



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS

CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

**TRABAJO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERO INDUSTRIAL**

TEMA:

**“ANÁLISIS TÉCNICO DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA
EL GAD PARROQUIAL DE AMBUQUÍ”**

AUTOR:

NAVARRETE HERNÁNDEZ ALAN JEFERSON

DIRECTOR:

ING. SARAGURO PIARPUEZAN RAMIRO VICENTE, MSC.

IBARRA- ECUADOR

2022



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

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

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

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

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1004216154		
APELLIDOS Y NOMBRES:	NAVARRETE HERNÁNDEZ ALAN JEFERSON		
DIRECCIÓN:	IBARRA-CALLE RÍO TAHUANDO		
EMAIL:	ajnavarreteh@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	698-114	TELÉFONO MÓVIL:	0968727249

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	ANÁLISIS TÉCNICO DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL GAD PARROQUIAL DE AMBUQUÍ
AUTOR (ES):	NAVARRETE HERNÁNDEZ ALAN JEFERSON
FECHA: DD/MM/AAAA	07/09/2022
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	INGENIERÍA INDUSTRIAL
ASESOR /DIRECTOR:	ING. RAMIRO SARAGURO, MSC

CONSTANCIAS

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

Ibarra, a los 07 días del mes de septiembre de 2022

EL AUTOR:



Navarrete Hernández Alan Jeferson

C.I. 100421615-4



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

Ing. Ramiro Vicente Saraguro Piarpuezan, MSc. Director del trabajo de grado desarrollado por el señor estudiante **NAVARRETE HERNÁNDEZ ALAN JEFERSON**

CERTIFICA

Que, el Proyecto de Trabajo de Grado titulado **“ANÁLISIS TÉCNICO DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL GAD PARROQUIAL DE AMBUQUÍ”** ha sido elaborado en su totalidad por el señor Navarrete Hernández Alan Jeferson 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 y Ciencias Aplicadas, Carrera de Ingeniería Industrial, autoriza su presentación y defensa para que pueda ser juzgado por el tribunal correspondiente.

Ibarra, 07 de septiembre del 2022

.....

Ing. Ramiro Saraguro, MSc.

DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

DEDICATORIA

Este logro profesional se lo dedico:

A Dios, por guiarme siempre en cada paso e iluminarme en cada decisión que tomé, siendo un pilar fundamental en mi vida, estando presente en todo momento, dónde encuentro paz y mi camino a seguir siendo mi guía y fortaleza.

A mis padres James Navarrete y María Hernández por su amor, constancia, apoyo y confianza depositada en mí, siendo un ejemplo para seguir formándome como una persona con valores y principios haciendo de mí una mejor persona y ser humano.

A mi hermana Mireya Navarrete por estar siempre presente en cada etapa de mi vida y cuidar de mí, brindarme su apoyo incondicional siendo mi confidente en todo momento.

A mis amigos por enseñarme a compartir y el significado de unión y fuerza, quienes, con risas, llantos, y consejos han hecho que la vida sea más llevadera.

Con cariño Alan J. Navarrete H.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar toda mi gratitud a Dios, quien con su gracia y misericordia llena siempre de bendiciones mi vida en todo momento sin importar la situación en la que me encuentra siendo mi guía, de igual manera a toda mi familia por estar siempre presentes.

Mi más profundo agradecimiento al Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquia Rural (GAD-PR) Ambuquí, al señor Juan García presidente de la institución y todo el personal por confiar en mí, y abrirme las puertas al realizar el trabajo de investigación de una manera amable y cordial.

De igual manera mis agradecimientos a la Universidad Técnica del Norte, a la carrera de Ingeniería Industrial, a mis docentes quienes, con su pedagogía, constancia y dedicación hicieron que crezca como persona día a día.

Alan J. Navarrete H.

RESUMEN

En la mayoría de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales (GAD-PR), no poseen una evidencia de gestión de riesgos psicosociales destinados a los trabajadores. El GAD-PR de Ambuquí, en contravención a la facultad del Artículo.140 de la Gestión de Riesgos al desarrollo de planes de prevención, respuesta y mitigación de riesgos, además del Acuerdo Ministerial 82, referente a la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, donde, garantiza al personal el pleno respeto a la dignidad y desempeño en un trabajo.

El GAD-PR al demostrar los efectos y consecuencias de los riesgos psicosociales que afectan directamente a los empleados es principalmente el estrés, ocasionando dolores de cabeza, fatiga, agotamiento emocional y el ausentismo laboral; motivo de las exigencias laborales enfocadas en las necesidades de la parroquia. Por lo tanto, el abandono de los puestos de trabajo origina la duplicidad de funciones y por ende la carga laboral, con la finalidad de cubrir el ausentismo de los funcionarios y alcanzar los objetivos y competencias que tiene el GAD.

En la presente investigación se crea la propuesta de diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales con el objetivo de controlar y mitigar los riesgos que afectan directamente con el desarrollo de las actividades, encontrados con la evaluación de los trabajadores con la aplicación de un cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales del Ministerio de Trabajo.

ABSTRACT

Most of the Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales (GAD-PR) do not have evidence of psychosocial risk management for workers. The GAD -PR of Ambuquí, in contravention to the Article 140 Risk Management to develop risk prevention, response and mitigation plans, as well as Ministerial Agreement 82 on the eradication of discrimination in the workplace that guarantees working people full respect for their dignity and job performance.

The GAD-PR has shown the consequences of psychosocial risks that affect workers, such as stress, headaches, fatigue, emotional exhaustion, and absenteeism due to work demands, since as a parish GAD, it must respond to the needs of the parish. The abandonment of jobs has also caused excessive workload in different officials to cover the positions that present absenteeism in order to fulfill the obligations and competencies of the GAD.

In this degree work, a proposal is created to design a psychosocial risk prevention plan to control and mitigate the identified risks that affect the development of activities, through the evaluation of workers with the application of the Psychosocial Evaluation in Workplaces questionnaire of the Ministry of Labor.



Abstract

Most of the Rural Decentralized Autonomous Governments (GAD-PR) do not have evidence of psychosocial risk management for workers. The GA -PR of Ambuquí, in contravention of Article 140 Risk Management to develop risk prevention, response, and mitigation plans, as well as Ministerial Agreement 82 on the eradication of discrimination in the workplace that guarantees workers respect for their dignity and job performance.

The GAD-PR has shown the consequences of psychosocial risks that affect workers, such as stress, headaches, fatigue, emotional exhaustion, and absenteeism due to work demands since as a parish GAD, it must respond to the needs of the parish. The abandonment of jobs has also caused excessive workload in different officials to cover the positions that present absenteeism to fulfill the obligations and competencies of the GAD.

In this research, a proposal a psychosocial risk prevention plan is designed to control and mitigate the identified risks that affect the development of activities, through the evaluation of workers with the application of the Psychosocial Evaluation in Workplaces questionnaire of the Ministry of Labor.

Reviewed by Víctor Raúl Rodríguez Viteri

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
CAPÍTULO I.....	18
1. GENERALIDADES.....	18
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
1.2. OBJETIVOS.....	19
1.2.1. OBJETIVO GENERAL.....	19
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	19
1.3. ALCANCE.....	20
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	20
1.5. METODOLOGÍA.....	22
1.5.1. Tipo de investigación.....	22
1.5.2. Método de investigación.....	23
1.5.3. Técnica de investigación.....	25
1.5.4. Instrumentos.....	25
CAPÍTULO II.....	26
2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	26

2.1.	SALUD	26
2.1.1.	Salud ocupacional.....	26
2.2.	SEGURIDAD	26
2.2.1.	Seguridad en el trabajo	27
2.3.	RIESGO	27
2.3.1.	Cálculos de los índices de riesgo.....	27
2.3.2.	Metodologías de análisis de riesgos	28
2.3.3.	Riesgo laboral.....	30
2.4.	FACTORES DE RIESGOS LABORALES	32
2.4.1.	Factores de riesgos físicos	32
2.4.2.	Factores de riesgos químicos.....	32
2.4.3.	Factores de riesgos biológicos.....	32
2.4.4.	Factores de riesgos ergonómicos.....	33
2.4.5.	Factores de riesgo mecánico.....	33
2.4.6.	Factores de riesgo psicosocial	33
2.4.7.	Factores de riesgo ambiental	33
2.5.	RIESGOS PSICOSOCIALES	33
2.5.1.	Factores de riesgos psicosociales	34
2.5.2.	Tipos de riesgos psicosociales.....	35
2.5.3.	Importancia de los riesgos psicosociales.....	41
2.5.4.	Características de los riesgos psicosociales.....	42

2.5.5.	Influencia de los factores de riesgos psicosociales.....	43
2.5.6.	Evaluación de los factores psicosociales.....	44
2.5.7.	Consecuencias de los factores psicosociales	44
2.6.	HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN DE LOS FACTORES	44
2.6.1.	Cuestionario FPSICO – Aplicación de la informática para la prevención	44
2.6.2.	Cuestionario de factores psicosociales del Instituto Navarro de Salud Laboral.....	45
2.6.3.	Cuestionario psicológico COPENHAGUE	46
2.6.4.	Cuestionario del Ministerio del Trabajo.....	47
2.7.	FUNDAMENTOS LEGALES	50
CAPÍTULO III		54
3.	DIAGNÓSTICO SITUACIONAL.....	54
3.1.	CARACTERIZACIÓN DEL GAD-PR DE AMBUQUÍ	54
3.1.1.	Reseña histórica.....	55
3.1.2.	Ubicación geográfica.....	56
3.1.3.	Funciones en la organización	56
3.1.4.	Visión	57
3.1.5.	Misión.....	57
3.1.6.	Valores institucionales.....	58
3.1.7.	Principios institucionales.....	58
3.1.8.	Estructura orgánica del Gobierno Parroquial	59

3.1.9.	Situación actual del comité o departamento de riesgos laborales	62
3.2.	Procedimientos para la aplicación del Cuestionario de riesgo psicosocial.....	62
3.2.1.	Análisis de datos.....	64
3.3.	VALORACIÓN DE RESULTADOS Y DIAGNÓSTICOS	64
3.3.1.	Resultados de la dimensión 1. Carga y ritmo en el trabajo	64
3.3.2.	Resultado de la dimensión 2. Desarrollo de competencias	65
3.3.3.	Resultados de la dimensión 3. Liderazgo	66
3.3.4.	Resultados de la dimensión 4. Margen de acción y de control	66
3.3.5.	Resultados de la dimensión 5. Organización en el trabajo	67
3.3.6.	Resultados de la dimensión 6. Recuperación	67
3.3.7.	Resultados de la dimensión 7. Soporte y apoyo	68
3.3.8.	Resultados de la dimensión 8. Otros puntos importantes.....	68
3.3.9.	Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio.....	69
3.3.10.	Otros puntos importantes: Acoso laboral	69
3.3.11.	Otros puntos importantes: Acoso sexual	70
3.3.12.	Otros puntos importantes: Adicción al trabajo.....	70
3.3.13.	Otros puntos importantes: Condiciones de trabajo.....	71
3.3.14.	Otros puntos importantes: Doble presencia laboral y familiar	71
3.3.15.	Otros puntos importantes: Salud auto percibida.....	72
3.4.	RESULTADOS POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN	72
CAPÍTULO IV		75

4.	DISEÑO DEL PLAN DE PREVENCIÓN.....	75
4.1.	OBJETIVOS	75
4.1.1.	Objetivo general	75
4.1.2.	Objetivos específicos.....	75
4.2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	75
4.2.1.	Identificación de las causas que generan riesgos psicosociales	75
4.2.2.	Plan de acción.....	77
4.2.3.	Instrumentos de evaluación en el cumplimiento	94
4.2.4.	Herramientas de verificación para el cumplimiento.....	94
4.2.5.	Impacto y beneficios del plan de prevención de riesgos psicosociales	95
4.2.6.	Presupuesto del plan de prevención de riesgos psicosociales	96
4.3.	Programa de prevención de riesgos psicosociales	97
4.3.1.	Fases de la implementación del programa.....	97
4.3.2.	Diseño del programa de prevención de riesgos psicosociales.....	97
4.4.	CONCLUSIONES	104
4.5.	RECOMENDACIONES.....	105
5.	BIBLIOGRAFÍA	106

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Trastornos y enfermedades ocasionadas por el estrés laboral	37
Tabla 2. Opciones de respuesta y escala de puntuación de los riesgos psicosociales	48
Tabla 3. Ítems del cuestionario	48
Tabla 4. Niveles de riesgo relacionados con la dimensión	49
Tabla 5. Niveles de riesgo bajo en cuestionario del mdt	50
Tabla 6. Normativa legal de la salud y seguridad en el trabajo del ecuador.....	51
Tabla 7. Datos de la parroquia de ambuquí	55
Tabla 8. Procesos gobernantes del GAD-PR de ambuquí	61
Tabla 9. Fuerza de trabajo de los procesos de agregadores de valor	62
Tabla 10. Resultados por dimensión de la evaluación del riesgo psicosocial	73
Tabla 11. Porcentajes generales de los niveles de riesgos psicosociales.....	74
Tabla 12. Causas de los riesgos psicosociales	76
Tabla 13. Plan de acción	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Métodos del análisis de los riesgos	29
Figura 2. Riesgos laborales y su clasificación	31
Figura 3. Las fases del estrés laboral	36
Figura 4. Desempleo en el ecuador.....	38
Figura 5. Proceso de acoso laboral	40
Figura 6. Tipos de acoso laboral	41
Figura 7. Razones para establecer el estudio de riesgos psicosociales	41

Figura 8. Características de los riesgos psicosociales.....	42
Figura 9. Tasa de suicidio por género en el ecuador.....	43
Figura 10. Metodología de evaluación de los factores psicosociales	44
Figura 11. Características del cuestionario copenhague	46
Figura 12. Orden jerárquico de las normas	51
Figura 13. Sello del gad parroquial rural de ambuquí	55
Figura 14. Ubicación geográfica de gad de ambuquí	56
Figura 15. Estructura orgánica gad-pr de ambuquí.....	60
Figura 16. Puntos previos para la aplicación del cuestionario.....	63
Figura 17. Porcentaje de la dimensión nro.1.....	65
Figura 18. Resultado de la dimensión nro. 2	65
Figura 19. Resultados de la dimensión nro.3.....	66
Figura 20. Resultados de la dimensión nro. 4.....	66
Figura 21. Resultados de la dimensión nro.5	67
Figura 22. Resultados de la dimensión nro.6.....	67
Figura 23. Resultados de la dimensión nro. 7	68
Figura 24. Resultados de la dimensión nro. 8.....	68
Figura 25. Resultados otros puntos importantes: acoso discriminatorio	69
Figura 26. Resultados otros puntos importantes: acoso laboral.....	69
Figura 27. Resultados otros puntos importantes: acoso sexual.....	70
Figura 28. Resultados otros puntos importantes: adicción en el trabajo.....	70
Figura 29. Resultados otros puntos importantes: condiciones de trabajo	71
Figura 30. Resultados otros puntos importantes: doble presencia laboral y familiar	71
Figura 31. Resultados otros puntos importantes: salud auto percibida.....	72
Figura 32. Fases de la implementación del programa.....	97

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A. Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales establecido por el ministerio de trabajo, modelo Ecuador	115
Anexo B. Cuestionario de evaluación realizado por un trabajador del GAD.....	118
Anexo C. Evaluación de riesgos psicosociales por dimensión, estadística general.....	122
Anexo D. Formato evaluación del desempeño	123
Anexo E. Formato de coevaluación	124
Anexo F. Profesiograma para el uso del gad-pr de ambuquí.....	125
Anexo G. Modelo de actas de las reuniones del GAD-PR de Ambuquí	127
Anexo H. Modelo de los registros de capacitaciones del GAD de Ambuquí.....	129
Anexo I. Formato de denuncia de acoso discriminación o violencia basada en género o sexualidad en el trabajo emitido por el consejo nacional para la igualdad de género ...	146
Anexo J. Proceso de actuación en caso de acoso laboral.....	147

CAPÍTULO I

1. GENERALIDADES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Generalmente en los Gobiernos Parroquiales Rurales Autónomos Descentralizados (GAD-PR), no poseen una gestión de riesgos psicosociales para los funcionarios.

Actualmente, en el GAD-PR de Ambuquí, no hay una documentación ni evidencias sobre investigaciones referentes a la seguridad, salud e higiene ocupacional, además de factores de riesgos psicosociales, por lo tanto, existe una contravención de la facultad del Art. 140 de la Gestión de Riesgos para el desarrollo de planes referentes a la prevención, respuestas y mitigación de los riesgos, igualmente del Acuerdo Ministerial 82, donde, menciona la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, con la finalidad de garantizar a los empleados el respeto pleno de la dignidad, el derecho de trabajo libre, saludable y aceptable.

El GAD-PR de Ambuquí pertenece a la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura, donde, trabajan 23 funcionarios en los diferentes distritos, con el objetivo de buscar el bienestar de los trabajadores, por consiguiente, los riesgos psicosociales conducen un bajo desempeño en las actividades diarias.

