0	0	0	0	0
37	ERGONOMÍCOS	Dimensiones del puesto de trabajo						0	0	0	0	0
38		Sobre esfuerzo físico / sobre tensión	1			1		0	1	0	0	0
39		Sobrecarga	1			1		0	1	0	0	0
40		Posturas forzadas		1		1		0	0	1	0	0
41		Movimientos repetitivos		1		1		0	0	1	0	0
42		Confort acústico	1			1		1	0	0	0	0
43		Confort térmico	1			1		1	0	0	0	0
44		Confort lumínico						0	0	0	0	0
45		Calidad de aire						0	0	0	0	0
46		Organización del trabajo						0	0	0	0	0
47	Distribución del trabajo						0	0	0	0	0	
48	Operadores de PVD						0	0	0	0	0	
49	PSICOSOCIALES	Carga Mental						0	0	0	0	0
°		Contenido del Trabajo						0	0	0	0	0
51		Definición del Rol						0	0	0	0	0
52		Supervisión y Participación	1			1		1	0	0	0	0
53		Autonomía	1			1		1	0	0	0	0
54		Interés por el Trabajo						0	0	0	0	0
55		Relaciones Personales			1	1		0	0	1	0	0

		MÉTODO GENERAL DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS INSHT "GAD MONTÚFAR"						Código: UTN-GADMM-F-100-74					
								Fecha de Elaboración: Oct-Nov-2018					
								Última aprobación:					
								Revisión: Dic-2018					
Elaborado por: Samantha Benavides			Revisado por: MSc. Ing. Marcelo Puento			Aprobado por: Dr. William Pozo							
Localización: Carchi, Montúfar. Calle Sucre 03-61 y Bolívar													
Puesto de trabajo: Auxiliar de Servicios de Obras Públicas							Evaluación:						
Nº de trabajadores: 8							<input checked="" type="checkbox"/> Inicial						
Tiempo de exposición: 8 horas							<input type="checkbox"/>						
Proceso: Servicios de mantenimiento							Periódica						
Subproceso: Ejecutar labores manuales relacionadas con la construcción, mantenimiento de vías públicas, aseo de calles, plazas, jardines y demás locales municipales.							Fecha Evaluación:						
							Fecha última evaluación:						
Factor de Riesgo	Peligro Identificativo	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del Riesgo					
		B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN	
1	MECÁNICOS	Caída de personas a distinto nivel	1			1		0	1	0	0	0	
2		Caída de personas al mismo nivel		1			1		0	0	1	0	0
3		Caída de objetos por desplome o derrumbamiento							0	0	0	0	0
4		Caída de objetos en manipulación		1			1		0	0	1	0	0
5		Caída de objetos desprendidos							0	0	0	0	0
6		Pisada sobre objetos		1			1		0	0	1	0	0
7		Choque contra objetos inmóviles	1			1			1	0	0	0	0
8		Choque contra objetos móviles	1				1		0	1	0	0	0
9		Golpes/cortes por objetos herramientas		1			1		0	0	1	0	0
10		Proyección de fragmentos o partículas		1			1		0	0	1	0	0
11		Atrapamiento por o entre objetos							0	0	0	0	0
12		Atrapamiento por vuelco de máquinas o vehículos		1			1		0	0	1	0	0
13		Atropello o golpes por vehículos		1			1		0	0	1	0	0
14	FÍSICOS	Incendios - Explosiones						0	0	0	0	0	

15		Humedad	1			1			1	0	0	0	0
16		Temperatura			1	1			0	0	1	0	0
17		Contactos térmicos							0	0	0	0	0
18		Contactos eléctricos directos							0	0	0	0	0
19		Contactos eléctricos indirectos							0	0	0	0	0
20		Exposición a radiaciones ionizantes							0	0	0	0	0
21		Exposición a radiaciones no ionizantes							0	0	0	0	0
22		Ruido		1			1		0	0	1	0	0
23		Vibraciones		1			1		0	0	1	0	0
24		Iluminación							0	0	0	0	0
25	QUÍMICOS	Exposición a gases y vapores		1			1		0	0	1	0	0
26		Exposición a aerosoles sólido							0	0	0	0	0
27		Exposición a aerosoles líquidos							0	0	0	0	0
28		Exposición a sustancias nocivas o tóxicas		1			1		0	0	1	0	0
29		Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas							0	0	0	0	0
30	BIOLÓGICOS	Exposición a virus		1			1		0	0	1	0	0
31		Exposición a bacterias		1			1		0	0	1	0	0
32		Parásitos		1			1		0	0	1	0	0
33		Exposición a hongos		1			1		0	0	1	0	0
34		Exposición a derivados orgánicos		1			1		0	0	1	0	0
35		Exposición a insectos		1			1		0	0	1	0	0
36		Exposición a animales selváticos: tarántulas, serpientes, fieras							0	0	0	0	0
37	ERGONÓMICOS	Dimensiones del puesto de trabajo							0	0	0	0	0
38		Sobre esfuerzo físico / sobre tensión		1			1		0	0	1	0	0
39		Sobrecarga		1			1		0	0	1	0	0

40	PSICOSOCIALES	Posturas forzadas		1			1		0	0	1	0	0
41		Movimientos repetitivos		1			1		0	0	1	0	0
42		Confort acústico	1			1			1	0	0	0	0
43		Confort térmico	1			1			1	0	0	0	0
44		Confort lumínico							0	0	0	0	0
45		Calidad de aire							0	0	0	0	0
46		Organización del trabajo							0	0	0	0	0
47		Distribución del trabajo							0	0	0	0	0
48		Operadores de PVD							0	0	0	0	0
49		Carga Mental		1		1			0	1	0	0	0
°		Contenido del Trabajo							0	0	0	0	0
51		Definición del Rol							0	0	0	0	0
52		Supervisión y Participación	1						0	0	0	0	0
53		Autonomía	1						0	0	0	0	0
54	Interés por el Trabajo							0	0	0	0	0	
55	Relaciones Personales			1	1			0	0	1	0	0	