El principal riesgo psicosocial que afecta a los trabajadores es el estrés, generando dolores de cabeza, fatiga, agotamiento emocional, y el ausentismo laboral; debido a las exigencias laborales puesto que como GAD parroquial debe dar respuesta a las necesidades de la parroquia. El absentismo laboral también ha originado exceso de carga de trabajo en diferentes funcionarios al cubrir los puestos que presentan ausentismo laboral con el fin de cumplir las obligaciones y competencias del GAD.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar los factores de riesgos psicosociales, mediante la utilización de herramientas de evaluación del riesgo psicosocial, para minimizar los factores de riesgos a los que están expuestos los trabajadores.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar la fundamentación teórica, en base a referencias bibliográficas con el fin de sustentar la investigación.
- Realizar el diagnóstico actual del GAD-PR de Ambuquí para identificar los factores de riesgos psicosociales mediante herramientas de evaluación de riesgos.
- Proponer un plan de prevención de riesgos psicosociales, en base a las herramientas de evaluación de riesgos para brindar medidas preventivas.

1.3. ALCANCE

El trabajo de investigación se realizará en el GAD-PR de Ambuquí, Estado de Ibarra, Provincia de Imbabura, donde se realiza un análisis técnico de los factores de riesgo psicosocial para reducir los posibles riesgos en todas las áreas de trabajo, aprobando un compromiso de protección física y mental en equipo de los trabajadores.

La investigación será aplicada a todo el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Ambuquí siendo un total de 23 personas en todas las áreas de trabajo.

Se espera que esta investigación conduzca finalmente a un plan de prevención del riesgo psicosocial, con las siguientes fases previstas: identificación del riesgo, selección del método, trabajo de campo, análisis de datos y, finalmente, planificación y actividades de prevención para minimizar los factores psicosociales.

1.4. JUSTIFICACIÓN

Dentro de la legislación del Ecuador, se establece un enfoque de manera preventiva dirigido para las instituciones públicas y privadas, el Ministerio de Trabajo expone en el Acuerdo Ministerial Nro. 0082, de igual manera, en el Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, menciona en el acuerdo Nro. 140 los programas preventivos, estableciendo los riesgos psicosociales para posteriormente mitigar los existentes y por ende, asegurar la salud plena de los funcionarios acorde con la normativa vigente y el Acuerdo Ministerial Nro.244, refiriendo salvaguardar la integridad, psicológica, física, moral y no discriminatoria, creando un ambiente libre de violencia y defendiendo los derechos y oportunidades de todos los trabajadores, sin importar el motivo como identidad cultural, orientación sexual, enfermedades

catastróficas, entre otras que afectan directamente en la sociedad y autoestima de las personas.

Por otro lado, en el ámbito económico, las instituciones deben tener presente los accidentes laborales, en tal caso, deben proceder a indemnizar al trabajador, cubriendo los gastos médicos y los días que no laboró por la misma causa, no obstante, estos costos son representativos disminuyendo la productividad.

Por lo tanto, los Gobiernos Autónomos Descentralizados se enfocan en promover un desarrollo integral, de manera ordenada y sostenible en los territorios que representan, además de crear un ambiente laboral agradable para los colaboradores y adecuado para el desarrollo eficaz de las actividades y funciones destinados a cada uno.

En el GAD-PR de Ambuquí, el personal representa la parte más valiosa, por consiguiente, los objetivos institucionales se enfocan en promover el bienestar de los colaboradores, así ratificando la responsabilidad social y compromiso de los funcionarios, no obstante, el GAD no posee planes preventivos de seguridad y salud en el trabajo, por lo tanto, con la aplicación de los planes de prevención de riesgos psicosociales y el apoyo de herramientas de evaluación, se obtiene medidas anticipadas con la finalidad de mejorar el bienestar de los empleados y cumplir con las funciones asignadas. De modo que, si los riesgos encontrados se omiten o se ignoran en un tiempo determinado, incluso pueden conducir a la muerte de los involucrados.

1.5. METODOLOGÍA

1.5.1. Tipo de investigación

- ***Investigación deductiva***

La investigación deductiva, se enfoca en la interpretación y el uso de la lógica realizadas en las reuniones con los funcionarios del GAD-PR de Ambuquí, con la finalidad de establecer los problemas principales y los factores de riesgos psicosociales, para la elaboración del plan de acción con medidas tanto preventivas como correctivas, donde afectan de manera negativa en el personal y por ende, en la organización.

- ***Investigación documental***

Mediante, la investigación documental permite la recolección de datos de los textos relacionados con la salud y la seguridad ocupacional, además de los riesgos psicosociales e incluso la normativa legal donde ampare y proteja los derechos de los funcionarios en el ámbito laboral, con el objetivo de mejorar la comprensión del tema de investigación.

- ***Investigación cuantitativa – cualitativa***

Es fundamental la adquisición de los datos, mediante la colaboración de los funcionarios del GAD- PR de Ambuquí, para posteriormente evaluar la situación actual en todas las áreas de trabajo, además de establecer si el ambiente laboral genera impactos de manera negativa, apoyados con el reglamento establecido en el estado ecuatoriano, creando un sustento y veracidad en el problema planteado en un principio.

- ***Investigación de campo***

El problema planteado en la investigación, debe ser intervenido para generar opciones de mejora, por lo que se considera las herramientas de evaluación de riesgos psicosociales previamente establecidos en el Estado Ecuatoriano y posteriormente recolectar y analizar la información para la elaboración del plan de acción y prevención de los riesgos

psicosociales, con la finalidad de reducir los índices de enfermedades generadas en los funcionarios.

1.5.2. Método de investigación

- ***Método de valoración de los riesgos psicosociales***

Para el método de valoración de riesgos, se establece los que se usarán, como se presenta a continuación:

- **Método cuantitativo:** Se enfoca en el análisis donde incluyen valores numéricos y estadísticos, generando resultados que permite generar una valoración y, por ende, categorizar los riesgos.
- **Método cualitativo:** Hace referencia a las causas, los motivos y comportamientos de los funcionarios en las actividades diarias en el GAD-PR de Ambuquí, enfocado en el ambiente laboral.

- ***Trabajo de campo***

Se aplica con la toma de datos directamente de los funcionarios, por lo que se establece una planificación previa, considerando aspectos como: las unidades de análisis que implica la evaluación, tener en cuenta la predisposición del personal y las características físicas que tendrán los cuestionarios, además, en la entrevista se tener presente la localización, y sobre todo proteger la confidencialidad de la información permitiendo a la población muestra tener confiabilidad en responder las preguntas.

- ***Análisis de datos***

El análisis de datos permite en la investigación definir los problemas, posteriormente clasificarlos acorde a la importancia, priorizando las medidas preventivas. Para ello, se consideran las siguientes indicaciones para el análisis de los resultados que se obtengan.

- Respeto de las indicaciones de los procedimientos establecidos en la planificación previa.
- Comprobación de los resultados antes de la tabulación para detectar en caso de existir errores que conduzcan a errores equivocados.
- Corroborar la información con sustento teórico y técnico para una interpretación de las puntuaciones.
- Los resultados no deben ser generalizados, se debe considerar de manera individual.
- Considerar las variaciones de los procedimientos del GAD-PR de Ambuquí.

Una vez analizado los datos, se prepara un informe, con la finalidad del planteamiento de acciones preventivas y correctivas en el GAD. Por lo cual, se considera las siguientes recomendaciones:

- La información debe ser presentada de manera concisa y clara.
- Dar uso de gráficos, cuadros, esquemas, entre otros que sinteticen la información
- No dar uso excesivo de lenguaje técnico, para mayor comprensión del lector.
- Todos los resultados se deben mantener confidenciales.
- ***Planificación***

La planificación permite realizar las acciones preventivas y correctivas posteriormente, con la finalidad de reducir e incluso mitigar los riesgos detectados, además de evaluar las situaciones de riesgo enfocados en los funcionarios y de acuerdo al caso intervenir de manera adecuada.

Por lo cual, es necesario la creación de un calendario que establezcan fechas, un plazo, los responsables y los materiales necesarios para llevar un proceso, todo con la finalidad de contar con acciones para resolver los posibles problemas que se puedan presentar e incorporar medidas.

1.5.3. Técnica de investigación

- **Observación:** Mediante esta técnica se realizará una observación directa a los funcionarios durante las actividades diarias, obteniendo información real.
- **Entrevistas y encuestas:** Con el apoyo de las encuestas y entrevistas, se busca identificar los niveles de riesgo que están expuestos los funcionarios y posteriormente establecer medidas.
- **Fundamentación teórica:** Obtenido los tipos de riesgos y los niveles, se procede a la interpretación y análisis de los datos para el desarrollo del plan de acción y prevención de los riesgos psicosociales, con las medidas preventivas que se establecen en la normativa vigente que rige el Ministerio del Trabajo.

1.5.4. Instrumentos

Se considera los siguientes instrumentos para la investigación:

- Un cuestionario de tipo FPSICO (Aplicación Informática para la prevención).
- Una matriz de riesgos psicosociales (Cuestionario emitido por el Ministerio de Trabajo del Ecuador).
- Un cuestionario psicológico de Copenhague, denominado CoPsoQ – ISTAS-

CAPÍTULO II

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. SALUD

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud OMS, se considera una condición para el bienestar de todo ser vivo sea, mental, físico e incluso social. Es decir, el significado no solo establece la carencia de una enfermedad o condición, además se considera el funcionamiento óptimo de un organismo. (Organización Mundial de la Salud OMS, 1946).

2.1.1. Salud ocupacional

La Administración de seguridad y salud ocupacional (2013), establece lo siguiente:

La salud ocupacional se considera como una disciplina que busca promover y mantener el bienestar de los empleados a nivel laboral, además de aspectos sociales, psicológicos y físicos, con la finalidad de evitar daños permanentes en la salud por malas condiciones en el trabajo, de tal manera, se mantiene la integridad y riesgos que se presenten. (OSHA, 2013).

Por lo tanto, la salud ocupacional es un área que se enfoca en mantener la comodidad en el puesto de trabajo en todas las unidades de la empresa.

2.2. SEGURIDAD

La seguridad se enfoca en el control de los peligros o condiciones que a lo largo producen daños tanto físicos como psicológicos para mantener una salud adecuada y, por

ende, el bienestar de las personas y comunidades, donde permite a los individuos alcanzar sus metas.

2.2.1. Seguridad en el trabajo

La seguridad en el trabajo establece la prevención de los riesgos que se efectúan a nivel laboral, Alberto Olivera (2020) establece, “que es fundamental en la aplicación de medidas preventivas y correctivas, creando las actividades necesarias para posteriormente mitigar los riesgos en el trabajo enfocados en el bienestar de los trabajadores”. (pág. 14).

El compromiso y responsabilidad de los trabajadores permite que se cumpla con la seguridad en el trabajo, velando por la integridad y el bienestar, debido a que la negligencia deriva a accidentes laborales.

2.3. RIESGO

Las actividades y tareas conducen a riesgos donde afectan a la salud de los empleados en una empresa, ocasionando accidentes laborales o siniestros, creando daño físico o psicológico. (Montalvo, 1985).

Además, se enfoca el riesgo en la norma ISO 31000, donde menciona que la gestión del riesgo es sobre los objetos.

2.3.1. Cálculos de los índices de riesgo

Para efectuar el cálculo de los índices de riesgo se muestran las siguientes fórmulas:

Índice de frecuencia: Representa cual es el siniestro que tiene la empresa, comparando el número de accidentes con la baja por millón de las horas que se laboran; ver en la Ecuación Nro.1.

$$IF = \frac{N^{\circ} \text{ total de accidentes}}{N^{\circ} \text{ total de horas trabajadas}} \times 1000000 \quad (1)$$

Índice de gravedad: Este índice representa la gravedad de los daños y lesiones que ocasionan el riesgo, considerando el número de las jornadas laborales perdidas por cada mil empleados: ver Ecuación Nro. 2.

$$IG = \frac{N^{\circ} \text{ jornadas no trabajadas por accidente en jornada de trabajo con baja}}{N^{\circ} \text{ total horas trabajadas}} \times 1000000 \quad (2)$$

Tasa de incidentes: Refiere al promedio total de los accidentes, relacionando el número de personas que se exponen por cada mil trabajadores; Ver Ecuación Nro. 3

$$I.I = \frac{N^{\circ} \text{ total de accidentes}}{N^{\circ} \text{ medio de personas expuestas}} \times 1000 \quad (3)$$

Índice de duración promedio: Se establece la duración promedio que existe de los accidentes que tiene la empresa, relacionando el número de los días perdidos en caso de incidente; Ver Ecuación Nro. 4

$$D.M.I. = \frac{\text{Jornadas no trabajadas}}{N^{\circ} \text{ de accidentes}} \quad (4)$$

2.3.2. Metodologías de análisis de riesgos

Según la naturaleza que tenga el riesgo, se establecen estrategias apropiadas de gestión, no obstante, otros factores se deben considerar debido a que tienen un impacto relevante como el tamaño, número de trabajadores, de igual manera la estructura y el sector en el que se encuentra la empresa.

Además, se consideran las metodologías del análisis de los riesgos que se establecen en la normativa ISO 31000 en el 2018, estableciendo en la figura Nro. 1

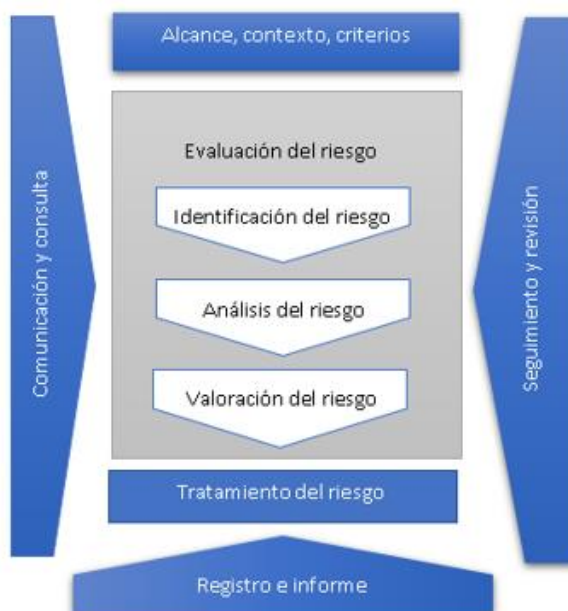


Figura 1. *Métodos del análisis de los riesgos*

Fuente: (Organización Internacional de Normalización, 2018)

Elaborado por: Navarrete Alan

- **Consulta y comunicación:** Tiene la finalidad de incrementar el conocimiento previo para comprender el riesgo en su totalidad.
- **Alcance, contexto y criterio:**
 - **Alcance:** Se encarga de delimitar los procedimientos que se enfocan en la gestión del riesgo para un tratamiento adecuado del mismo.
 - **Contexto:** Se establecen los externos e internos, con la finalidad de definir y lograr las metas de la empresa.
 - **Criterios del riesgo:** En este ítem la empresa debe establecer un monto y cuál es el tipo de riesgo que asume, guiado con los objetivos y metas, por

lo tanto, para especificar los criterios se analiza lo siguiente: naturaleza, definición y medición de las consecuencias, factores que se relacionan con el tiempo, coherencia en las mediciones, determinación de los niveles de riesgo y la capacidad que tenga la empresa.

- **Evaluación del riesgo:** Es un proceso de manera global donde se procede a identificar, analizar y valorar el riesgo.
- **Tratamiento del riesgo:** Se emplea para afrontar el riesgo.
- **Seguimiento y revisión:** Necesario para realizar mejoras futuras y controlar que sea efectivo la implementación.
- **Registro e informe:** Se encarga de la comunicación de las tareas asignadas de la gestión del riesgo y los resultados que se obtienen a un largo plazo en la empresa.

2.3.3. Riesgo laboral

El riesgo laboral refiere a las probabilidades de incidentes que existen en el trabajo, con la finalidad de evitar se crean medidas de seguridad, implementos de protección para los trabajadores, creando un ambiente laboral adecuado. En el Código del Trabajo (2014) Artículo 253, refiere al riesgo del trabajo como:

Los riesgos laborales son sucesos que afectan a los empleados en su jornada laboral, donde se incluyen las enfermedades y accidentes de trabajo, por lo tanto, el empresario a cargo debe responsabilizarse de todos los eventos que puedan ocasionar peligro a los colaboradores.

El riesgo se enfrenta de manera cotidiana sin importar el área del trabajo, donde afecta directamente con la integridad física e incluso psicológica de los empleados. Por lo tanto, Ruiz (2017) establece:

El riesgo laboral se encuentra en las estaciones de trabajo e incluso en el entorno de la empresa, donde se puede ocasionar incidentes que posteriormente causan lesiones, traumas, entre otros. Siempre y cuando no vele por la seguridad de la salud. (pág. 178).

Es decir, los riesgos laborales, directamente se encuentran en la empresa, causando daños leves o incluso graves en los trabajadores, siendo necesario la implementación de un departamento enfocado en la seguridad y salud, estableciendo normas y políticas para evitar accidentes en la empresa.