		MÉTODO GENERAL DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS INSHT "GAD MONTÚFAR"						Código: UTN-GADMM-F-100-79				
								Fecha de Elaboración: Oct-Nov-2018				
								Ultima aprobación:				
								Revisión: Dic-2018				
Elaborado por: Samantha Benavides			Revisado por: MSc. Ing. Marcelo Puento			Aprobado por: Dr. William Pozo						
Localización: Carchi, Montúfar. Calle Sucre 03-61 y Bolívar												
Puesto de trabajo: Operadores de Maquinaria y/o Equipo							Evaluación:					
Nº de trabajadores: 8							<input checked="" type="checkbox"/> Inicial					
Tiempo de exposición: 8 horas							<input type="checkbox"/>					
Proceso: Conducción							Periódica					
Subproceso: Ejecutar labores de conducción y operación de equipo caminero.							Fecha Evaluación:					
							Fecha última evaluación:					
Factor de Riesgo	Peligro Identificativo	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del Riesgo				
		B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN
1	MECÁNICOS	Caída de personas a distinto nivel	1			1		0	1	0	0	0
2		Caída de personas al mismo nivel	1			1		1	0	0	0	0
3		Caída de objetos por desplome o derrumbamiento						0	0	0	0	0
4		Caída de objetos en manipulación	1				1	0	0	1	0	0
5		Caída de objetos desprendidos		1			1	0	0	1	0	0
6		Pisada sobre objetos	1			1		1	0	0	0	0
7		Choque contra objetos inmóviles		1			1	0	0	1	0	0
8		Choque contra objetos móviles		1			1	0	0	1	0	0
9		Golpes/cortes por objetos herramientas	1				1	0	1	0	0	0
10		Proyección de fragmentos o partículas	1			1		1	0	0	0	0
11		Atrapamiento por o entre objetos						0	0	0	0	0
12		Atrapamiento por vuelco de máquinas o vehículos		1			1	0	0	1	0	0
13		Atropello o golpes por vehículos	1				1	0	1	0	0	0
14		Incendios - Explosiones			1		1	0	0	0	1	0

15		Humedad						0	0	0	0	0
16		Temperatura		1	1			0	0	1	0	0
17		Contactos térmicos						0	0	0	0	0
18		Contactos eléctricos directos						0	0	0	0	0
19		Contactos eléctricos indirectos						0	0	0	0	0
20		Exposición a radiaciones ionizantes						0	0	0	0	0
21		Exposición a radiaciones no ionizantes						0	0	0	0	0
22		Ruido	1			1		0	0	1	0	0
23		Vibraciones	1			1		0	0	1	0	0
24		Iluminación						0	0	0	0	0
25	QUÍMICOS	Exposición a gases y vapores						0	0	0	0	0
26		Exposición a aerosoles sólido						0	0	0	0	0
27		Exposición a aerosoles líquidos						0	0	0	0	0
28		Exposición a sustancias nocivas o tóxicas	1			1		0	0	1	0	0
29		Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas						0	0	0	0	0
30	BIOLÓGICOS	Exposición a virus	1			1		0	0	1	0	0
31		Exposición a bacterias	1			1		0	0	1	0	0
32		Parásitos						0	0	0	0	0
33		Exposición a hongos	1			1		0	0	1	0	0
34		Exposición a derivados orgánicos	1			1		0	0	1	0	0
35		Exposición a insectos	1			1		0	0	1	0	0
36	Exposición a animales selváticos: tarántulas, serpientes, fieras						0	0	0	0	0	
37	ERGONÓMICOS	Dimensiones del puesto de trabajo						0	0	0	0	0
38		Sobre esfuerzo físico / sobre tensión	1			1		0	0	1	0	0
39		Sobrecarga						0	0	0	0	0

40		Posturas forzadas		1		1		0	0	1	0	0
41		Movimientos repetitivos		1		1		0	0	1	0	0
42		Confort acústico	1		1		1	0	0	0	0	0
43		Confort térmico	1		1		1	0	0	0	0	0
44		Confort lumínico					0	0	0	0	0	0
45		Calidad de aire					0	0	0	0	0	0
46		Organización del trabajo					0	0	0	0	0	0
47		Distribución del trabajo					0	0	0	0	0	0
48		Operadores de PVD					0	0	0	0	0	0
49	PSICOSOCIALES	Carga Mental		1	1		0	1	0	0	0	0
°		Contenido del Trabajo					0	0	0	0	0	0
51		Definición del Rol					0	0	0	0	0	0
52		Supervisión y Participación	1		1		1	0	0	0	0	0
53		Autonomía	1		1		1	0	0	0	0	0
54		Interés por el Trabajo					0	0	0	0	0	0
55		Relaciones Personales			1	1		0	0	1	0	0

		MÉTODO GENERAL DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS INSHT "GAD MONTÚFAR"						Código: UTN-GADMM-F-100-84				
								Fecha de Elaboración: Oct-Nov-2018				
								Última aprobación:				
								Revisión: Dic-2018				
Elaborado por: Samantha Benavides			Revisado por: MSc. Ing. Marcelo Puento			Aprobado por: Dr. William Pozo						
Localización: Carchi, Montúfar. Calle Sucre 03-61 y Bolívar												
Puesto de trabajo: Técnico en Servicios de Operación y Mantenimiento							Evaluación:					
Nº de trabajadores: 7							<input checked="" type="checkbox"/> Inicial					
Tiempo de exposición: 8 horas							<input type="checkbox"/> Periódica					
Proceso: Servicios de mantenimiento							Fecha Evaluación:					
Subproceso: Ejecutar labores manuales sencillas, relacionadas con el mantenimiento y operación de sistema de agua potable y alcantarillado.							Fecha última evaluación:					
Factor de Riesgo	Peligro Identificativo	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del Riesgo				
		B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN
1	MECÁNICOS	Caída de personas a distinto nivel	1			1		0	1	0	0	0
2		Caída de personas al mismo nivel		1			1		0	0	1	0
3		Caída de objetos por desplome o derrumbamiento	1				1		0	1	0	0
4		Caída de objetos en manipulación		1			1		0	0	1	0
5		Caída de objetos desprendidos							0	0	0	0
6		Pisada sobre objetos		1			1		0	0	1	0
7		Choque contra objetos inmóviles	1			1			1	0	0	0
8		Choque contra objetos móviles	1				1		0	1	0	0
9		Golpes/cortes por objetos herramientas		1			1		0	0	1	0
10		Proyección de fragmentos o partículas		1			1		0	0	1	0
11		Atrapamiento por o entre objetos	1				1		0	1	0	0
12		Atrapamiento por vuelco de máquinas o vehículos		1			1		0	0	1	0