Para ello, es fundamental comprender los tipos de riesgo que se enfrenta el trabajador en la empresa, como se muestra en la siguiente figura:

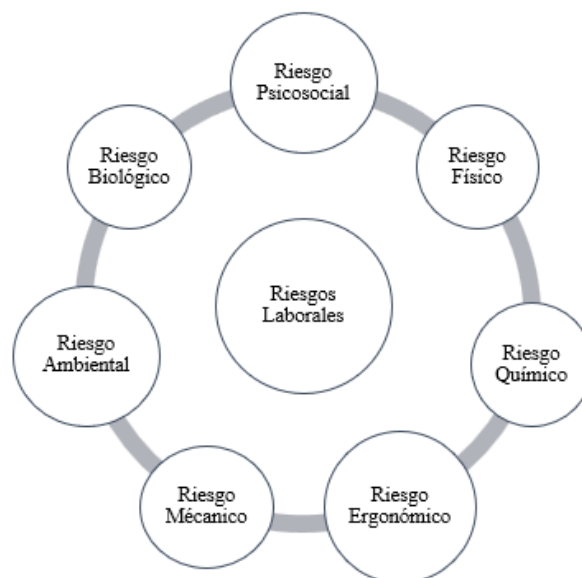


Figura 2. Riesgos laborales y su clasificación

Fuente: (Quintanilla, 2018)

Elaborado por: Navarrete Alan

2.4. FACTORES DE RIESGOS LABORALES

2.4.1. Factores de riesgos físicos

Son de naturaleza física que se presentan en todas las tareas y actividades laborales que incurran de manera negativa en la salud, dependiendo de las funciones que se realicen. (Robledo, 2009, pág. 4).

Por lo tanto, se consideran los siguientes factores: ruido y vibraciones causado por sonidos, presiones anormales y temperaturas excesivas sean altas o bajas y las radiaciones ionizantes que se relacionan con la iluminación y rayos láser o las no ionizantes como rayos x, gamma.

2.4.2. Factores de riesgos químicos

Son las sustancias tanto orgánicas como inorgánicas, sean naturales o sintéticas, que durante el proceso de fabricación, transporte o por el uso se incorporan al ambiente de manera negativa sea como polvo, vapor o gas, exponiendo a las personas a estas sustancias. (Robledo, 2009, pág. 5).

2.4.3. Factores de riesgos biológicos

Son las sustancias vivas que pueden ser de origen vegetal o animal, donde amenaza la salud de los pobladores, pueden ser microorganismos como virus, bacterias, hongos, parásitos, entre otros, presentándose en el ambiente laboral afectan con enfermedades infecciosas. (Robledo, 2009, pág. 36).

2.4.4. Factores de riesgos ergonómicos

Refiere a todos los elementos que se ocasionan con la carga física, malas posturas, movimientos incorrectos en la carga de objetos, con ello, se busca evitar la fatiga y lesiones en los involucrados con el apoyo de muebles y enseres que apoyen a mejorar las actividades. (Robledo, 2009, pág. 38).

2.4.5. Factores de riesgo mecánico

Son todos los riesgos por el uso de máquinas, equipos o herramientas que se destinan en la producción, en el caso de una operación incorrecta sea por el diseño, tamaño o la localización del equipo puede ser causa de accidentes graves. (Robledo, 2009, pág. 38).

2.4.6. Factores de riesgo psicosocial

Son riesgos que no aparecen de manera inmediata en el ámbito laboral, se debe principalmente por la carga de trabajo, estrés, un ambiente no apto para trabajar en equipo, ocasionando problemas psicológicos. (Robledo, 2009, pág. 36).

2.4.7. Factores de riesgo ambiental

Finalmente, los factores de riesgo ambiental se producen por la naturaleza o la acción de las personas como temblores, incendios forestales, entre otros.

2.5. RIESGOS PSICOSOCIALES

Se enfoca en el bienestar del trabajador, buscando el mejor desempeño para lograr alcanzar los objetivos que tiene la empresa.

Para la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, los riesgos psicosociales se ocasionen por negligencia en la organización, disposición de las funciones y el diseño

en el trabajo, ocasionando problemas físicos, sociales e incluso mentales como estrés, agotamiento y depresión. (Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo, 2001).

De igual manera, aclara que los riesgos psicosociales no se consideran como relevantes en las empresas, no obstante, en la actualidad las entidades públicas apoyadas del Comité de Salud en el Trabajo y Seguridad, miraron la necesidad de velar por la seguridad de los trabajadores en este ámbito

Por otro lado. El Instituto de Salud Pública en Chile, afirma:

El riesgo psicosocial en la empresa se relaciona a nivel interpersonal, la cultura que afectan en el bienestar de los empleados sin importar el área de trabajo que se encuentre realizando sus actividades. (pág.12).

Por lo tanto, sin importar el área de trabajo los riesgos se presentan, influyendo factores externos también como las relaciones familiares.

2.5.1. Factores de riesgos psicosociales

Mediante un método de evaluación desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se analiza los siguientes factores de riesgos psicosociales:

- **Carga mental:** Se denomina a las actividades que afectan en el trabajo ocasionando errores por la complejidad de la carga laboral. (González, 2015, pág. 635).
- **Control de la toma de decisiones:** En el trabajo se debe considerar tres pilares los cuales son; autonomía, iniciativa y la responsabilidad, por lo tanto, el trabajador tendrá la capacidad de dirigir el trabajo, la resolución de los problemas de manera

óptima y aceptar las sanciones por negligencia laboral. (González, 2015, pág. 639).

- **Contenido en el trabajo:** Se establece el tiempo necesario para el cumplimiento de las actividades que se destinan a cada empleado, por lo tanto, se determinan factores como el equipo de trabajo, planificaciones y la carga laboral. (González, 2015, pág. 639).
- **Supervisión y participación:** Los trabajadores deben hacer cumplimiento de las jornadas laborales completas, donde la empresa establece un jefe en cada área para la supervisión respectiva. (González, 2015, pág. 84).
- **Definición del rol:** La falta de una supervisión ocasiona aumento de los errores en las tareas y, por ende, la producción se detiene y afecta la comercialización, siendo necesario la asignación clara de funciones. (González, 2015, pág. 642).
- **Interés del trabajador:** La empresa como los socios a cargo tienen la obligación de satisfacer las necesidades de los trabajadores, velando por sus derechos de estabilidad laboral y el desarrollo personal. (González, 2015, pág. 642).
- **Relaciones personales:** Un ambiente laboral sano e ideal permite a los colaboradores y socios crear confianza permitiendo mejorar la producción con iniciativas que aporten cada uno. (Flores, 2017, pág. 90).

2.5.2. Tipos de riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales producen aspectos negativos directamente en la salud de los empleados, mencionando a continuación:

- Estrés laboral: Se manifiesta en la empresa, coincidiendo Velázquez (2015) y Revolar (2019) como:

El estrés se ocasiona por las exigencias en el ámbito laboral, para culminar algún trabajo afectando a la salud, como se puede visualizar en la figura nro. 3, las fases que un trabajador padece al poseer estrés laboral, afectando directamente con la productividad en la empresa y el desempeño. (Desarrollo, 2012).

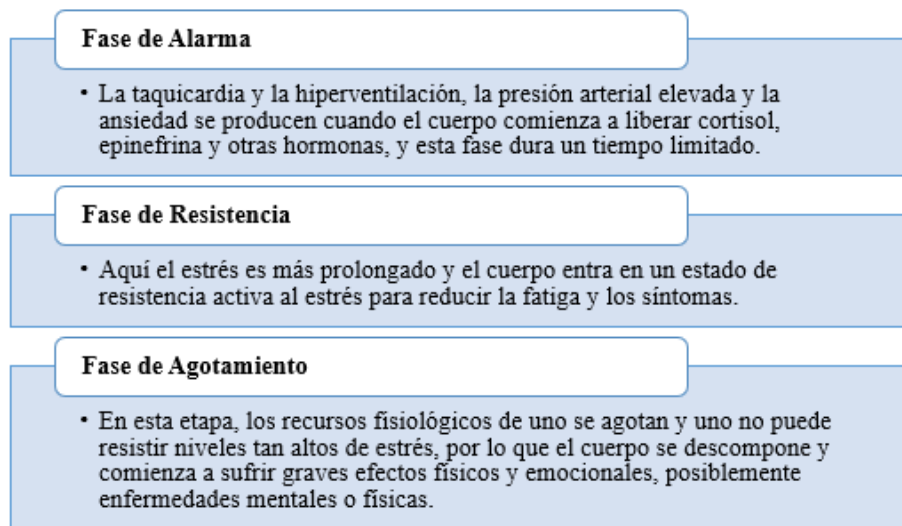


Figura 3. *Las fases del estrés laboral*

Fuente: (Lacosta, 2019)

Elaborado por: Navarrete Alan

- Consecuencias del estrés laboral: El estrés ocasiona las siguientes consecuencias establecidas en la Tabla Nro. 1, refiriéndose a las enfermedades y trastornos que se ocasionan a raíz del estrés.

Tabla 1. *Trastornos y enfermedades ocasionadas por el estrés laboral*

Trastornos Gastrointestinales	<ul style="list-style-type: none">• Úlcera péptica• Dispepsia funcional• Intestino irritable• Colitis ulcerosas
Trastornos Cardiovasculares	<ul style="list-style-type: none">• Hipertensión Arterial• Enfermedades coronarias: (angina de pecho - infarto de miocardio)• Arritrias cardíacas
Trastornos Respiratorios	<ul style="list-style-type: none">• Asma bronquial• Hipoventilación• Disnea
Trastornos Endocrinos	<ul style="list-style-type: none">• Hipoglucemia• Diabetes• Hipertiroidismo• Hipotiroidismo
Trastornos Sexuales	<ul style="list-style-type: none">• Eyaculación precoz
Trastornos Dermatológico	<ul style="list-style-type: none">• Prurito• Dermatitis atípica S• Sudoración excesiva• Alopecia
Trastornos Musculares	<ul style="list-style-type: none">• Tics.• calambres y contracturas• Rigidez• Dolores musculares

Fuente: (Flores, 2017).

Elaborado por: Navarrete Alan

- Consecuencias psicológicas: Los cambios en la fisiología del cerebro, ocasiona cambios a nivel nervioso, generando efectos negativos donde se considera:
 - La preocupación de manera excesiva.
 - Capacitación deficiente en la toma de decisiones.
 - Confusión constante.
- Estrés laboral en los funcionarios públicos: Se considera que el 30% de los trabajadores que laboran en instituciones públicas han sufrido estrés laboral en el

año 2016, por otro lado un 20 y 30 por ciento presentaron enfermedades por trabajo. (Enriquez, 2016).

Los funcionarios públicos tienen una carga laboral excesiva y por lo tanto presión en las actividades diarias, esto se debe a que las instituciones están enfocadas en servir a la comunidad. Provocando reducción en la productividad y desempeño laboral. (López, 2018).

- Despidos laborales: De acuerdo con el Instituto de Estadística INEC, para el año 2021 el país enfrentó una tasa de 4,1% en despidos masivos, ocasionando inestabilidad económica en las personas.

Para diciembre del año 2021, se presentó una reducción de despidos a comparación del año anterior, reflejando una mejora del 33,9%.

A continuación se presenta los últimos Censos que se realizaron a nivel nacional:



Figura 4. Desempleo en el Ecuador

Fuente: (INEC, Registro estadística de desempleo , 2019).

- Síndrome de agotamiento psíquico: El síndrome se debe por un agotamiento emocional crónico, ocasionando un rendimiento inadecuado, afectando a todos los profesionales sean docentes, médicos, ingenieros, entre otros. (Flores, 2017, pág. 53). Por lo tanto, produciendo lo siguiente:

- **Agotamiento emocional:** Es una sensación que produce a la persona agotamiento físico.
 - **Despersonalización:** Producen a los involucrados aislamientos creando un ambiente laboral pesimista y negativo.
 - **Sentimientos de inadecuación:** Los trabajadores se sumergen en cargas laborales que impiden el cumplimiento de una respuesta oportuna.
- **Acoso laboral:** El asedio se origina con un acoso psicológico, creando violencia en el ambiente laboral, como consecuencia creando comportamientos negativos entre colaboradores, superiores y personal de apoyo, por lo tanto, son las acciones que atentan con la integridad de las personas sea física o psicológica. (Flores, 2017, pág. 55).
 - **Acoso sexual:** Se ejerce fuerza con una posición de poder físico, mental e incluso jerárquico en el trabajo, creando incomodidad en la persona afectada. (Álvarez, 2019).

En el caso de comprobar acoso sexual o laboral, respaldado por la Constitución de la República Art. 35 refiriendo a que las víctimas deben ser protegidas creando atención prioritaria y especial. (Procedimiento en caso de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual, 2019). A continuación, se muestra el proceso de acoso laboral.

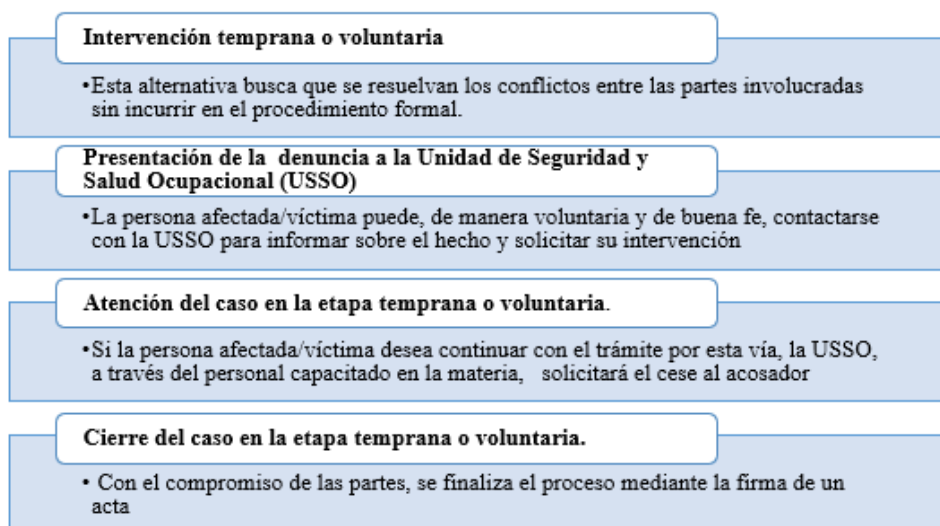


Figura 5. *Proceso de acoso laboral*

Fuente: (movilidad, 2019)

- **Violencia laboral:** Se enmarca en los comportamientos negativos de las personas en un trabajo, creando situaciones como agresión física, psicológica e incluso sexual, (Palma, 2018), por lo tanto, se establecen tres tipos de acoso como se muestra en la Figura Nro. 5.

Por otro lado, en marzo hasta abril del 2022 en el Departamento de Trabajo, incrementó los casos con 137 denuncias por concepto de acoso laboral, principalmente ejerciendo el abuso del poder, creando problemas en la salud graves como traumas psicológicos o parálisis facial.

El Ministerio de Salud Pública (2019) afirma, que apenas el 1% y el 5% de todas las enfermedades ocasionadas a nivel profesional se notifican, mientras tanto las otras se ocultan.

Existen diferentes tipos de acoso detallando a continuación:

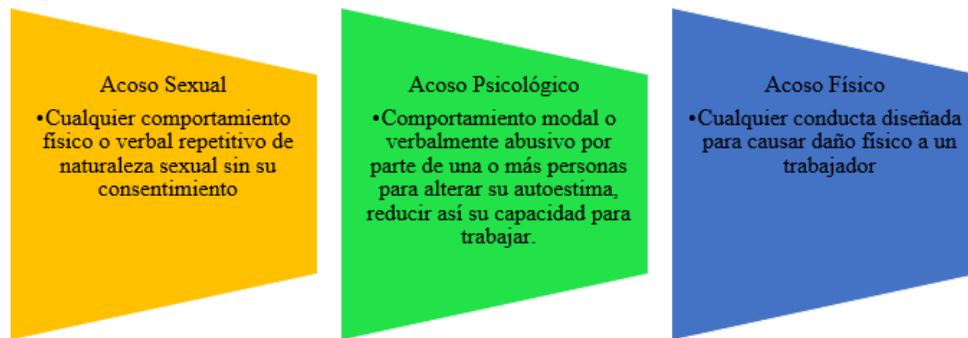


Figura 6. *Tipos de acoso laboral*

Elaborado por: Navarrete Alan

2.5.3. Importancia de los riesgos psicosociales

En el ambiente laboral se presentan problemas psicosociales, por lo cual, es necesario abordar los temas con profesionales en el área, por medio de capacitaciones e investigación contacto para crear una evaluación del riesgo psicosocial.

A continuación, se muestran las razones para crear el estudio de riesgos psicosociales:

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

Figura 7. *Razones para establecer el estudio de riesgos psicosociales*

Fuente: (Ficapal, 2012)

Elaborado por: Navarrete Alan

2.5.4. Características de los riesgos psicosociales

La Organización Internacional del Trabajo, además de la Organización Mundial de la Salud, definen que los riesgos psicosociales priorizan los factores que son personales que se encuentran en sus labores diarias, dependiendo las condiciones y el ambiente que se encuentren. (Pérez, 2018).

Por lo tanto, se establecen las siguientes características de los riesgos psicosociales:

Se extienden en el espacio y tiempo	<ul style="list-style-type: none">•Una cultura organizacional, un estilo de liderazgo, un clima psicosocial no están ubicados en ningún lugar ni momento especial
Dificultad de objetividad	<ul style="list-style-type: none">•La contaminación, las vibraciones, etc se pueden medir con unidades de medidas propias pero el rol, la cohesión global, la comunicación no tienen medida propia
Afectan a los otros riesgos	<ul style="list-style-type: none">•El organismo humano es una unidad funcional, los factores externos emergen en última instancia a la persona en su totalidad, los riesgos de seguridad, higiene, ergonomía superior a los factores psicosociales y viceversa.
Escasa cobertura legal	<ul style="list-style-type: none">•La promulgación de legislación sobre aspectos psicosociales generalmente está relacionada con el posible daño a la salud al prohibirlos, lo que generalmente es ineficaz para los empleadores, los trabajadores y las propias inspecciones estatales.
Están moderados por otros factores	<ul style="list-style-type: none">•Los factores psicosociales de riesgo afectan al trabajador a través de sus propias características conexas y personales como la percepción, experiencia y biografía personal
Dificultad de intervención	<ul style="list-style-type: none">•Los factores psicosociales son factores organizacionales y están íntimamente entrelazados al diseño y concepción global de la empresa.

Figura 8. *Características de los riesgos psicosociales*

Fuente: (León, 2010)

Elaborado por: Navarrete Alan.

2.5.5. Influencia de los factores de riesgos psicosociales

La atribución de los factores psicosociales se ha encargado a la Organización Mundial de la Salud OMS, con la finalidad de crear un impacto a nivel industrial en todos los países en desarrollo, además relaciona a los factores psicosociales para prevenir accidentes laborales. Es decir, en el entorno psicosocial deben ser óptimas las condiciones del trabajo para crear bienestar en el personal. (López E. , 2018).

- ***Muertes por estrés en el Ecuador:***

Para el año 2019, la tasa de mortalidad por casos de suicidio en el Ecuador se incrementó hasta un 56%, derivando al género masculino más afectado, por lo tanto, se muestra en la siguiente figura el incremento desde el año 1990 hasta el 2019 la tasa de suicidio:

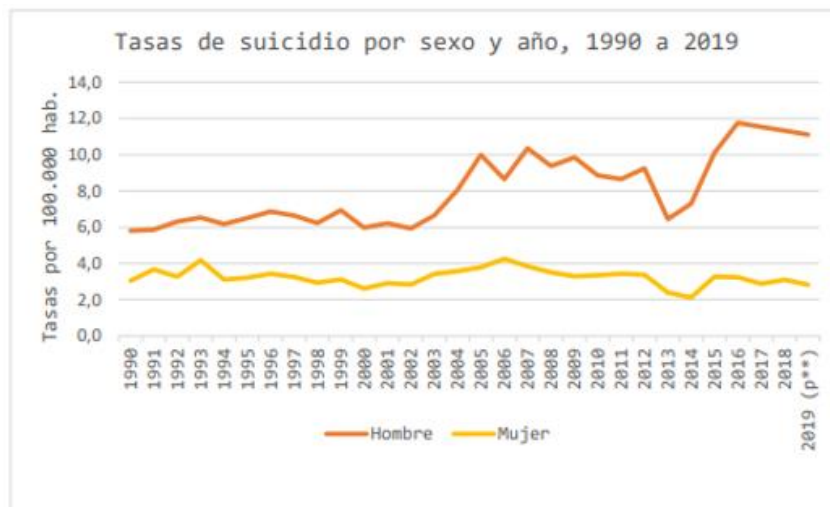


Figura 9. Tasa de suicidio por género en el Ecuador

Fuente: (INEC, 2019).

Según Christian Arias, especializado en psicología clínica, menciona que la depresión encamina a la toma de decisiones de las personas y donde más apunta las causas del suicidio, siendo la falta de tratamiento de las personas que guían el acto.

2.5.6. Evaluación de los factores psicosociales

En la evaluación de los factores psicosociales que se establece en el Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo, se detalla una metodología como se muestra a continuación. (Flores, 2017).

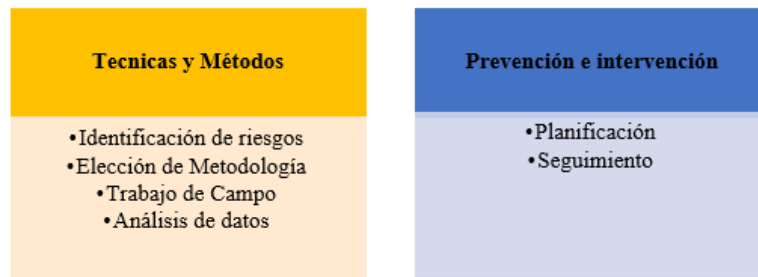


Figura 10. Metodología de evaluación de los factores psicosociales

Fuente: (Flores, 2017).

Elaborado por: Navarrete Alan

2.5.7. Consecuencias de los factores psicosociales

Las consecuencias de los factores psicosociales, son originados desde el punto laboral, además del ambiente en el hogar del trabajador, ocasionando negatividad y por ende daño psicosocial, influyendo en la productividad en la empresa con un bajo desempeño y, por ende, conduciendo al despido de la persona.

2.6. HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN DE LOS FACTORES

2.6.1. Cuestionario FPSICO – Aplicación de la informática para la prevención

Se establece un método para la implementación del cuestionario, creando una herramienta eficaz para la aplicación y posteriormente ser objeto de identificación y evaluación de los riesgos encontrados específicamente del riesgo psicosocial. (Flores, 2017, pág. 167).

- ***Aplicaciones del cuestionario FPSICO***

- Se procede a la evaluación de las situaciones de manera individual.
- Seguidamente se establece el origen de los problemas que ocasionan el riesgo.
- Una vez detectado el problema, se diseña y se priorizan las principales situaciones.
- Se compara una población con otra, creando diferentes situaciones.
- Finalmente se realiza una evaluación y análisis situacional.

- ***Riesgos que se estudia***

Se estudian los siguientes riesgos como La carga mental (CM), la Autonomía Temporal (AT), contenido del trabajo (CT), supervisión y participación (SP), definición de los roles (DR), los intereses por los trabajadores (IT) y las relaciones personales (RP).

2.6.2. Cuestionario de factores psicosociales del Instituto Navarro de Salud Laboral

Este método permite la evaluación de manera general en la empresa, creando un panorama psicosocial, considerando cuatro variables direccionado con el ambiente laboral y cómo influye en las actividades del trabajador.

Para el 2022, el Instituto de Navarro en Salud Laboral, establece que es importante realizar una evaluación preliminar en las empresas, (Góngora, 2002), donde se debe buscar lo siguiente;

- Identificación de todas las situaciones que conlleven el riesgo en las áreas de la empresa.
- Establecer la participación y la asignación de responsabilidades.

- Constante formación con el apoyo de capacitaciones y comunicación de los resultados obtenidos.
- Establecer tiempos para cumplir los plazos.
- Alcance de la investigación y conocimientos del grupo.
- Generar medidas preventivas para la empresa.

2.6.3. Cuestionario psicológico COPENHAGUE

Se considera como una herramienta relevante para evaluar los riesgos psicosociales, con el objetivo de encontrar los problemas, la prevención y creación de soluciones de acuerdo a las necesidades.

A continuación, se determina las siguientes características:

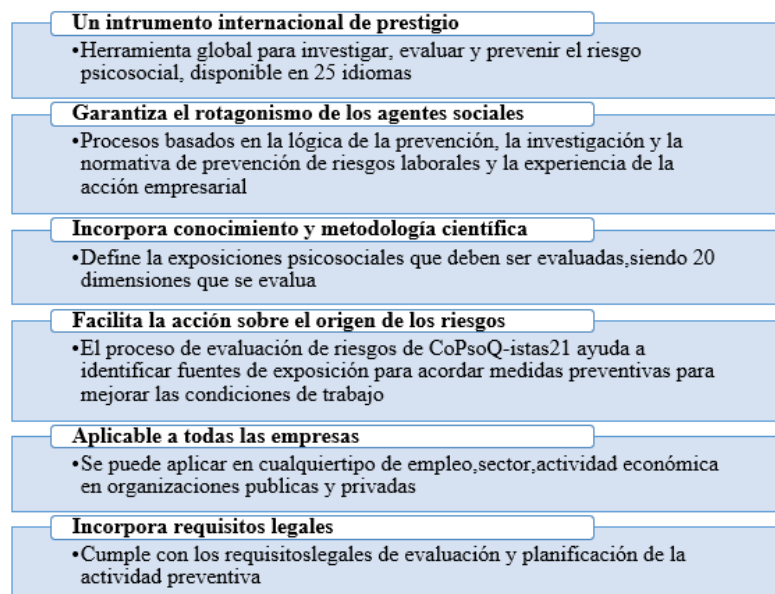


Figura 11. Características del cuestionario COPENHAGUE

Fuente: (Rodríguez, 2014)

Elaborado por: Navarrete Alan.

2.6.4. Cuestionario del Ministerio del Trabajo

El cuestionario Job Post, se crea con la finalidad de evaluar los riesgos a nivel laboral de cada empleado, considerando 58 puntos de los cuales tienen una valoración y puntuación desde el valor menor como 1 y el mayor como 4 de cumplimiento. (Ministerio del Trabajo y Empleo, Acuerdo Ministerial Nro 0135-Instrumento para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados, 2017).

- ***Características del cuestionario***

Las principales características emitidas en el país es crear programas de prevención de los riesgos psicosociales, con la finalidad de establecer un ambiente óptimo para los trabajadores.

- ***Diseño***

El Ministerio de Trabajo se encarga en la disposición de crear el diseño, para ello se apoyó con universidades y grupos técnicos, analizando previamente teorías y herramientas necesarias para crear un método de evaluación del riesgo psicosocial similar a otros países desarrollados. Además, se establece un manual para la interpretación de las preguntas y el significado de las respuestas.

Para las respuestas se considera la escala de Likert, con diferentes opciones de respuesta y la asignación de la puntuación desde 1 hasta 4 como se muestra en la siguiente tabla. (Peñañiel, 2017).

Tabla 2. Opciones de respuesta y escala de puntuación de los riesgos psicosociales

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

Fuente: (Peñañiel, 2017).

Elaborado por: Navarrete Alan.

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

Tabla 3. Ítems del cuestionario

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

Fuente: (Peñañiel, 2017).

Elaborado por: Navarrete Alan.

Por lo tanto, para establecer los niveles de riesgo, se efectúa una operación simple de suma, con la puntuación que se obtiene de todos los ítems. Posteriormente se compara los valores con la siguiente tabla:

Tabla 4. *Niveles de riesgo relacionados con la dimensión*

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

Fuente: (Peñañiel, 2017).

Elaborado por: Navarrete Alan.

Es necesario identificar el nivel del riesgo de manera general, para ello con una sumatoria simple que se obtiene con la dimensión se compara con los siguientes valores:

Tabla 5. Niveles de riesgo bajo en Cuestionario del MDT

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

Fuente: (Peñañiel, 2017).

Elaborado por: Navarrete Alan.

2.7. FUNDAMENTOS LEGALES

En la Constitución de la República del Ecuador, establece en el Art. 425, las normas principales y las aplicaciones, considerando los tratados y convenios a nivel internacional, por otro lado, la normativa vigente regional y los decretos, relevante para la toma de decisiones por parte del GAD-PR de Ambuquí, debido a que se enfoca a nivel de las instituciones públicas. (Constitución de la República, 2008).

A continuación, se muestra el orden jerárquico de las leyes:

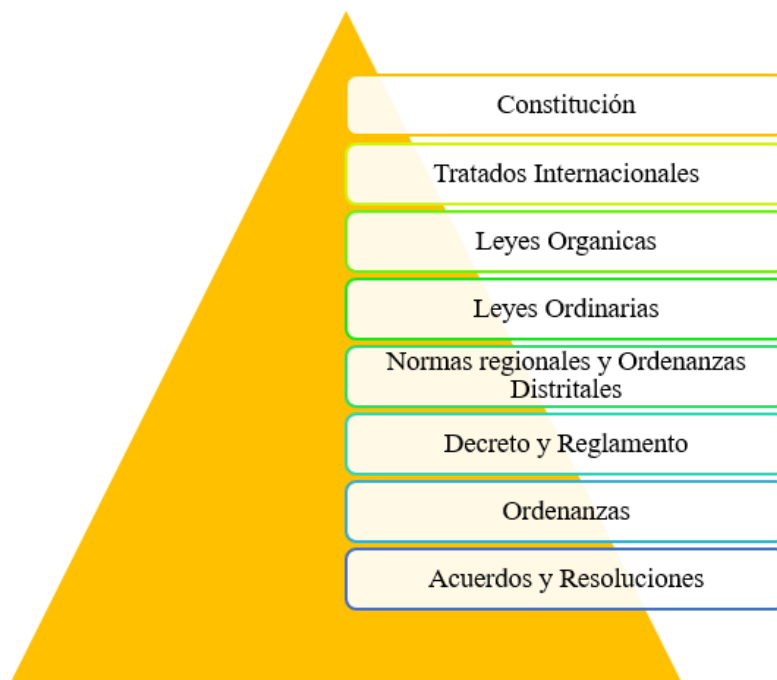


Figura 12. Orden jerárquico de las normas

Fuente: (Constitución de la República, 2008).

Elaborado por: Navarrete Alan

Tabla 6. Normativa legal de la salud y seguridad en el trabajo del Ecuador

Normativa legal ecuatoriana en calidad de salud y seguridad	
Constitución Ecuatoriana	<p>Código del Trabajo</p> <p>Los derechos de los trabajadores son inalienables para garantizar, asegurar y proteger sus derechos, y se aplican las normas más beneficiosas para los trabajadores determinadas de conformidad con los artículos 3, 4 y 7 del Código del Trabajo (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008).</p> <p>Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización. (COOTAD)</p> <p>En el artículo 140, el COOTAD prevé el ejercicio de capacidades de gestión de riesgos para hacer cumplir la adopción de normas técnicas, incluyendo medidas de prevención, respuesta, mitigación, ante amenazas naturales o antrópicas, con el fin de mantener la integridad humana, la comunidad y la naturaleza (COOTAD, 2015).</p>

Decreto Ejecutivo 2393	<p>Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo y mejoramiento del Medio Ambiente-Decreto Ejecutivo 2393</p> <p>El Decreto 2393 se refiere a la obligación de los patrones y trabajadores de prevenir riesgos mediante la promoción de un ambiente seguro, y en el artículo 15, inciso 2, inciso d), se refiere a la necesidad de contar con registros de accidentes, ausencias laborales y evaluar los resultados de las estadísticas. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 1986).</p>
Reglamentos	<p>Reglamento de Seguridad y Salud para la construcción y obras públicas. Acuerdo Ministerial Nro. 00174,2008.</p> <p>El capítulo 1 incluye la disposición del trabajador de brindar un ambiente de trabajo seguro, para lo cual deberá implementar la política de seguridad de la empresa, evaluar y reducir los riesgos. Por ello, en el Capítulo 2, se imponen las obligaciones y derechos de los trabajadores. (Ministerio del Trabajo y Empleo, Reglamento de Seguridad y Salud para la construcción y obras públicas, No. 00147, 2008)</p>
Acuerdos ministeriales	<p>Nro. 244-2020 Expedir el protocolo de prevención y Atención en casos de discriminación, Acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo</p> <p>Que, mediante el Acuerdo Ministerial Nro 00398 en el 2016, Adoptó los Convenios 23(3) y 111 de la OIT sobre no discriminación en la ocupación y el empleo; sin embargo, las personas incapaces de desempeñar activamente sus funciones están protegidas por el artículo 175 del Código del Trabajo y 186 de la Ley de Seguridad Social, que menciona la obligación del empleador de atender obligaciones jubilatorias por invalidez absoluta y permanente en el IESS, y establece la creación de protocolos de prevención y atención en casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo con el fin de que toda organización pública o privada cuente con mecanismos de acción ante la presencia de estos actos. (Ministerio, PROHIBIDO terminación de Relación Laboral a Personas con VIH-SIDA-Acuerdo Ministerial 398, 2006)</p>

(Secretaría Técnica de Drogas-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

El convenio tiene por objeto promover la salud y la prevención de riesgos de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Prevención Integral del Fenómeno Socioeconómico de las Drogas y Control del Uso de Sustancias Controladas.

También se establecen las acciones que las empresas con diez o más trabajadores deben adoptar para el desarrollo del programa de prevención. (Secretaría, 2016)

Nro. 0082. Erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, 2017.