13		Atropello o golpes por vehículos		1			1		0	0	1	0	0	
14	FÍSICOS	Incendios - Explosiones							0	0	0	0	0	
15		Humedad	1			1			1	0	0	0	0	
16		Temperatura			1	1			0	0	1	0	0	
17		Contactos térmicos							0	0	0	0	0	
18		Contactos eléctricos directos							0	0	0	0	0	
19		Contactos eléctricos indirectos							0	0	0	0	0	
20		Exposición a radiaciones ionizantes							0	0	0	0	0	
21		Exposición a radiaciones no ionizantes							0	0	0	0	0	
22		Ruido		1			1			0	0	1	0	0
23		Vibraciones		1			1			0	0	1	0	0
24	Iluminación								0	0	0	0	0	
25	QUÍMICOS	Exposición a gases y vapores		1			1		0	0	1	0	0	
26		Exposición a aerosoles sólido							0	0	0	0	0	
27		Exposición a aerosoles líquidos							0	0	0	0	0	
28		Exposición a sustancias nocivas o tóxicas								0	0	0	0	0
29		Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas								0	0	0	0	0
30	BIOLÓGICOS	Exposición a virus		1			1		0	0	1	0	0	
31		Exposición a bacterias		1			1		0	0	1	0	0	
32		Parásitos		1			1		0	0	1	0	0	
33		Exposición a hongos		1			1		0	0	1	0	0	
34		Exposición a derivados orgánicos		1			1		0	0	1	0	0	
35		Exposición a insectos		1			1		0	0	1	0	0	
36	Exposición a animales selváticos: tarántulas, serpientes, fieras								0	0	0	0	0	
37	ERGO NÓMI COS	Dimensiones del puesto de trabajo							0	0	0	0	0	

38		Sobre esfuerzo físico / sobre tensión		1			1		0	0	1	0	0
39		Sobrecarga		1			1		0	0	1	0	0
40		Posturas forzadas		1			1		0	0	1	0	0
41		Movimientos repetitivos		1			1		0	0	1	0	0
42		Confort acústico	1			1			1	0	0	0	0
43		Confort térmico	1			1			1	0	0	0	0
44		Confort lumínico							0	0	0	0	0
45		Calidad de aire							0	0	0	0	0
46		Organización del trabajo							0	0	0	0	0
47		Distribución del trabajo							0	0	0	0	0
48		Operadores de PVD							0	0	0	0	0
49	PSICOSOCIALES	Carga Mental		1		1			0	1	0	0	0
°		Contenido del Trabajo							0	0	0	0	0
51		Definición del Rol							0	0	0	0	0
52		Supervisión y Participación	1						0	0	0	0	0
53		Autonomía	1						0	0	0	0	0
54		Interés por el Trabajo							0	0	0	0	0
55		Relaciones Personales			1	1			0	0	1	0	0

		MÉTODO GENERAL DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS INSHT "GAD MONTÚFAR"						Código: UTN-GADMM-F-100-92					
								Fecha de Elaboración: Oct-Nov-2018					
								Última aprobación:					
								Revisión: Dic-2018					
Elaborado por: Samantha Benavides			Revisado por: MSc. Ing. Marcelo Puento			Aprobado por: Dr. William Pozo							
Localización: Carchi, Montúfar. Calle Sucre 03-61 y Bolívar													
Puesto de trabajo: Trabajador Agropecuario							Evaluación:						
Nº de trabajadores: 1							<input checked="" type="checkbox"/> Inicial						
Tiempo de exposición: 8 horas							<input type="checkbox"/> Periódica						
Proceso: Monitoreo y control							Fecha Evaluación:						
Subproceso: Participar en el desarrollo de proyectos agropecuarios programados, ejecutar y controlar actividades sanitarias del área agropecuaria.							Fecha última evaluación:						
Factor de Riesgo	Peligro Identificativo	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del Riesgo					
		B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN	
1	MECÁNICOS	Caída de personas a distinto nivel		1		1		0	0	1	0	0	
2		Caída de personas al mismo nivel		1		1		0	0	1	0	0	
3		Caída de objetos por desplome o derrumbamiento	1				1		0	1	0	0	0
4		Caída de objetos en manipulación	1				1		0	1	0	0	0
5		Caída de objetos desprendidos	1				1		0	1	0	0	0
6		Pisada sobre objetos		1			1		0	0	1	0	0
7		Choque contra objetos inmóviles	1			1			1	0	0	0	0
8		Choque contra objetos móviles							0	0	0	0	0
9		Golpes/cortes por objetos herramientas							0	0	0	0	0

10		Proyección de fragmentos o partículas		1			1		0	0	1	0	0
11		Atrapamiento por o entre objetos	1				1		0	1	0	0	0
12		Atrapamiento por vuelco de máquinas o vehículos							0	0	0	0	0
13		Atropello o golpes por vehículos	1				1		0	1	0	0	0
14	FÍSICOS	Incendios - Explosiones							0	0	0	0	0
15		Humedad	1			1			1	0	0	0	0
16		Temperatura		1		1			0	1	0	0	0
17		Contactos térmicos							0	0	0	0	0
18		Contactos eléctricos directos	1				1		0	1	0	0	0
19		Contactos eléctricos indirectos							0	0	0	0	0
20		Exposición a radiaciones ionizantes							0	0	0	0	0
21		Exposición a radiaciones no ionizantes							0	0	0	0	0
22		Ruido							0	0	0	0	0
23		Vibraciones							0	0	0	0	0
24	Iluminación							0	0	0	0	0	
25	QUÍMICOS	Exposición a gases y vapores							0	0	0	0	0
26		Exposición a aerosoles sólido							0	0	0	0	0
27		Exposición a aerosoles líquidos							0	0	0	0	0
28		Exposición a sustancias nocivas o tóxicas							0	0	0	0	0
29		Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas							0	0	0	0	0
30	BIOLÓGICOS	Exposición a virus		1		1			0	1	0	0	0
31		Exposición a bacterias		1			1		0	0	1	0	0
32		Parásitos		1				1		0	0	1	0

33		Exposición a hongos		1			1		0	0	1	0	0
34		Exposición a derivados orgánicos		1			1		0	0	1	0	0
35		Exposición a insectos		1			1		0	0	1	0	0
36		Exposición a animales selváticos: tarántulas, serpientes, fieras							0	0	0	0	0
37	ERGONÓMICOS	Dimensiones del puesto de trabajo							0	0	0	0	0
38		Sobre esfuerzo físico / sobre tensión	1				1		0	1	0	0	0
39		Sobrecarga	1				1		0	1	0	0	0
40		Posturas forzadas		1			1		0	0	1	0	0
41		Movimientos repetitivos							0	0	0	0	0
42		Confort acústico							0	0	0	0	0
43		Confort térmico							0	0	0	0	0
44		Confort lumínico							0	0	0	0	0
45		Calidad de aire							0	0	0	0	0
46		Organización del trabajo	1				1		1	0	0	0	0
47	Distribución del trabajo							0	0	0	0	0	
48	Operadores de PVD	1				1		1	0	0	0	0	
49	PSICOSOCIALES	Carga Mental		1		1			0	1	0	0	0
50		Contenido del Trabajo							0	0	0	0	0
51		Definición del Rol							0	0	0	0	0
52		Supervisión y Participación	1				1		1	0	0	0	0
53		Autonomía							0	0	0	0	0
54		Interés por el Trabajo							0	0	0	0	0
55		Relaciones Personales		1		1			0	1	0	0	0

Anexo 4 Evidencias fotográficas capacitación al personal

TEMA: Riesgo Psicosocial, Uso y Consumo de Drogas y VIH.

GRUPO: Obras Públicas

FECHA: 04-Oct-2018



GRUPO: Agua Potable

FECHA: 11-Oct-2018



GRUPO: Transporte y Maquinaria

FECHA: 04-Dic-2018



GRUPO: Comisaría

FECHA: 06-Dic-2018



GRUPO: Administrativos

FECHA: 12-Dic-2018



Anexo 5 Registro de Asistencia capacitaciones



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DE MONTÚFAR



UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

ASUNTO : Riesgo Psicosocial, Uso y Consumo de Drogas, VIH - Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial, - Programa Prevención Drogas - Resultados finales evaluación Riesgo Psicosocial.

FECHA: 12-12-2018

HORA: 08:30 - 09:30

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	DEPARTAMENTO	C. IDENTIDAD	FIRMA
1	Elizabeth Solas	Unidad de Centros	172161663-7	
2	ERNESTO LEÓN P.	Tecnologías	0400951042	
3	Hector Antequera	Cultura	1800821496	
4	José Luis Arcos	Comunicación	413639974	
5	Silvana Guevara	Finanzas	0401082102	
6	ANDREA ROSELO	FINANCIERO	040124876-0	
7	EDISON JENENEZ	Desarrollo Soluciones	040101952-6	
8	HUGO ENRIQUETA	AGUA POTABLE	0400708101	
9	Juan C. Bedou C.	TIC	040113686-6	
10	Eliana Freire	Registro de Propiedad	040157284-7	

Anexo 6 Cuestionario de evaluación Riesgo Psicosocial FPSICO 3.1

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA MUNICIPALIDAD DE
MONTÚFAR**

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL
TRABAJO**

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en el trabajo.

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que conteste sinceramente a todas las preguntas.

Tras leer atentamente cada pregunta, así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.

PUESTO DE TRABAJO:

EDAD:

SEXO:

1. ¿Trabajas los sábados?

siempre o casi siempre	
a menudo	
a veces	
nunca o casi nunca	

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

siempre o casi siempre	
a menudo	
a veces	
nunca o casi nunca	

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

siempre o casi siempre	
a menudo	
a veces	
nunca o casi nunca	

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

siempre o casi siempre	
a menudo	
a veces	
nunca o casi nunca	

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

siempre o casi siempre	
a menudo	
a veces	
nunca o casi nunca	

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

siempre o casi siempre	
a menudo	
a veces	
nunca o casi nunca	

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

siempre o casi siempre	
a menudo	
a veces	
nunca o casi nunca	

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

siempre o casi siempre	
a menudo	
a veces	
nunca o casi nunca	

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

siempre o casi siempre	
a menudo	
a veces	
nunca o casi nunca	

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)				
La distribución de tareas a lo largo de tu jornada				
La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)				
La calidad del trabajo realizado				
Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)				
La cantidad de trabajo que tienes que realizar				
La calidad del trabajo que realizas				
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo				
La distribución de los turnos rotativos				
No trabajo en turnos rotativos []				

11. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo?:

	Puedo decidir	Se me consulta	Sólo recibo información.	Ninguna participación
Introducción de cambios en los equipos y materiales				
Introducción de cambios en la manera de trabajar				
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios				
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo				
Cambios en la dirección o entre tus superiores				
Contratación o incorporación de nuevos empleados				
Elaboración de las normas de trabajo				

12. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?

	no interviene	insuficiente	adecuada	excesiva
El método para realizar el trabajo				
La planificación del trabajo				
El ritmo de trabajo				
La calidad del trabajo realizado				

13. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?

	no hay información	insuficiente	es adecuada
Las posibilidades de formación			
Las posibilidades de promoción			
Los requisitos para ocupar plazas de promoción			
La situación de la empresa en el mercado			

14. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?

	muy clara	clara	poco clara	nada clara
Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)				
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)				
La cantidad de trabajo que se espera que hagas				
La calidad de trabajo que se espera que hagas				
El tiempo asignado para realizar el trabajo				
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)				

15. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales				
Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos				
Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...				
Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)				
Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores				

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

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no hay otras personas
Tus jefes					
Tus compañeros					
Tus subordinados					
Otras personas que trabajan en la empresa					

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

buenas	
regulares	
malas	
no tengo compañeros	

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo

	raras veces	con frecuencia	constantemente	no existen
Los conflictos interpersonales				
Las situaciones de violencia física				
Las situaciones de violencia psicológica (Amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)				
Las situaciones de acoso sexual				