La normativa establece controles para garantizar la plena participación en el proceso de selección del personal; garantiza la no discriminación, independientemente del área de trabajo a desempeñar; establece mecanismos de prevención y mitigación de riesgos; garantiza espacios adecuados, como los riesgos psicosociales detallados en el artículo 9 del plan de prevención (Ministerio del Trabajo y Empleo, Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. No MDT-2007-0082, 2017)

Nro. 0135. Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados, 2017

El presente convenio tiene por objeto regular el registro, aprobación e información de las obligaciones laborales, debiendo precisar el cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de invalidez. (Ministerio, Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones en empleadores públicos y privados, 2017)

Fuente: (Constitución de la República, 2008).

Elaborado por: Navarrete Alan

CAPÍTULO III

3. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

3.1. CARACTERIZACIÓN DEL GAD-PR DE AMBUQUÍ

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Ambuquí, tiene la función de brindar servicios a la comunidad, bajo el lema de gobernabilidad democrático y con una participación en la sociedad civil, apoyado con la normativa y convivencia social, con la finalidad de fomentar la participación y comunicación de los pobladores en la parroquia.

En el GAD-PR de Ambuquí, las principales competencias y atribuciones es la formulación y monitoreo del direccionamiento estratégico de la parroquia, bajo la normativa vigente como la Constitución el COOTAD además de las resoluciones y reglamentos internos, donde se especifican la asignación de funciones de los funcionarios.

El trabajo que cumple se basa en la creación de proyectos enfocados en los sectores productivos, comerciales, ambientales además de prevalecer la infraestructura y la igualdad de derechos, por lo cual, se da seguimiento constante de todas las unidades técnicas que conforman el GAD.

Respetando el apoyo del sector público, van de la mano con el Gobierno Provincial de Imbabura, el Municipio de Ibarra para la financiación de los proyectos.



Figura 13. Sello del GAD Parroquial Rural de Ambuí

3.1.1. Reseña histórica

El nombre de la parroquia se origina por el primer asentamiento denominado Ambuco, con el paso del tiempo se aumenta la población con visitantes procedentes de lugares aledaños, habitando y creando una comunidad.

Por otro lado, el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Ambuí, inicia en los años de 1950, con el nombre de Cabildo de Ambuco, no obstante, luego de unos años se establece como la Junta Parroquial y posteriormente con el nombre que se lo conoce actualmente GAD-PR de Ambuí. (FINCORPGREEN, 2020).

La ubicación de la parroquia está a las orillas del Río Chota, con una temperatura promedio de 19,7 grados, por lo que hace atractivo a los visitantes.

Tabla 7. Datos de la parroquia de Ambuí

FECHA DE CREACIÓN	25 de junio de 1824
POBLACIÓN TOTAL	6.586 (Proyección población al año 2019) ⁴
EXTENSIÓN	12.578,47-12.578,78(Kilómetros cuadrados)
RANGO DE ALTITUD	1.600 msnm-3.200 msnm

Fuente: PDOT (GAD Ambuí 2019).

Elaborado por: Navarrete Alan.

3.1.2. Ubicación geográfica

En la parroquia de Ambuquí cuenta con las siguientes limitaciones:

- En el Noroccidente se delimita con Mira, provincia del Carchi
- Por otro lado, en dirección Norte está la parroquia Vicente de Pusir, de igual manera, provincia del Carchi.
- En el No riente se limita con la parroquia rural de los Andes.
- Al oriente se delimita con Pimampiro
- En el sur con la parroquia de Mariano Acosta
- Y finalmente en el occidente como cabecera del cantón de Ibarra

Es decir, el GAD-PR de Ambuquí se encuentra en la zona centro entre todos los lugares aledaños.



Figura 14. Ubicación geográfica de GAD de Ambuquí

Fuente: Google Maps.

3.1.3. Funciones en la organización

De acuerdo con el Código Orgánico Territorial Autonomías y Descentralización

El GAD, tiene las siguientes funciones:

- Planifica con otras entidades públicas, además de las comunidades, los planes referentes al uso del suelo y el desarrollo productivo.
- Integración de los planes tanto regionales como provinciales enfocados en los proyectos y la inversión destinada
- Informe de los servicios que se desarrollan a la comunidad de la parroquia.
- Planeación y mantenimiento de la infraestructura del GAD y los alrededores de la parroquia.
- Velar por los derechos de la comunidad garantizando los servicios básicos.
- Gestión de los proyectos, buscando accionistas o apoyo internacional.

3.1.4. Visión

En el 2023 Ambuquí llegará a impulsar el desarrollo socioeconómico de la población con el apoyo de las actividades principales como el desarrollo productivo y el turismo, bajo el enfoque de sustentabilidad, manejando responsablemente los recursos naturales que posee la parroquia, desarrollando condiciones óptimas como mejoras en la conectividad, servicios básicos y mejora en las vías.

3.1.5. Misión

El GAD parroquial rural de Ambuquí, es una institución que fortalece la legitimidad, con el apoyo directo de los actores comunitarios y públicos como GADS parroquiales, estatales y provinciales, creando proyectos que garanticen un desarrollo económico en la comunidad.

3.1.6. Valores institucionales

- **Honestidad:** Este valor abarca satisfacer las necesidades individuales creando transparencia en el accionar, cumpliendo la misión del GAD.
- **Respeto:** Aceptación y consideración de la población de la parroquia como personas que poseen derechos y deberes.
- **Solidaridad:** Se crea un apoyo mutuo, involucrándose todos los GADS aledaños, creando una fuerza en común y ayuda mutua con responsabilidad en los actos sociales.
- **Justicia:** Todas las personas son libres para generar ayuda.
- **Pertenencia:** Servicio con la comunidad de servir mediante las capacidades intelectuales y de manera voluntaria.
- **Convivencia:** Diálogo constante para abordar todos los problemas de la comunidad y de manera interna entre los funcionarios del GAD.

3.1.7. Principios institucionales

- **Liderazgo:** Cualidades de las personas para liderar un grupo y a todos los funcionarios que lo integran.
- **Compromiso con la población:** Lealtad social, dando soluciones eficaces a los problemas.
- **Participación y empoderamiento:** Todos los funcionarios son partícipes en las reuniones para la toma de decisiones respecto a proyectos sociales.

- **Proactividad:** Adaptación a los cambios, creando soluciones rápidas con iniciativa y lograr el cumplimiento de los objetivos de la entidad.
- **Trabajo en equipo:** Creando un ámbito laboral sano, todo el equipo de trabajo crea un esfuerzo conjunto para dar soluciones eficaces.

3.1.8. Estructura orgánica del Gobierno Parroquial

El GAD-PR de Ambuquí cuenta con una estructura orgánica definida, especificando las funciones internas y externas, como se establece en la siguiente figura:

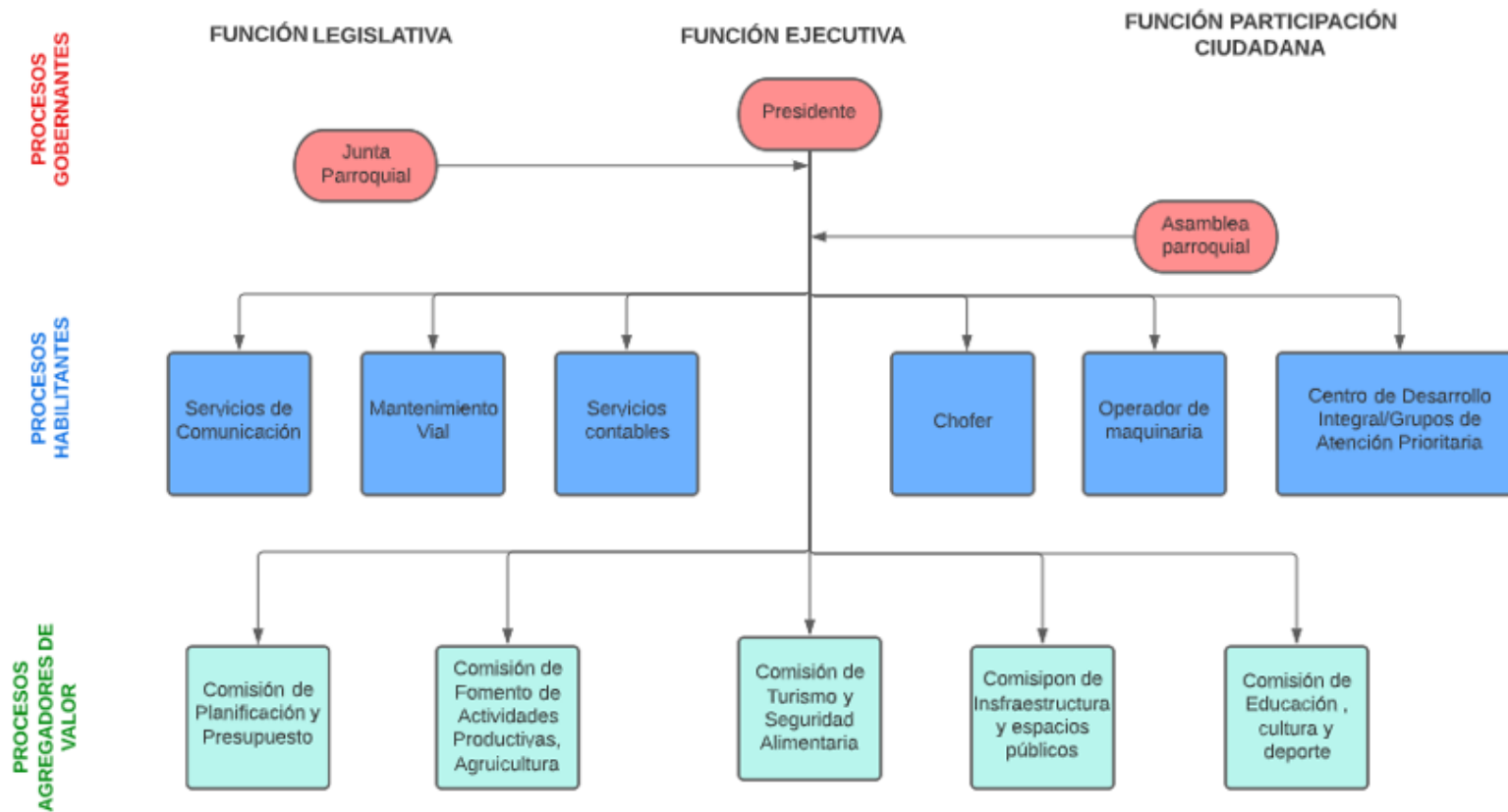


Figura 15. Estructura orgánica GAD-PR de Ambuquí

- **Procesos gobernantes**

En el proceso de gobernantes, se establecen las políticas de las personas encargadas, creando una gestión estratégica, involucrando los planes anuales, el presupuesto, entre otros.

Tabla 8. *Procesos gobernantes del GAD-PR de Ambuquí*

PROCESOS GOBERNANTES/ NIVEL DIRECTIVO		
Ejecutivo, GAD. Parroquia Rural Ambuquí	Presidente GAD. P.R. Ambuquí	1
Legislativo, GAD. Parroquial Rural Ambuquí	Vicepresidente GAD.P.R. Ambuquí	1
Legislativo, GAD. Parroquial Rural Ambuquí	Vocal Principal GAD.P.R. Ambuquí	3

Fuente: GAD-PR de Ambuquí

Elaborado por: Navarrete Alan

- **Proceso habilitante**

Se diseña con la finalidad de crear productos y servicios, apoyando en la logística del GAD, creando así, un valor agregado y viabilidad institucional.

- **Proceso Agregador de Valor**

Son todos los encargados que generan un portafolio de los servicios y productos que ofrece el GAD, controlando el cumplimiento acorde a los objetivos y metas institucionales, sin importar la índole sea público o privado.

Tabla 9. *Fuerza de trabajo de los procesos de agregadores de valor*

Fuerza de Trabajo		
OPERATIVO. GAD. Parroquial Rural Ambuquí	Servicio Contable	2
OPERATIVO. GAD. Parroquial Rural Ambuquí	Servicio de comunicación	1
OPERATIVO. GAD. Parroquial Rural Ambuquí	Operador de maquinaria/chofer	2
OPERATIVO. GAD. Parroquial Rural Ambuquí	Mantenimiento Vial	6
OPERATIVO. GAD. Parroquial Rural Ambuquí	Educadora CDI	7

Fuente: GAD-PR de Ambuquí

Elaborado por: Navarrete Alan

3.1.9. Situación actual del comité o departamento de riesgos laborales

El Comité Interinstitucional de Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo el decreto Nro. 2393, mira la necesidad de la prevención de los riesgos en el ámbito laboral.

No obstante, el GAD-PR de Ambuquí, no cuenta con ningún técnico que salvaguarde la seguridad de los funcionarios.

3.2. Procedimientos para la aplicación del Cuestionario de riesgo psicosocial

- *Creación de un grupo de trabajo para la aplicación de los cuestionarios*

Para la aplicación del cuestionario se debe considerar el siguiente equipo de trabajo:

- Técnicos con conocimientos en seguridad y salud.
- Un médico ocupacional para analizar los diferentes problemas
- Jefe en talento humano

- Trabajadores en el área social.

El cuestionario debe ser aplicado a todos los funcionarios del GAD.

- ***Preparar, difundir y socializar con todos los funcionarios***
 - Comunicar a los encargados de la institución para la aplicación del cuestionario.
 - Crear los canales de comunicación para implementar el cuestionario.
 - Realizar reuniones con todo el personal para comunicar la aplicación del cuestionario.
- ***Aplicación del cuestionario***

Antes	Durante	Después
<ul style="list-style-type: none"> • El personal encargado de la aplicación del cuestionario debe estar capacitado para solventar cualquier duda o inquietud por parte de los participantes. • El espacio asignado para la aplicación del cuestionario debe ser confortable y libre de distracciones. • Se debe contar con el material necesario para la aplicación de los cuestionarios (número de ejemplares, suministros, etc.). • Leer detenidamente a los participantes las instrucciones para completar el cuestionario 	<ul style="list-style-type: none"> • Entregar un ejemplar del cuestionario a cada uno de los participantes. • Evitar distracciones por parte de las personas que aplican el cuestionario. • Brindar la asistencia necesaria a grupos de atención prioritaria y participantes que lo requieran. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recoger los cuestionarios para posterior análisis de la información obtenida. • Socializar los datos obtenidos

Figura 16. Puntos previos para la aplicación del cuestionario

Fuente: (González, 2015).

Elaborado por: Navarrete Alan

3.2.1. Análisis de datos

Para el cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial, se consideran cuatro aspectos relevantes, recalando que la aplicación es para 23 trabajadores que conforman la institución.

- Los cuestionarios son de índole anónima, por lo tanto, no es necesario solicitar datos personales a la población muestra.
- Toda la información recolectada permanece confidencias, sólo para fines de la investigación.
- En el cuestionario hay cuatro opciones de selección.
- Se aplicarán evaluaciones especificando los temas relevantes en la investigación.

3.3. VALORACIÓN DE RESULTADOS Y DIAGNÓSTICOS

Se procede a realizar el estudio de campo, detallando los niveles de riesgo y los porcentajes relevantes, ver en el Anexo 3, por lo tanto, a continuación, se muestra lo descrito.

3.3.1. Resultados de la dimensión 1. Carga y ritmo en el trabajo

Durante el trabajo de campo se establece un porcentaje del 39% con un riesgo bajo, un 57% refiriendo un riesgo medio y un 4% como riesgo alto, observándose en la siguiente figura.



Figura 17. Porcentaje de la dimensión Nro.1

Fuente: Resultados del trabajo de campo

Elaborado por: Navarrete Alan

3.3.2. Resultado de la dimensión 2. Desarrollo de competencias

En la presente dimensión se obtiene que existe un porcentaje del 87% como riesgo bajo, el 9% medio y apenas un 4% como riesgo alto, como se visualiza a continuación:



Figura 18. Resultado de la dimensión Nro. 2

Fuente: Resultados del trabajo de campo

Elaborado por: Navarrete Alan

3.3.3. Resultados de la dimensión 3. Liderazgo

Una vez realizado el trabajo de campo se obtiene un porcentaje del 70% de riesgo bajo, el 26% con un riesgo medio y un 4% de riesgo alto como se observa en la siguiente figura:



Figura 19. Resultados de la dimensión Nro.3

Fuente: Resultados del trabajo de campo

Elaborado por: Navarrete Alan

3.3.4. Resultados de la dimensión 4. Margen de acción y de control

Durante el trabajo de campo se establece un porcentaje del 65% con un riesgo bajo, un 31% refiriendo un riesgo medio y un 4% como riesgo alto, observándose en la siguiente figura.



Figura 20. Resultados de la dimensión Nro. 4

Fuente: Resultados del trabajo de campo

Elaborado por: Navarrete Alan

3.3.5. Resultados de la dimensión 5. Organización en el trabajo

Durante el trabajo de campo se establece un porcentaje del 70% con un riesgo bajo, un 13% refiriendo un riesgo medio y un 17% como riesgo alto, observándose en la siguiente figura.



Figura 21. Resultados de la dimensión Nro.5

Fuente: Resultados del trabajo de campo

Elaborado por: Navarrete Alan

3.3.6. Resultados de la dimensión 6. Recuperación

Durante el trabajo de campo se establece un porcentaje del 4% con un riesgo bajo, un 74% refiriendo un riesgo medio y un 22% como riesgo alto, observándose en la siguiente figura.



Figura 22. Resultados de la dimensión Nro.6

Fuente: Resultados del trabajo de campo

Elaborado por: Navarrete Alan

3.3.7. Resultados de la dimensión 7. Soporte y apoyo

Durante el trabajo de campo se establece un porcentaje del 4% con un riesgo bajo, un 83% refiriendo un riesgo medio y un 13% como riesgo alto, observándose en la siguiente figura.



Figura 23. Resultados de la dimensión Nro. 7

Fuente: Resultados del trabajo de campo

Elaborado por: Navarrete Alan

3.3.8. Resultados de la dimensión 8. Otros puntos importantes

Durante el trabajo de campo se establece un porcentaje del 5% con un riesgo bajo, un 91% refiriendo un riesgo medio y un 4% como riesgo alto, observándose en la siguiente figura.

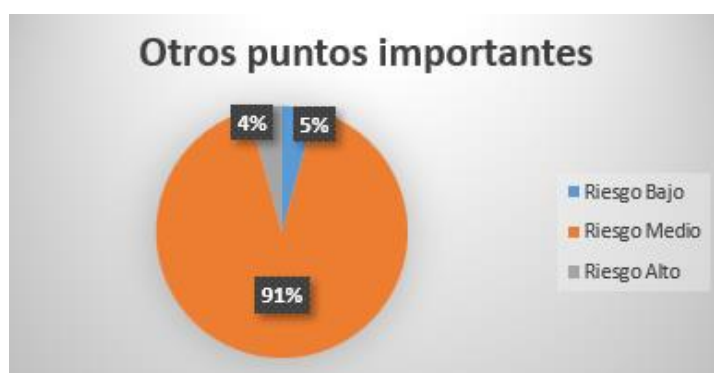


Figura 24. Resultados de la dimensión Nro. 8

Fuente: Resultados del trabajo de campo

Elaborado por: Navarrete Alan

3.3.9. Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio

Durante el trabajo de campo se establece un porcentaje del 4% con un riesgo bajo, un 87% refiriendo un riesgo medio y un 9% como riesgo alto, observándose en la siguiente figura.



Figura 25. Resultados otros puntos importantes: Acoso discriminatorio

Fuente: Resultados del trabajo de campo

Elaborado por: Navarrete Alan

3.3.10. Otros puntos importantes: Acoso laboral

Durante el trabajo de campo se establece un porcentaje del 44% con un riesgo bajo, un 43% refiriendo un riesgo medio y un 13% como riesgo alto, observándose en la siguiente figura.



Figura 26. Resultados otros puntos importantes: Acoso laboral

Fuente: Resultados del trabajo de campo

Elaborado por: Navarrete Alan

3.3.11. Otros puntos importantes: Acoso sexual

Durante el trabajo de campo se establece un porcentaje del 31% con un riesgo bajo, un 52% refiriendo un riesgo medio y un 17% como riesgo alto, observándose en la siguiente figura.



Figura 27. Resultados otros puntos importantes: Acoso sexual

Fuente: Resultados del trabajo de campo

Elaborado por: Navarrete Alan

3.3.12. Otros puntos importantes: Adicción al trabajo

Durante el trabajo de campo se establece un porcentaje del 9% con un riesgo bajo, un 78% refiriendo un riesgo medio y un 13% como riesgo alto, observándose en la siguiente figura.

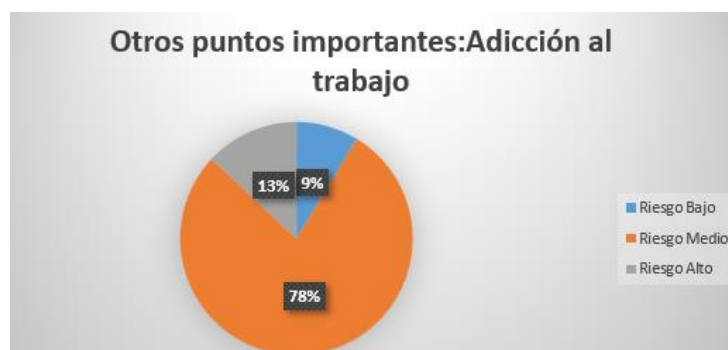


Figura 28. Resultados otros puntos importantes: Adicción en el trabajo

Fuente: Resultados del trabajo de campo

Elaborado por: Navarrete Alan

3.3.13. Otros puntos importantes: Condiciones de trabajo

Durante el trabajo de campo se establece un porcentaje del 9% con un riesgo bajo, un 61% refiriendo un riesgo medio y un 30% como riesgo alto, observándose en la siguiente figura.



Figura 29. Resultados otros puntos importantes: Condiciones de trabajo

Fuente: Resultados del trabajo de campo

Elaborado por: Navarrete Alan

3.3.14. Otros puntos importantes: Doble presencia laboral y familiar

Durante el trabajo de campo se establece un porcentaje del 65% con un riesgo bajó, un 18% refiriendo un riesgo medio y un 17% como riesgo alto, observándose en la siguiente figura.



Figura 30. Resultados otros puntos importantes: doble presencia laboral y familiar

Fuente: Resultados del trabajo de campo

Elaborado por: Navarrete Alan

3.3.15. Otros puntos importantes: Salud auto percibida

Durante el trabajo de campo se establece un porcentaje del 35% con un riesgo bajó, un 4% refiriendo un riesgo medio y un 61% como riesgo alto, observándose en la siguiente figura



Figura 31. Resultados otros puntos importantes: salud auto percibida

Fuente: Resultados del trabajo de campo

Elaborado por: Navarrete Alan

3.4. RESULTADOS POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN

En la siguiente tabla, se muestran los porcentajes obtenidos de los riesgos, considerando cada dimensión, el valor total corresponde al 100% de los cuestionarios, efectuando un total de 23 funcionarios del GAD-PR de Ambuquí.

Tabla 10. Resultados por dimensión de la evaluación del riesgo psicosocial

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	4%	57%	39%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	87%	9%	4%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	70%	26%	4%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	65%	30%	4%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	70%	13%	17%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	4%	74%	22%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	4%	83%	13%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	4%	91%	4%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	4%	87%	9%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	43%	43%	13%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	30%	52%	17%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	9%	78%	13%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	9%	61%	30%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	65%	17%	17%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	4%	70%	26%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	35%	4%	61%

Fuente: Resultados del trabajo de campo

Elaborado por: Navarrete Alan

Seguidamente se establece en la tabla Nro. 11 que los funcionarios del GAD-PR de Ambuquí tienen un riesgo medio en su totalidad con un promedio de 70%, considerando que deben ser tratadas creando acciones, con la finalidad de evitar que aumente el riesgo, además posee un riesgo bajo del 26%, y alto del 4% el cual debe ser mitigado

Tabla 11. *porcentajes generales de los niveles de riesgos psicosociales*

Resultado Global de la Evaluación	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	26%	70%	4%

Fuente: Resultados del trabajo de campo

Elaborado por: Navarrete Alan

Finalmente, se considera las siguientes dimensiones en el estudio, carga y ritmo de trabajo, recuperación y subdimensiones, además de la salud auto percibida, la estabilidad, laboral y emocional, como las condiciones del trabajo, posibles riesgos relevantes que se priorizan para la mitigación en el GAD- PR de Ambuquí.

CAPÍTULO IV

4. DISEÑO DEL PLAN DE PREVENCIÓN

4.1. OBJETIVOS

4.1.1. Objetivo general

Mitigar los riesgos psicosociales potenciales, con la aplicación del cuestionario emitido en el Ministerio de Trabajo, buscando mejorar las condiciones y salud de los funcionarios del GAD-PR de Ambuquí.

4.1.2. Objetivos específicos

- Elaboración de un plan de acciones preventivos y correctivos, con la finalidad de crear un espacio de igualdad de oportunidades laborales, sin discriminación sea por enfermedad o particularidades extras.
- Diseñar un programa de prevención de riesgos psicosociales, orientados en la prevención y el bienestar de los funcionarios en todas las áreas de trabajo.

4.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los planes para prevención, está destinado para 23 colaboradores del GAD-PR de Ambuquí, en base al acuerdo ministerial MDT: 0082 del año 2017.

4.2.1. Identificación de las causas que generan riesgos psicosociales

Para establecer las causas principales que afectan directamente con las relaciones personales y laborales de los funcionarios, se procedió a realizar una mesa redonda con los 23 involucrados permitiendo conocer las raíces de los riesgos que afectan a nivel de talento humano en la institución.

Tabla 12. *Causas de los riesgos psicosociales*

DIMENSIONES	CAUSAS
Carga y ritmo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Sobrecarga de trabajo • Ejecutar trabajos que no corresponden al área de trabajo donde se desempeña • Fuerte ritmo de trabajo e intenso volumen de tareas • Manipulación de carga, y empuje tracción
Desarrollo de competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Escasa capacitación al personal • Poca preparación académica
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de incentivos por destacar en las funciones • No atienden a propuestas e iniciativas de trabajo
Margen de acción y control	<ul style="list-style-type: none"> • Horarios poco flexibles • No existe aplazo de fechas límites para el cumplimiento de actividades
Organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Poca participación en reuniones • Exceso de actividades • No se socializa los logros alcanzados
Recuperación	<ul style="list-style-type: none"> • Exceso de carga de trabajo • Trabajo monótono • Trabajos rotatorios de los trabajadores en las actividades y tareas
Soporte y apoyo	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades no planificadas • Ausencia de soporte técnico
Otros puntos importantes: Acoso Discriminatorio	<ul style="list-style-type: none"> • Poca participación de mujeres en el área operativa
Otros puntos importantes: Acoso Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminación étnica por el color de piel. • Discriminación ideológica política
Otros puntos importantes: Acoso Sexual	<ul style="list-style-type: none"> • Coqueteo de parte de empleados masculinos
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas financieros • Problemas familiares (presencia de problemas doméstico)

Otros puntos importantes: Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas en el procedimiento de entrega de EPP (Equipos de Protección personal) • Infraestructura inadecuada para el desarrollo de actividades
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral familiar)	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas laborales y familiares
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Incertidumbre en el cumplimiento de contratos
Otros puntos importantes: Salud Auto percibida	<ul style="list-style-type: none"> • Exceso de trabajo

Elaborado por: Navarrete Alan

4.2.2. Plan de acción

Los planes de acción ayudan a determinar acciones para mitigar los riesgos, donde se establecen valores a la información obtenida, por lo cual, es necesario mantener un nivel tolerable e incluso bajo. La duración del plan es válida para un año, donde comprende de lo siguiente:

- ***Medidas preventivas y correctivas***

Considerando las dimensiones que se evalúan, se establecen medidas enfocadas en la mitigación de todos los factores que afectan a los funcionarios de manera negativa.

- ***Intervención***

Se establece la intervención priorizando los niveles del riesgo en relación a la dimensión, donde si es bajo la intervención del mismo es tardía, por otro lado, si es medio o alto el riesgo se aborda de manera inmediata.

- ***Porcentaje de cumplimiento***

Se enfoca en los instrumentos necesarios para valorar el porcentaje de cumplimiento de las medidas preventivas, con ello, controlar la aplicación del plan de acción.

- ***Indicadores***

Son los respectivos documentos donde muestran las soluciones de las necesidades encontradas en la empresa, por lo tanto, es la documentación para la aplicación de las medidas preventivas y lograr mitigar los riesgos.

- ***Periodicidad***

Trata del tiempo determinado para implementar el plan de acción, siendo de 12 meses o 1 año, con la finalidad que sea más efectivo la aplicación.

- ***Localidad***

Refiere al lugar específico donde se llevarán a cabo las reuniones, capacitaciones y controles del plan de acción.

- ***Responsables***

Son las personas encargadas desde el inicio hasta la finalización del plan de acción, creando las medidas preventivas, es por ello, que deben tener conocimiento previo para posteriormente crear soluciones para la empresa en los riesgos psicosociales localizados.

Tabla 13. Plan de acción

DIMESIÓN	NIVEL DE RIESGO	INTERVENCIÓN	MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	INDICADORES	PERIODICIDAD	LOCALIDAD	RESPONSABLES
Carga y ritmo de trabajo	Riesgo Alto	Inmediata	Establecer como política interna la jornada de trabajo	Instrumentos de evaluación	Reglamento Interno del GAD.PR Ambuquí	Se mantienen durante la administración actual en función a las necesidades	GAD-PR Ambuquí; Oficina Directiva	Vocales del GAD
			En el proceso de contratación de personal debe detallar las funciones, responsabilidades y habilidades, mismas que se deben alinear al perfil del aspirante	-	Profesiograma	Se mantienen durante la administración actual en función a las necesidades	GAD-PR Ambuquí; Oficina Directiva	

			Realizar una planificación para que el trabajador complete sus actividades dentro de la jornada laboral. Así como pausas activas	Instrumentos de evaluación	POA (Plan Operativo Anual)	Se mantienen durante la administración actual en función a las necesidades	GAD-PR Ambuquí; Oficina Directiva
			Capacitar al personal sobre técnicas de manipulación, movimientos de empuje tracción y ergonomía	$\frac{\#Trabajadores\ que\ asisten}{Total\ de\ trabajadores} * 100$	Registro de asistencias y capacitaciones	1 capacitación cada 3 meses	GAD-PR Ambuquí; Salón de Usos Múltiples

Desarrollo de competencias	Riesgo Bajo	Tardía	Capacitar al personal sobre temas de desarrollo de habilidades y destrezas en los puestos de trabajo, las capacitaciones serán realizadas por profesionales en las temáticas que se va abordar	$\frac{\#Trabajadores\ que\ asisten}{Total\ de\ trabajadores} * 100$	Actas de reuniones, Perfil profesional del capacitador	1 actividad cada 2 meses	GAD-PR Ambuquí; Salón de Usos Múltiples	Vocales del GAD
----------------------------	-------------	--------	--	--	--	--------------------------	--	-----------------

			En el proceso de contratación de personal debe detallar las funciones, responsabilidades y habilidades, mismas que se deben alinear al perfil del aspirante	-	Profesiograma	Se mantienen durante la administración actual en función a las necesidades	GAD-PR Ambuquí; Oficina Directiva	
Liderazgo	Riesgo Bajo	Tardía	Crear mesas redondas de manera periódica para escuchar opiniones e ideas del talento con el fin de mejorar los puestos de trabajo	$\frac{\#Trabajadores\ que\ asisten}{Total\ de\ trabajadores} * 100$	Registro de asistencias y capacitaciones	1 actividad cada 2 meses	GAD-PR Ambuquí; Salón de Usos Múltiples	Vocales del GAD

			Premiar e incentivar el buen trabajo de los empleados usar métodos como el empleado del mes, incentivos económicos y emocionales	-	Memorándum	1 actividad cada 4 meses	GAD-PR Ambuquí; Oficina Directiva	
Margen de acción y control	Riesgo Bajo	Tardía	Ejecutar la planificación para que el trabajador complete sus actividades dentro de la jornada laboral. Así como pausas activas	Instrumentos de evaluación	POA (Plan Operativo Anual)	Se mantienen durante la administración actual en función a las necesidades	GAD-PR Ambuquí; Oficina Directiva	

			Crear una cultura de empatía con/y entre los trabajadores	Horas de trabajo y actividades cumplidas	Registro de asistencias, Certificados médicos, Certificados de defunción, Permisos de maternidad	Se mantienen durante la administración actual en función a las necesidades	GAD-PR Ambuquí; Oficina Directiva	Vocales del GAD
Organización del trabajo	Riesgo Medio	Moderada	Comunicar los objetivos, misión y la visión de manera clara siempre que exista un nuevo proyecto, mismos que debe ser medible y alcanzable.	Instrumentos de evaluación	POA (Plan Operativo Anual)	Se mantienen durante la administración actual en función a las necesidades	GAD-PR Ambuquí; Oficina Directiva	Vocales del GAD

			Motivar a los empleados para su participación activa en eventos propuestos por la organización	$\frac{\#Trabajadores\ que\ asisten}{Total\ de\ trabajadores} * 100$	Registro de asistencias y capacitaciones	1 actividad cada 4 meses		
Recuperación	Riesgo Alto	Inmediata	Ejecutar la planificación para que el trabajador complete sus actividades dentro de la jornada laboral. Así como pausas activas	Instrumentos de evaluación	POA (Plan Operativo Anual)	Se mantienen durante la administración actual en función a las necesidades	GAD-PR Ambuquí; Oficina Directiva	Especialista en seguridad y salud ocupacional y/o carreras afines

			Diseñar un cronograma flexible respecto a la rotación de horarios y designación de actividades.	Instrumentos de evaluación	POA (Plan Operativo Anual)	Se mantienen durante la administración actual en función a las necesidades	GAD-PR Ambuquí; Oficina Directiva
			Capacitaciones sobre pausas activas, el buen manejo del tiempo en el trabajo, y efectos del burnout	$\frac{\#Trabajadores\ que\ asisten}{Total\ de\ trabajadores} * 100$	Registro de asistencias y capacitaciones	1 actividad cada 2 meses	GAD-PR Ambuquí; Salón de Usos Múltiples
			Capacitaciones sobre la ergonomía y antropometría en los puestos de trabajo.	$\frac{\#Trabajadores\ que\ asisten}{Total\ de\ trabajadores} * 100$	Registro de asistencias y capacitaciones	1 actividad cada 2 meses	Centro de Salud Ambuquí- Tipo C