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

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	
no lo sé	

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

siempre o casi siempre	
a menudo	
a veces	
nunca	

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

siempre o casi siempre	
a menudo	
a veces	
nunca	

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

Muy alta	
alta	
media	
baja	
Muy baja	

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

siempre o casi siempre	
a menudo	
a veces	

Nunca o casi nunca	
--------------------	--

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

siempre o casi siempre	
a menudo	
a veces	
nunca o casi nunca	

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

siempre o casi siempre	
a menudo	
a veces	
nunca o casi nunca	

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

excesiva	
elevada	
adecuada	
escasa	
muy escasa	

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

siempre o casi siempre	
a menudo	
a veces	
nunca o casi nunca	

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

siempre o casi siempre	
a menudo	
a veces	
nunca o casi nunca	

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

siempre o casi siempre	
a menudo	
a veces	
nunca o casi nunca	

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

siempre o casi siempre	
a menudo	
a veces	
nunca o casi nunca	

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

siempre o casi siempre	
a menudo	
a veces	
nunca o casi nunca	

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

siempre o casi siempre	
a menudo	
a veces	
nunca o casi nunca	

33. En qué medida tu trabajo requiere:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
Aprender cosas o métodos nuevos				
Adaptarse a nuevas situaciones				
Tomar iniciativas				
Tener buena memoria				
Ser creativo				
Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)				

34. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
Tus superiores jerárquicos					
Tus subordinados					
Tus compañeros de trabajo					
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)					

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

siempre o casi siempre	
a menudo	
a veces	
nunca o casi nunca	

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

siempre o casi siempre	
a menudo	

a veces	
nunca o casi nunca	

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

no	
a veces	
bastante	
mucho	

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

mucho	
bastante	
poco	
nada	

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

no es muy importante	
es importante	
es muy importante	
no lo sé	

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

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	No tengo, no trato
Tus superiores					
Tus compañeros de trabajo					
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)					
Tu familia y tus amistades					

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

adecuadamente	
regular	
insuficientemente	
no existe posibilidad de desarrollo profesional	

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

muy adecuada	
suficiente	
insuficiente en algunos casos	
totalmente insuficiente	

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

muy adecuada	
suficiente	
insuficiente en algunos casos	
totalmente insuficiente	

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

muy satisfecho	
satisfecho	
insatisfecho	
muy insatisfecho	

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO Y COLABORACIÓN

Anexo 7 Declaratoria de Institución 100% libre de humo de tabaco del “Gobierno Autónomo Descentralizado de Montúfar”



**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DE MONTÚFAR**



ALCALDÍA

CRONOGRAMA PARA DECLARAR ESTABLECIMIENTO DE SALUD 100% LIBRE DE HUMO DE TABACO

Fechas	Actividades	Sub - actividades	Verificadores
22-08-2018	Decisión política por parte de la máxima autoridad del GAD-MM para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica para la Regulación y Control del Tabaco (LORCT), y su Reglamento, sobre espacios 100% libres de humo de tabaco	-Oficio del Alcalde del GAD-MM disponiendo cumplir con los requerimientos para declarar al GAD-MM y sus dependencias 100% libre de Humo de tabaco, de acuerdo a lo establecido por la LORCT -Oficio del Alcalde o, coordinador del GAD-MM, disponiendo la implementación de los requerimientos para declarar al GAD-MM y sus dependencias 100% libres de humo de tabaco , de acuerdo a lo establecido por la LORCT	Of.N°GAMM-A-2018-1100-OF
23-08-2018	Creación de un Comité de Promoción y prevención con miembros de GAD-MM (encargado de realizar las acciones correspondientes) y empoderamiento	-Acta Constitutiva de creación del Comité de Promoción y Prevención del GAD-MM	Fotografías Asistencias Acta de Constitución
28-08-2018	Sensibilización e involucramiento a través del Comité de Promoción y Prevención del GAD-MM en el cumplimiento de las disposiciones sobre espacios 100% libres de humo de tabaco	Registro de asistencia, fotos e informes de reuniones para la difusión de la LORCT, para el cumplimiento de espacios 100% libres de humo de tabaco.	Fotografías Asistencia
28-08-2018	Socialización de la Normativa Legal: LORCT, Ordenanzas , declaratorias , compromisos con todos los trabajadores del GAD-MM	-Informe de socialización a los trabajadores del GAD-MM -Cronograma de actividades de seguimiento para control del cumplimiento de actividades para el logro de espacios 100% libres de humo de tabaco	Fotografías Asistencias
13-09-2018	Colocación de señalética gráfica, escrita y de otra naturaleza en idioma castellano y de ser necesario en los demás idiomas oficiales que indiquen claramente que el GAD-MM ha sido declarado 100% libre de humo de tabaco. La señalética deberá incluir: -Para denuncias por incumplimiento a la LORCT: denuncias.tabaco@controlsanitario.gob.ec	-El interior de las oficinas o cualquier otro espacio del GAD-MM debe estar libre de objetos relacionados con el tabaco, como ceniceros , propaganda u otros objetos promocionales -En el interior del GAD-MM se prohíbe la venta de tabacos Se realiza el proceso de verificación	Fotografías Asistencias
13-09-2018	Establecer fecha de Declaratoria	Presentación de fecha tentativa de Declaratoria	Declaratoria Certificación.

DIRECCION: San Gabriel Calle Sucre 03-61 y Bolívar Teléfono. 2290 123 Ext 209



ALCALDÍA

EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE MONTÚFAR

Considerando:

Que, el artículo 14 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado que garantice el buen vivir y declara de interés público la preservación del ambiente.

Que, el artículo 27 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que el estado reconocerá y garantizará a las personas el derecho a vivir en un ambiente sano, ecológicamente equilibrado, libre de contaminación y en armonía con la naturaleza.