			Estrategias dinámicas en los puestos de trabajo donde las capacidades del trabajador se alinean al perfil del puesto a cubrir (intercambio de experiencias)	Nivel de satisfacción	POA (Plan Operativo Anual)	Se mantienen durante la administración actual en función a las necesidades	GAD-PR Ambuquí; Puestos de trabajo	
Soporte y apoyo	Riesgo Bajo	Tardía	Capacitaciones a los empleados sobre las funciones que desempeñan y mejoren el aprendizaje.	$\frac{\#Trabajadores\ que\ asisten}{Total\ de\ trabajadores} * 100$	Registro de asistencias y capacitaciones	1 actividad cada 5 meses	GAD-PR Ambuquí; Salón de Usos Múltiples	Vocales del GAD

			Brindar soporte técnico y monitoreo en la gestión de actividades	Evaluación del desempeño	POA (Plan Operativo Anual)	1 actividad cada 2 meses	Infocentro	
Otros puntos importantes: Acoso Discriminatorio	Riesgo Bajo	Tardía	Fomentar la participación y brindar el protagonismo a la mujer en los diferentes puestos de trabajo	Instrumentos de evaluación	Políticas internas del GAD-PR Ambuquí	Se mantienen durante la administración actual en función a las necesidades	GAD-PR Ambuquí; Puestos de trabajo	Vocales del GAD
Otros puntos importantes: Acoso Laboral	Riesgo Bajo	Tardía	Implementar el uso de buzón para denuncias en caso de acoso laboral	-	Reglamento interno de salud seguridad e higiene laboral	Se mantienen durante la administración actual en función a las necesidades	GAD-PR Ambuquí; Oficina Directiva	Vocales del GAD

			Establecer políticas internas de cero tolerancias al mobbing, y toda discriminación religiosa, política, étnica entre otras	Instrumentos de evaluación	Políticas internas	Se mantienen durante la administración actual en función a las necesidades	GAD-PR Ambuquí; Oficina Directiva
			Crear espacios laborales donde puedan convivir promoviendo relaciones sociales sanas en el entorno de trabajo	$\frac{\#Trabajadores\ que\ asisten}{Total\ de\ trabajadores} * 100$	Talleres, actividades recreativas	Se mantienen durante la administración actual en función a las necesidades	GAD-PR Ambuquí; Polideportivo Parroquial

Otros puntos importantes: Acoso Sexual	Riesgo Medio	Moderada	Implementar el uso de buzón para denuncias en caso de acoso sexual	-	Reglamento interno de salud seguridad e higiene laboral	Se mantienen durante la administración actual en función a las necesidades	GAD-PR Ambuquí; Oficina Directiva	Especialista en seguridad y salud ocupacional y/o carreras afines
			Fomentar la confianza entre trabajador y empleador, brindando apoyo psicológico	$\frac{\#Trabajadores\ que\ asisten}{Total\ de\ trabajadores} * 100$	Registro de asistencias y capacitaciones	Se mantienen durante la administración actual en función a las necesidades	Centro de Salud Ambuquí-Tipo C	
			Capacitar sobre las consecuencias y medidas legales en caso de acoso sexual.	$\frac{\#Trabajadores\ que\ asisten}{Total\ de\ trabajadores} * 100$	Registro de asistencias y capacitaciones	1 actividad cada 4 meses	Centro de Salud Ambuquí-Tipo C	
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	Riesgo Medio	Moderada	Crear espacios de recreación, apoyo psicológico	-	Reglamento interno de salud seguridad e higiene laboral	Se mantienen durante la administración actual en función a las necesidades	GAD-PR Ambuquí; Centro de Salud-Tipo C	Presidente del GAD

			Designar las tareas de forma equitativa en función de las aptitudes de los trabajadores.	-	Profesiograma	Se mantienen durante la administración actual en función a las necesidades	GAD-PR Ambuquí; Oficina Directiva	
			Mejorar la convivencia en el entorno de trabajo	-	Reglamento interno de salud seguridad e higiene laboral	Se mantienen durante la administración actual en función a las necesidades	GAD-PR Ambuquí; Oficina Directiva	
			Realizar actividades deportivas y convivenciales extralaborales	-	Medios digitales, comunicados	1 actividad en los meses (mayo, diciembre)	GAD-PR Ambuquí; Polideportivo	
Otros puntos importantes: Condiciones de trabajo	Riesgo Alto	Inmediata	Crear un comité de salud y seguridad en el trabajo	-	Reglamento interno de salud seguridad e higiene laboral	Se mantienen durante la administración actual en función a las necesidades	GAD-PR Ambuquí; Oficina Directiva	Especialista en seguridad y salud ocupacional y/o carreras afines

			Charlas y conferencias sobre los riesgos a los que están expuesto los trabajadores en los diferentes puestos de trabajo	$\frac{\#Trabajadores\ que\ asisten}{Total\ de\ trabajadores} * 100$	Registro de asistencias y capacitaciones	1 actividad cada 4 meses	Cuerpo de Bomberos, Estación X5-Ambuquí	
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral familiar)	Riesgo Medio	Moderada	Mejorar los canales de comunicación entre el empleador y trabajador	Instrumentos de evaluación	Medios de comunicación, correo electrónico	Se mantienen durante la administración actual en función a las necesidades	GAD-PR Ambuquí; Salón de Usos Múltiples	Vocales del GAD
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	Riesgo Alto	Inmediata	Realizar programas en el proceso de contratación donde se planifique el tiempo estipulado de trabajo		Profesiogramas	Se mantienen durante la administración actual en función a las necesidades	GAD-PR Ambuquí; Oficina Directiva	Vocales del GAD

Otros puntos importantes: Salud Auto percibida	Riesgo Alto	Inmediata	Concientizar sobre los riesgos psicosociales, factores, consecuencias	$\frac{\#Trabajadores\ que\ asisten}{Total\ de\ trabajadores} * 100$	Registro de asistencias y capacitaciones	1 actividad cada 6 meses	GAD-PR Ambuquí; Oficina Directiva	Especialista en seguridad y salud ocupacional y/o carreras afines
			Realizar chequeos médicos de manera periódica	$\frac{\#Trabajadores\ que\ asisten}{Total\ de\ trabajadores} * 100$	Certificados Médicos	1 actividad cada 6 meses	Centro de Salud Ambuquí-Tipo C	

Elaborado por: Navarrete Alan.

4.2.3. Instrumentos de evaluación en el cumplimiento

- ***Evaluación del cumplimiento – desempeño***

La finalidad es establecer objetivos que tengan una secuencia, siendo el primer modelo de evaluación y desempeño para las relaciones en el trabajo. (ver anexo D).

- ***Evaluación del talento humano - coevaluación***

Es un instrumento mediante donde se evalúa en grupo, es decir los mismos funcionarios de la institución califican a los diferentes miembros que lo conforman. (Ver Anexo E).

- ***Reuniones individuales***

Es necesario establecer las reuniones de manera periódica con todos los funcionarios y directivos, planteando las actividades de mejora, como abordarlas y las posibilidades de mitigar los errores en la institución, con la finalidad de buscar un progreso continuo.

4.2.4. Herramientas de verificación para el cumplimiento

- ***Profesiograma***

Es un documento donde se enfoca en factores internos y externos en el entorno laboral, estableciendo las condiciones de trabajo, cualidades y la asignación apropiada de las funciones de acuerdo a las capacidades del personal, con ello controlar los riesgos que puede enfrentarse la entidad. (Ver Anexo F).

- ***Actas de reuniones***

Las actas de reuniones permiten registrar y validar los temas abordados en los encuentros de planificación, mencionando los objetivos y avances concretados, todos los documentos deben ser guardados y archivados como constancia. (Ver Anexo G).

- ***Registro de capacitaciones***

Es la documentación que se encarga de registrar la asistencia de las capacitaciones, la información presentada, como temáticas y el pago de servicios profesionales al capacitador. (Ver Anexo H).

- ***POA***

El POA, es un documento donde se establece la planificación anual, especificando factores internos y externos del trabajo, las condiciones, riesgos que conllevan, además de asignar a los responsables.

- ***Memorándum***

Es un documento que menciona los parámetros a seguir de las funciones, sanciones e incluso premiaciones de los funcionarios de una entidad, por lo tanto, el memorándum debe ser claro y conciso para una mayor comprensión.

4.2.5. Impacto y beneficios del plan de prevención de riesgos psicosociales

El GAD-PR de Ambuquí es una entidad pública para el servicio de la comunidad, por consiguiente, se han enfocado en la implementación de los planes y obras, no obstante, no velan por el bienestar de los funcionarios. En ese sentido la entidad no cumple con la totalidad de los objetivos.

Por lo tanto, la aplicación de los Riesgos Psicosociales son las siguientes:

- Crear un ambiente laboral óptimo, generando bienestar y satisfacción en los funcionarios del GAD Parroquial de Ambuquí, siguiendo los lineamientos del compromiso institucional.
- Mejora de la salud psicológica de todos los funcionarios, creando una motivación y, por consiguiente, siendo más productivos en sus funciones.
- Eficiencia en la asignación de las funciones, con la finalidad de cumplir con las metas de la entidad.
- Reducción en las tasas de absentismo y despidos por riesgos laborales.
- Cumplimiento con los documentos y requisitos legales que conlleva la planificación.

4.2.6. Presupuesto del plan de prevención de riesgos psicosociales

Con la implementación del plan preventivo de riesgos psicosociales, se consideró un valor de 1370 dólares americanos, y el periodo de la aplicación es de 12 meses.

4.3. Programa de prevención de riesgos psicosociales

4.3.1. Fases de la implementación del programa

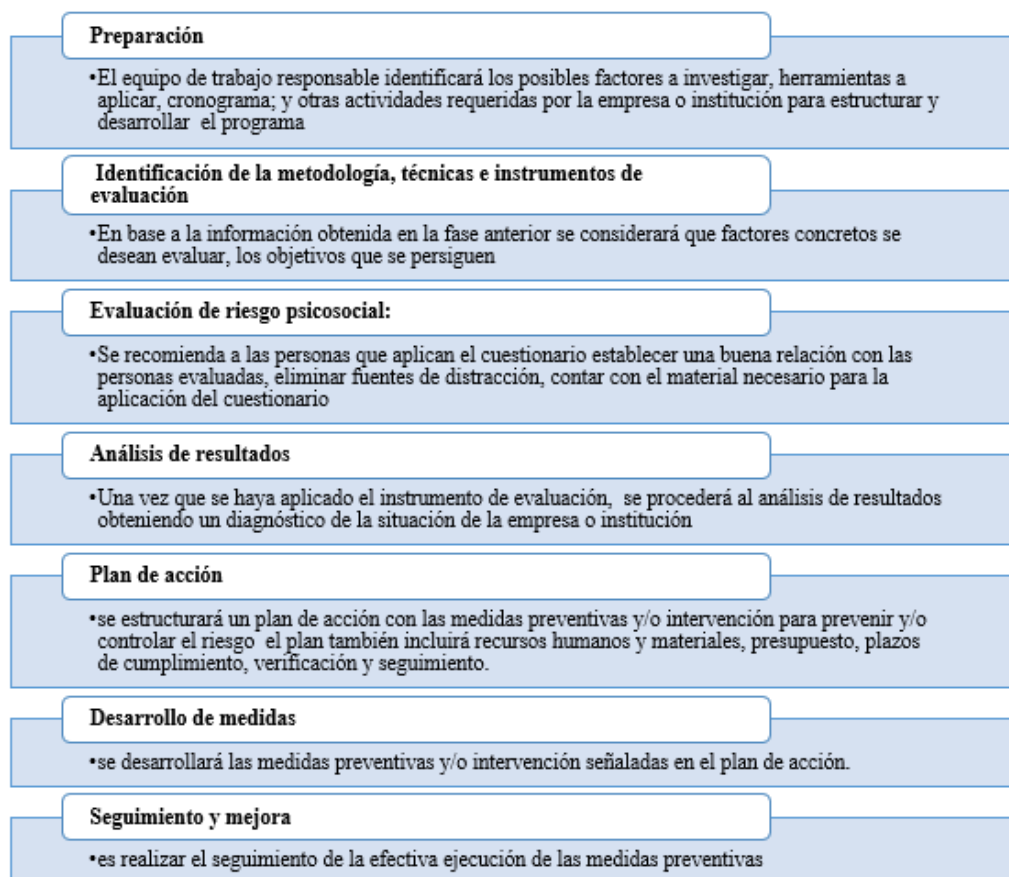


Figura 32. Fases de la implementación del programa

Fuente: (Ministerio del Trabajo, Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales, 2018).

Elaborado por: Navarrete Alan

4.3.2. Diseño del programa de prevención de riesgos psicosociales

Para el programa se consideran las leyes estipuladas establecidas en el Ministerio del Trabajo, donde se enfoca en el desarrollo de las medidas preventivas y la solución de los factores de riesgo psicosociales de las entidades públicas. Como se muestra a continuación:

4.4. CONCLUSIONES

Para la elaboración del plan de prevención de riesgo psicosociales, se fundamenta que es necesario conocer sobre la temática a tratar teniendo así una base amplia para desarrollar los elementos que intervienen en la prevención de riesgos, de este modo el GAD podrá contar con un guía única y confiable, con objetivos medibles alcanzables que tengan un impacto positivo posterior a su ejecución mejorando el ambiente laboral.

Una vez ya evaluado los posibles riesgos psicosociales a todo el personal del GAD-PR se obtuvo porcentajes con niveles altos, medios y altos teniendo así un nivel de riesgo Bajo con un 26%, nivel Medio 7% y finalmente un nivel de riesgo Alto de 4%, para obtener esta valoración de los riesgos psicosociales se utilizó como instrumento el cuestionario psicosocial en espacio laborales propuesto por el ministerio del Trabajo.

Al final de trabajo de investigación se determinó actividades preventivas para preservar la salud de los trabajadores mismos actividades que deben ser ejecutadas dependiendo del nivel de riesgo que se obtuvo en la valoración de su dimensión, tenemos así actividades con intervención inmediata si el nivel de riesgo es alto, moderada si el nivel de riesgo es medio e intervención tardía si el nivel de riesgo en la dimensión es baja; de esta forma se espera mitigar los riesgos con nivel alto y mantener o aumentar los factores de riesgo con nivel bajo salvaguardando así la integridad del talento humano y mejorando las relaciones laborales.

4.5. RECOMENDACIONES

Se recomienda al GAD, realizar un estudio de las condiciones y lugares de trabajo con miras a disminuir los porcentajes de riesgo medio y alto y mantener los de nivel medio en caso de no poder mitigarlos.

Realizar la verificación de la salud del personal antes, durante y después de prestar sus servicios en el GAD como evidencia del compromiso con el talento humano y poder llevar un control de los riesgos y evitar posibles problemas legales.

Coordinar acciones para un trabajo conjunto con instituciones como el CBI (Cuerpo de Bomberos Ibarra), Centro de Salud Ambuquí -Tipo B, Dispensario Médico IESS-Juncal, o a su vez contratar a un experto en el área de salud y seguridad laboral para evitar e identificar posibles riesgos a los que se encuentran expuestos en las diferentes áreas de trabajo.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2012). *Manual de riesgos psicosociales en el mundo labora*. Aragón-España: Edición y Gestión Z.C. Ediciones. Obtenido de : <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivos-nacionales-para-el-buen-vivir>
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en El Trabajo. (03 de Enero de 2001). *Los riesgos psicosociales*. Obtenido de EU-OSHA: https://osha.europa.eu/es/topics/stress/index_html
- Alberto Aguilar Olivera, L. G. (2020). *Avances y Tendencias de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Bogota-Colombia: Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMUNUTO. Obtenido de <http://elibro.net/es/ereader/utnorte/198384?page=1>
- Álvarez Cid, M. (2019). *Orientaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ambito laboral*. Bilbao: OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.
- Badía Montalvo, R. (1985). *Salud Ocupacional y Riesgos Laborales*. Panamá: Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana. Obtenido de <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/16964/v98n1p20.pdf>
- Boada, J., & Ficapal, P. (2012). *Salud y Trabajo: Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona-España: Editorial UOC. Obtenido de <http://elibro.net/es/ereader/utnorte/56620?page=21>
- Código del Trabajo. (2014). Título I, del contrato individual de trabajo (2014) art. 353, Riesgos del. *Código del trabajo*.
- Constitución de la Republica del Ecuador. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Quito-Ecuador: Asamblea Constituyente.
- COOTAD. (2015). *Codigo Organico de Organizacion Territorial Autonomías y Descentralización*. Quito: COOTAD.