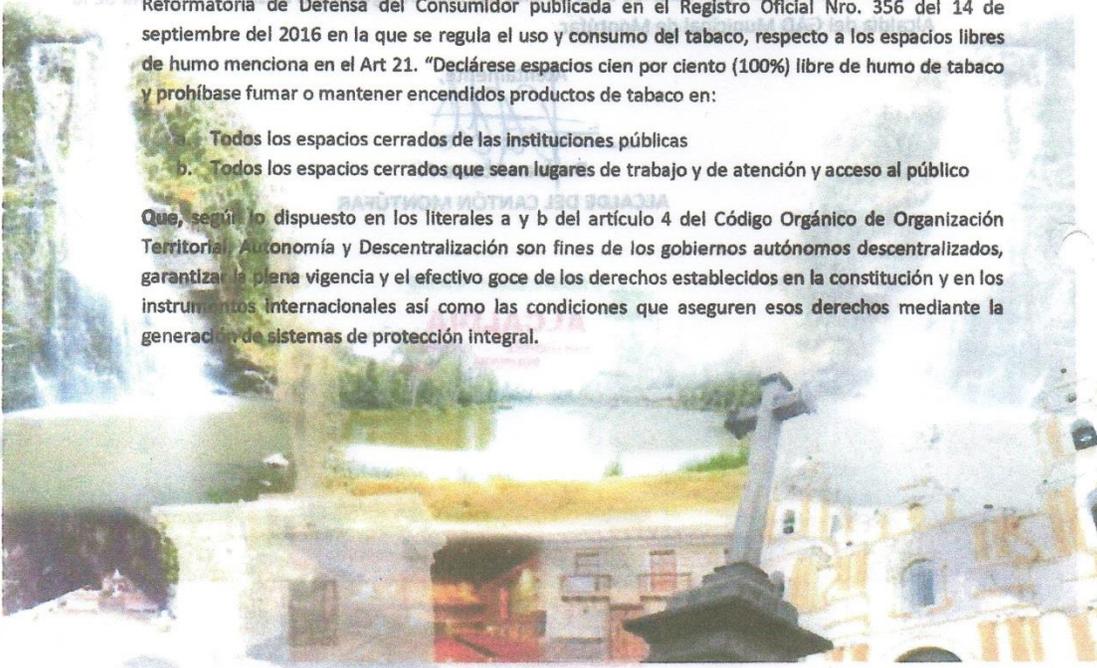
Que, el artículo 364 de la Constitución de la República del Ecuador establece que las adicciones son un problema de salud pública y que corresponderá al estado desarrollar programas coordinados de información, prevención y control del consumo de tabaco así como ofrecer tratamiento y rehabilitación a los consumidores ocasionales, habituales y problemáticos, debiendo el estado controlar y regular la publicidad de alcohol y tabaco.

Que, el 5 de Septiembre del 2006 el entonces Congreso Nacional aprobó la Ley Orgánica Reformatoria de Defensa del Consumidor publicada en el Registro Oficial Nro. 356 del 14 de septiembre del 2016 en la que se regula el uso y consumo del tabaco, respecto a los espacios libres de humo menciona en el Art 21. "Declárese espacios cien por ciento (100%) libre de humo de tabaco y prohíbase fumar o mantener encendidos productos de tabaco en:

Todos los espacios cerrados de las instituciones públicas

b. Todos los espacios cerrados que sean lugares de trabajo y de atención y acceso al público

Que, según lo dispuesto en los literales a y b del artículo 4 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización son fines de los gobiernos autónomos descentralizados, garantizar la plena vigencia y el efectivo goce de los derechos establecidos en la constitución y en los instrumentos internacionales así como las condiciones que aseguren esos derechos mediante la generación de sistemas de protección integral.





ALCALDÍA

RESUELVE:

Declarar a la **Casa Museo** como espacio libre de humo, para lo cual se dispondrá para el efecto lo que determina la constitución, leyes y ordenanzas que permitan la certificación por las autoridades de salud pertinentes. Este programa se integrará a las políticas de sustentabilidad, entornos saludables y en general a los programas para la prevención del consumo de cualquier sustancia que altere las condiciones de salud de los miembros del GAD Municipal de Montúfar.

El Programa se sumará a las políticas nacionales de prevención y cultura para limitar el consumo del tabaco, fomentando entornos saludables, procurando el respeto a los derechos de todos en el marco de las leyes sobre la materia, y finalmente para contribuir a la problemática de salud pública.

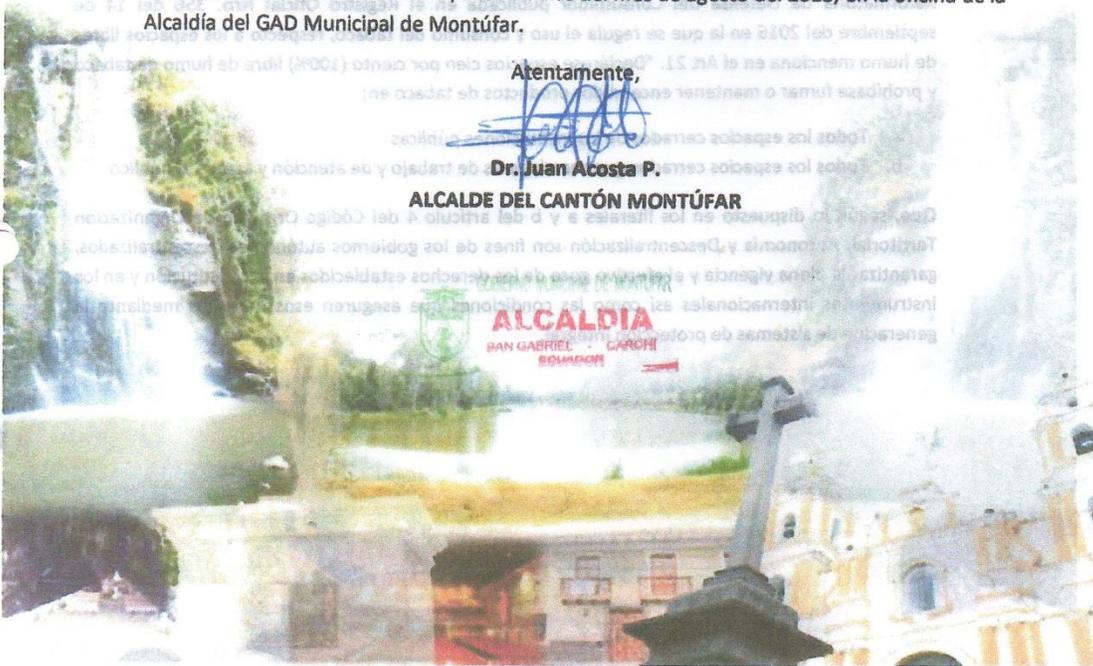
Para el logro de este propósito se requiere, que nuestra institución esté consciente que la promoción de la salud, en todos sus sentidos es prioritaria y que es necesaria la participación de todos.

Dado en la ciudad de San Gabriel, a los 21 días del mes de agosto del 2018, en la oficina de la Alcaldía del GAD Municipal de Montúfar.

Atentamente,

Dr. Juan Acosta P.

ALCALDE DEL CANTÓN MONTÚFAR





GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DE MONTÚFAR



ALCALDÍA

N° 001	ACTA CONSTITUTIVA DE CREACIÓN DEL COMITÉ : PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE ESPACIOS 100% LIBRES DE HUMO DE TABACO.		
AÑO: 2018	MES: AGOSTO		DÍA: JUEVES 23
TEMA: Reunión para conformar el Comité de Promoción y Prevención de espacios 100% Libres de Humo de Tabaco		HORA DE INICIO 15:00	HORA FINAL 16:00
LUGAR: Salón de la Ciudad del GAD-MM			

AGENDA	RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none">- Asistencia- Bienvenida- Conformación del Comité	Responsable: Dr. Willam Pozo Secretaria: Lic. Lorena Chilliquinga

GENERALIDADES DE LA REUNIÓN: DESARROLLO DE LA AGENDA-CONCLUSIONES Y DECISIONES

Desarrollo de la Agenda: A los 23 días del mes de agosto, del presente a las 15:20, se instala la reunión con el personal del GAD-MM para la conformación del COMITÉ DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN, de espacios libres de humo de tabaco.

Quedando de la siguiente manera:

PRESIDENTE: Dr. Amílcar Rivera
VICEPRESIDENTE: Dr. Willam Pozo
SECRETARÍA: Lic. Lorena Chilliquinga
PRIMER VOCAL: Dra. Gabriela Chamorro
SEGUNDA VOCAL: Ing. Héctor Landázuri

Stendo las 16:00. Se clausura la reunión agradeciendo por su asistencia.



ALCALDÍA

CONCLUSIONES:

- Personal del GAD-MM comprometido a aplicar y hacer cumplir con responsabilidad la normativa LORCT.
- Personal del GAD-MM comprometido a vigilar el cumplimiento de la normativa de espacios 100% libres de humo de tabaco.

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	N° CÉDULA	FIRMA
Dr. Amílcar Rivera	Presidente	0400588190	
Dr. Willam Pozo	Vicepresidente	0400987160	
Lic. Lorena Chliquinga	Secretaria	0400885455	
Dra. Gabriela Chamorro	Primera Vocal	0401676119	
Ing. Héctor Landázuri	Segunda Vocal	1800821496	





GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DE MONTÚFAR



ALCALDÍA

002	ACTA DE REUNION PARA LA SENSIBILIZACION DE LA NORMATIVA LEGAL LORCT		
Año : 2018	Mes : Agosto	Día: Martes 28	
TEMA: Socialización de la Normativa legal LORCT, Ordenanza Municipal, Declaratoria y establecimientos de compromisos con todos los miembros del GAD municipal de Montufar.		Hora de Inicio : 7: 30 am	Hora Final: 9:00 pm
LUGAR : SALON DE LA CIUDAD DE SAN GABRIEL			
AGENDA :		RESPONSABLES :	
<ul style="list-style-type: none"> -Asistencia -Bienvenida -Exposición del Tema -Posición del Comité de promoción y Prevención establecimientos 100% libre de humo de tabaco. -Posesión del COMITÉ -Compromisos 		<ul style="list-style-type: none"> Dr. Willam Pozo Dra. Paola Lasso 	
GENERALIDADES DE LA REUNION / DESARROLLO DE LA AGENDA / CONCLUSIONES Y DECISIONES			
Desarrollo de la Agenda			
A los 28 días del mes de Agosto del presente, se instala la reunión con el personal del GAD Montufar para el desarrollo de la Agenda Planificada.			
<p>Qué, El Artículo 14 de la Constitución de la República reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado que garantice el buen vivir; y, declara de interés público la preservación del ambiente.</p> <p>Qué, el Artículo 19 de la Constitución de la República establece que " la ley regulará la prevalencia de Contenidos con fines informativos, educativos y culturales en la programación de los medios de comunicación.</p> <p>Qué, el numeral 27 de la Artículo 66 de la Constitución de la República dispone que el Estado reconocerá y garantizará a las personas el derecho a vivir en un ambiente sano , ecológicamente equilibrado, libre de contaminación y en armonía con la naturaleza.</p> <p>Qué, el Artículo 364 de la Constitución de la República establece que las Adicciones son un problema de salud pública y que corresponderá al Estado desarrollar programas coordinados de información, prevención y control del consumo de drogas, así como ofrecer tratamiento y rehabilitación a los consumidores ocasionales, habituales y problemáticos; debiendo el Estado controlar y regular la</p>			



ALCALDÍA

publicidad del alcohol y tabaco.

Que, el 5 de Septiembre del 2006, el entonces congreso nacional aprobó la ley orgánica reformativa a la ley orgánica de defensa del consumidor, publicada en el registro oficial N° 356 del 14 de septiembre del 2006, en la que se regulo el uso y consumo del tabaco y sus derivados sin que haya tenido efectividad ni cumplida realización objetivo de precautelarios nocivos efectos del consumo del tabaco.

Que, habiendo ratificado el convenio marco para el Control del Tabaco de la Organización Mundial de la Salud y sus protocolos, la República del Ecuador ha adquirido el compromiso de impulsar medidas legislativas para establecer políticas apropiadas destinadas a prevenir y reducir el consumo de tabaco, la adicción a la nicotina y la exposición al humo de tabaco.

Que, es necesario expedir una ley para prevenir y controlar el tabaquismo, como una medida para la prevención de enfermedades, discapacidades y muertes prematuras; y beneficiosa y de impacto positivo para el ambiente, la economía del estado de las empresas y familias.

Art. 1.- **Objeto.**- La presente ley tiene por objeto promover el derecho a la Salud de los habitantes de la República del Ecuador, protegiéndolos de las consecuencias del consumo de productos de tabaco y sus efectos nocivos.

Art. 2.- **Ámbito.**- Las disposiciones de la presente ley son de orden público, de aplicación y observancia obligatorias en todo el territorio Nacional.

El uso del tabaco en manifestaciones ancestrales no se sujeta al contenido de ésta ley.

Art. 12.- **Currículo Educativo.**- La autoridad educativa Nacional, en coordinación con la autoridad Sanitaria Nacional, contemplará ejes transversales para la prevención, detección e intervención temprana del tabaquismo en el currículo educativo y propondrá metodologías efectivas para su aplicación.

Art.13.- **Campañas de comunicación y educación.**- La Autoridad Sanitaria Nacional y la Autoridad Educativa Nacional, en coordinación con otras instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil, programarán y ejecutarán actividades y campañas de información, comunicación y educación y hará uso de todos los recursos y herramientas tecnológicas para prevenir el consumo de tabaco por parte de la población y, en particular, de las y los trabajadores, la niñez y la juventud.

CONCLUSIONES :

-Comité de Promoción y Prevención de establecimientos 100% libre de humo se compromete a vigilar las instalaciones y a cumplir con los requerimientos para calificar espacios libre de humo.

El Personal del GAD Montufar se compromete a aplicar con responsabilidad la Normativa LORCT.



ALCALDÍA



RESPONSABLES DE LA ACTIVIDAD:

NOMBRE	CARGO	FIRMA
Dr. William Pozo	Médico Ocupacional	
Lic. Lorena Chilcuma	Técnica de la Unidad	



**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DE MONTÚFAR**



UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

ASUNTO : Sensibilización e involucramiento a través del Comité de Promoción y Prevención del GAD-MM en el cumplimiento de las disposiciones sobre exposos 100% libres de humo de tabaco.
FECHA: 28-06-2018 **HORA:** 7:30 a 9 am.

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	DEPARTAMENTO	C. IDENTIDAD	FIRMA
1	Jorge Edrison Mendoza O.	OBRAS PÚBLICAS	0400667263	
2	Christian Corón Herrera	Compras Públicas	100320990-3	
3	Tatiana Chumorro Obe	Planificación	040130036-3	
4	José Luis Arce S	Comunicación	1713639274	
5	LADY CHURDE	RECEPCIÓN	049000403-1	
6	x Diana Margarte Viteri Chiliquinga	PROTECCIÓN AMBIENTAL	0401438551	
7	DANIEL POZO H.	FISCALIZACIÓN	0400689817	
8	Germán Obando G.	Planificación	040053611-0	
9	Kennedy Flores	Registros	0400703120	
10	Fernando Tirimi	medio Ambiente	0400905685	



Viceministerio de Gobernación y Vigilancia de la Salud
 Subsecretaría Nacional de Promoción de la Salud e Igualdad
 Dirección Nacional de Promoción de la Salud
Checklist de Evaluación para declarar Establecimientos Públicos 100% Libres de Humo de Tabaco 2018

Nombre del establecimiento: CASA MUSEO
 Fecha: 12/09/2018
 Nombre del Responsable de la Evaluación: M^gs Damaris Mora

COMPONENTE	VERIFICADOR	CUMPLIMIENTO (Responde con "S" según correspondencia)				OBSERVACIONES
		SI	NO	Puntaje	Resultado	
1	Decisión política por parte de la máxima autoridad distrital de salud para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica para la Regulación y Control de Tabaco (LORCT), y su Reglamento, sobre espacios 100% libres de humo de tabaco	Registro, oficio o memorando del Director/a Distrital, disponiendo cumplir con los requerimientos para declarar al establecimiento de salud 100% libre de humo de tabaco, de acuerdo a lo establecido por la LORCT.	/			
	Registro y/o oficio del Director/a o, Coordinador/a del establecimiento de salud, disponiendo la implementación de los requerimientos para declarar el establecimiento de salud 100% libres de humo de tabaco, de acuerdo a lo establecido por la LORCT.	/				
2	Creación de un Comité de promoción y prevención con miembros del establecimiento de salud (encargado de realizar las acciones correspondientes) y ambulatorio	Acta constitutiva de creación del comité por unidad operativa de promoción y prevención. (Mirar Ejemplo PDF)	/			
3	Sensibilización e involucramiento de la comunidad a través de los Comités Ciudadanos Locales de Salud (CCLS) en el cumplimiento de las disposiciones sobre espacios 100% libres de humo de tabaco (locales comerciales, tiendas, bares, Moscos, locales de diversión, entre otros) Solicitar capacitación Al Distrito Con Tiempo... DR: Frank Leor	Registro de asistencia, fotos e informes de reuniones para difusión de la LORCT, para el cumplimiento de espacios 100% libres de humo de tabaco.	/			
4	Socialización de la normativa legal: LORCT, Reglamento de la LORCT, ordenanzas, declaratorias, y establecimiento de compromisos con todos los miembros del establecimiento de salud	Informe de socialización a los miembros del establecimiento de salud, adjuntando registro de asistencia y fotos.	/			
		Cronograma de actividades de seguimiento para control de cumplimiento de acciones que conlleven la sostenibilidad de espacios 100% libres de humo. (Comité formado... Inspección... Socialización a usuarios en sala de espera, verificar que los lugares estén libres de publicidad selectiva a l tabaco, seminarios, ETC)	/			
5	Señalética gráfica, escrita y de otra naturaleza, en idioma castellano y de ser necesario en los demás idiomas oficiales que indiquen claramente que el establecimiento de salud ha sido declarado 100% libre de humo de tabaco. La señalética deberá incluir: - Para denuncias por incumplimiento a la LORCT, denuncias.tabaco@controlsanitario.gob.ec - Para asesoría en salud, línea 171, opción 2	Verificación durante el recorrido al establecimiento de salud.	/			
6	El interior de las cistinas o cualquier otro espacio del establecimiento de salud está libre de objetos relacionados con el tabaco, como ceniceros, propaganda u otros objetos promocionales	Verificación durante el recorrido al establecimiento de salud.	/			
7	En el interior del establecimiento de salud no prohíbe la venta de productos de tabaco	Verificación durante el recorrido al establecimiento de salud.	/			
8	Establecer fecha de declaratoria	Presentación de fecha tentativa de declaratoria.	/			
TOTAL						27/09/2018

Responsable de la evaluación

Responsable del Espacio 100% libre de Humo



ALCALDÍA

CASA MUSEO