- Delgado, M. A. (2004). *Estés Laboral; Documentos Divulgativos*. Madrid-España: Ministerio del trabajo y Asuntos Sociales. Obtenido de <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Enriquez. (2016). *Cinco medidas para frenar el estrés laboral*. Quito: Lideres, Ecuador.
- FINCORPGREEN. (2020). *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial* . Quito: FINCORPGREEN_Asimtencia corporativa y finanzas verdes.
- Floria, M. (2017). *Control del estrés laboral*. Madrid: FC EDITORIAL.
- Garcia, P. (2012). *Prevención de riesgos laborales en oficinas y despachos*. México: E.P Vértice. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/utnorte/titulos/62025>
- García, R. F. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización*. España: Ecu editorial Club Universitario.
- Gonzales, D. (2015). *Ergonomia y Psicología*. Bogotá: FC EDITORIAL.
- Granole Cedeño, M. I. (2018). *Identificación de los factores de riesgo psicosocial en los conductores de transporte interprovinciales e intercantonales caso de estudio de la Cooperativa de Transporte Pedro Carbo*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/28250>
- Grupo de Estudio de Sida de la SEIMC, & Sociedad Española Interdisciplinaria del Sida . (2017). *DOCUMENTO INFORMATIVO SOBRE LA INFECCIÓN POR EL VIH*. Madrid: LEXTN-MSP. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://gesida-seimc.org/wp-content/uploads/2017/05/documento_informativo_sobre_infeccion_vih_profesionales.pdf
- Henao Robledo, F. (2009). *Riesgos Físicos II Iluminación, Segunda Edición*. Colombia: ECOE Ediciones.
- I. A. (2004). *Decision 584*. Guayaquil-Ecuador: MDT.
- I. s.-I. (2015). *Las Drogas y sus efectos*. San José: Ministerio de Salud de Costa Rica. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.iafa.go.cr/images/descargables/Drogas-y-sus-efectos-15_junio_2015.pdf

- INEC. (2019). *Registro Estadística de Defunciones Generales*. Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censo.
- INSST. (2015). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Medellín: FC EDITORIAL.
- Instituto de Salud Pública de Chile. (2012). *Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Santiago de Chile: Instituto de Salud Pública de Chile. Obtenido de https://www.mutual.cl/Portals/0/prevencion_riesgos/riesgos_sicosociales_pdf/Instrumentum
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (1986). *REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO; Registro Oficial 311, 8-IV-2008*. Ecuador: EDLE S.A. Obtenido de <https://www.fielweb.com/Index.aspx?95&nid=10321#norma/10321>
- Lara, J., Gómez, A., & Peñafiel, A. (2017). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. (Lexis, Ed.) Quito: DIRECCIÓN DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS. Retrieved from <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf>
- López, L. E. (2018). *Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A.* [Tesis de posgrado] Universidad Central del Ecuador, Quito-Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3595>
- López, M., Picón, E., & Vázquez, P. (2016). Estudio del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 41-60.
- M. d. (2006). *PROHIBIDO terminación de Relación Laboral a Personas con VIH-SIDA-Acuerdo Ministerial 398*. Quito: Ministerio del Trabajo; Registro Oficial 322.

- Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-398.-PROHIBIDO-TERMINACI%C3%93N-DE-RELACI%C3%93N-LABORAL-A-PERSONAS-CON-VIH-SIDA.pdf?x42051
- M. d. (2017). *Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones en empleadores públicos y privados*. Quito: Ministerio del Trabajo.
- M. d. (2019). *Procedimiento en caso de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual*. Quito: Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/protocolo.pdf
- Matilde Lahera Maartín, J. J. (2002). *Factores psicosociales; Identificación de Situaciones de Riesgo*. Pamplona: Instituto Navarro de Salud Laboral. Obtenido de <https://w3.ual.es/GruposInv/Prevencion/evaluacion/procedimiento/F.%20Factores%20Psicosociales.pdf>
- Medina, P. (20019). La batalla contra el estrés en el trabajador español: implicaciones para el empleado y la organización. *Gerencia Políticas de Salud*, 8(17).
- Ministerio de Salud Pública. (2019). *Política Nacional de Salud en el Trabajo*. Quito: Dirección Nacional de Ambiente y Salud. Obtenido de <file:///C:/Users/Admin/Downloads/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf>
- Ministerio de Salud Pública. (2019). *Prevención, diagnóstico y tratamiento de la infección por el virus de inmunodeficiencia humana (VIH) en embarazadas, niños, adolescentes y adultos-Guia Práctica*. Quito: Ministerio de Salud Pública. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/06/gpc_VIH_acuerdo_ministerial05-07-2019.pdf
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos: Guia para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Quito: Miniterio del Trabajo. Obtenido de

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>

Ministerio del Trabajo. (2018). *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*. Quito: DIRECCIÓN DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-IMPLEMENTACI%C3%93N-DEL-PROGRAMA-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>

Ministerio del Trabajo y Empleo. (2008). *Reglamento de Seguridad y Salud para la construcción y obras públicas, No. 00147*. Quito: Ministerio del Trabajo y Empleo.

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.

Ministerio del Trabajo y Empleo. (2017). *Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. No MDT-2007-0082*. Quito: Ministerio de Trabajo y Empleo.

Ministerio del Trabajo, & Ministerio de Salud Pública. (2019). *Instructivo para la Implementación del Programa de prevención integral del uso y consumo de Alcohol, Tabaco u otras Drogas en los espacios laborales públicos y privados-Acuerdo interministerial Nro 038*. Quito: Ministerio del Trabajo & Ministerio de Salud Pública- Registro Oficial Nro. 114. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/12/instructivo_para_implementacion_programa_prevenicion_drogas_en_el_ambito_laboral_06.04.2020-1.pdf

Moncada, S., Llorens, C., & Rodríguez, A. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales*. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO. Obtenido de [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)

- Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Obtenido de <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/Factores-y-riesgos-psicosociales-Formas-consecuencias-medidas-y-buenas-pr%C3%A1cticas.pdf>
- Moreno, B., Rodríguez, A., Morante, M., Garrosa, E., & Díaz, L. (2018). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. *Universitas Psychologica*, 7(2), 335-345.
- O. I. (2018). *Gestión del riesgo-ISO 31000*. ISO. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.isotools.org/pdfs-pro/ebook-iso-31000-gestion-riesgos-organizaciones.pdf
- O. M. (1946). *Constitución Sanitaria Internacional* (Vol. 2). New York: Official Records of the World Health Organization. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4842/3.pdf
- OIT. (1988). *Iniciativas en el lugar de trabajo para prevenir y reducir los problemas causados por el alcohol y otras drogas*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo.
- Organizacion Mundial de la Salud. (2002). *Informe sobre la salud del mundo; Cap 2. Definición y evaluación de los riesgos para la salud*. Ginebra: OMS.
- OSHA, N. (2013). Seguridad y salud en el trabajo. 1. Obtenido de <http://normaohsas18001.blogspot.com/2013/01/la-salud-ocupacional.html>
- Palma, A., & Ansoleaga, E. (2018). *Violencia laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática*. Chile: Revista médica de Chile.
- Peiró, J. (1993). *Desencadenantes del Estrés Laboral*. Valencia-España: Unidad de Investigación de Psicología de las Organizaciones del Trabajo-UIPOT. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56184514/Desencadenantes_del_estres_laboral-with-cover-page-

v2.pdf?Expires=1641279975&Signature=c8R3TCX9tHYrUTpzkOhN3fJhsp-rTym79oC0miFYrAegYHkUGSXoDoGXMxg-VHrRJx920aJD0eygZg~unY-6ispM3ZMd2zYIJXpn9rGIFH5bQCUv6lS7q8PPf

Pérez, H. A. (2018). *La influencia de los factores de riesgo psicosociales sobre el clima organizacional del Instituto Tecnológico Superior Libertad*. Quito-Ecuador: Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14856/1/T-UCE-0007-PIO52-2018.pdf>

Prado, J. F. (2016). *Psicología del trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. México: El Manual Moderno S.A.

Prevalia CGP. (2013). *Riesgos ergonómicos y medidas preventivas en las empresas lideradas por jóvenes empresarios*. Madrid: Cursoforum S.L.U. Obtenido de http://www.ajemadrid.es/wp-content/uploads/aje_ergonomicos.pdf

Prevalia CGP. (2013). *Riesgos ergonómicos y Medidas preventivas en las Empresas Lideradas por Jóvenes Empresarios*. Madrid: Cursofoom S.L.U. Obtenido de http://www.ajemadrid.es/wp-content/uploads/aje_ergonomicos.pdf

Quintanilla Piña, R. (2018). *UFO531:Prevención de Riesgos Laborales en Construcción 2da Edición*. Málaga: IC Editorial. Obtenido de <http://elibro.net/es/ereader/utnorte/59267?page=23>

Rebolar, D. (2018). *El estrés*. Barcelo-España: Editorial UOC. Obtenido de <http://elibro.net/es/ereader/utnorte/57717>

Ruiz, D. (España de 2017). *guía práctica para la medición de los riesgos psicosociales, 5ta edición*,. España: Lex Nova S.A. editorial.

S. T. (2016). *Directrices para el desarrollo e implementación del Programa de Prevención Integral al Uso y Consumo de Drogas en los espacios laborales públicos y privados*. Quito: Cama de Comercio de Quito; Boletín Diario Segundo Suplemento Nro. 937. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ccq.ec/wp-content/uploads/2019/01/Consulta_Seguridad_y_Salud_Ocupacional_Junio_2017.pdf

- Valencia López, C. E. (2018). *La relación del estrés ocupacional con la satisfacción laboral y cómo repercute en el desempeño de los mandos medios de los trabajadores de CELEC Termopichincha, una macro empresa del sector público*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- Velazquez Fernandez, M. (2015). *Impacto laboral del Estres*. México: Limusa S.A. editorial.
- Vidal Lacosta, V. (2019). *El estrés Laboral Análisis y Prevención*. Zaragoza-España: Prensas de la Universidad de Zaragoza. Obtenido de <http://elibro.net/es/ereader/utnorte/113362?page=79>

ANEXOS

ANEXO A. cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales establecido por el ministerio de trabajo, modelo ecuador

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

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

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

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

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

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NI	Item				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separeo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que cause malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	0	1/5 a 2/5	3/5 a 4/5	5/5

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

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

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

Interpretación de Resultados:

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

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

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

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

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

ANEXO B. cuestionario de evaluación realizado por un trabajador del GAD

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES



Instrucciones para completar el cuestionario:

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

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES						
ID	Item					
A	Fecha	04/Mayo/2022				
B	Provincia	Imbabura				
C	Ciudad	Urcuquí - Ambuquí				
D	Área de trabajo	Administrativa				
		Administrativa:	Operativa:			
		Ninguno	Técnico / Tecnológico	X		
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción)	Educación básica	Tercer nivel			
		Educación media	Cuarto nivel			
		Bachillerato	Otro			
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años	X	11-20 años		
		3-10 años		Igual o superior a 21		
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años		
		25-34 años	X	Igual o superior a 53		
		35-43 años				
H	Auto-identificación étnica	Indígena		Afro-ecuatoriano:		
		Mestizo/a	X	Blanco/a		
		Montubio/a		Otro:		
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:		
CARGA Y RITMO DE TRABAJO						
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)	
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)			X		
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				X	
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				X	
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				X	
Suma de puntos de la dimensión		5			Puntos	
DESARROLLO DE COMPETENCIAS						
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)	
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado	X				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo	X				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas		X			
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo	X				
Suma de puntos de la Dimensión		15			Puntos	

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

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

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

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

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas.	X			
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas.	X			
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad.	X			
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero.				X
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación.			X	
Suma de puntos de la Dimensión			5		Puntos

OTROS PUNTOS IMPORTANTES					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan	X			
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo	X			
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				X
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades			X	
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				X
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad	X			
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.	X	X		
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.	X			
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	X			
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				X
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando	X			
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo	X			
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales			X	
48	MI trabajo esta libre de acoso sexual	X			
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales	X			
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona			X	
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.			X	
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución		X		
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				X
54	MI trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				X
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo			X	
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral	X			
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)			X	
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable			X	
Suma de puntos de la Dimensión					Puntos
				69	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59	5 + 15 + 14 + 10 + 18 + 12 + 15 + 69 = 158				
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)		Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
		0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

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

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

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

Interpretación de Resultados:

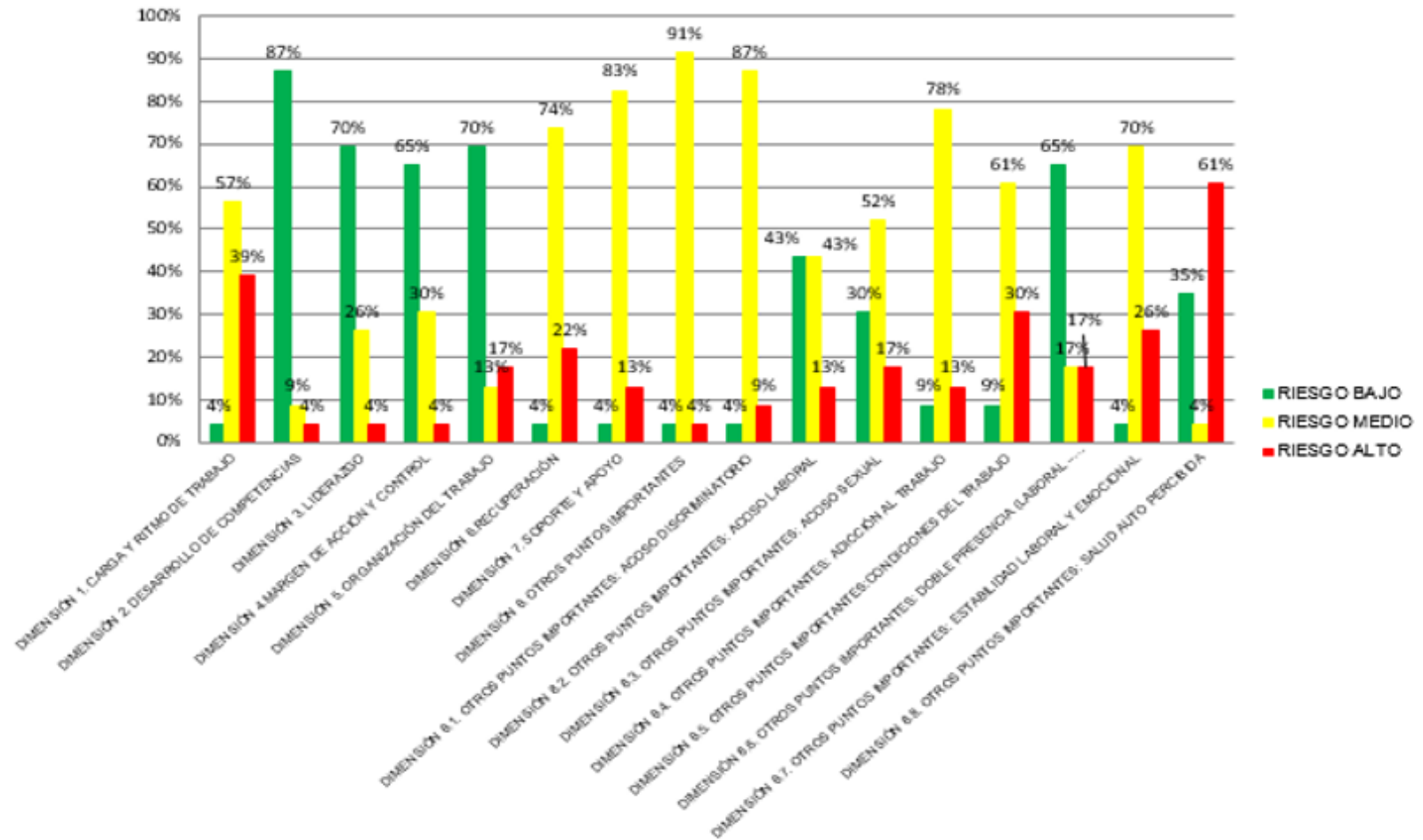
Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas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

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

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

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.
Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios.

ANEXO C. evaluación de riesgos psicosociales por dimensión, estadística general



ANEXO D. Formato evaluación del desempeño

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE AMBUQUI

evalúe el porcentaje de cumplimiento de los objetivos planteados para mejorar el ámbito y relaciones laborales ratificando el compromiso con los trabajadores, el avance del cumplimiento se calificará en escala ascendente con porcentajes de 25% empezando desde el cero hasta el 100, de forma ascendente

		0%	25%	50%	75%	100%
1	Se ha establecido políticas internas que regulen la jornada de trabajo					
2	¿Se planifica las actividades de trabajo durante un periodo de tiempo, donde se especifique el perfil de los colaboradores?					
3	se ha comunicado los objetivos, misión, visión de manera clara al inicio de una gestión					
4	Se ha creado estrategias que dinamicen las funciones del trabajador reduciendo el trabajo monótono					
5	Se ha establecido proceso de control y soporte técnico en la gestión de actividades					
6	Se ha creado espacios laborales donde la mujer tome protagonismo					
7	Se ha establecido políticas de cero tolerancias al mobbing y toda discriminación religiosa, política, étnica entre otras					
8	se ha establecido lugares de recreación donde se permita las relaciones laborales sanas					


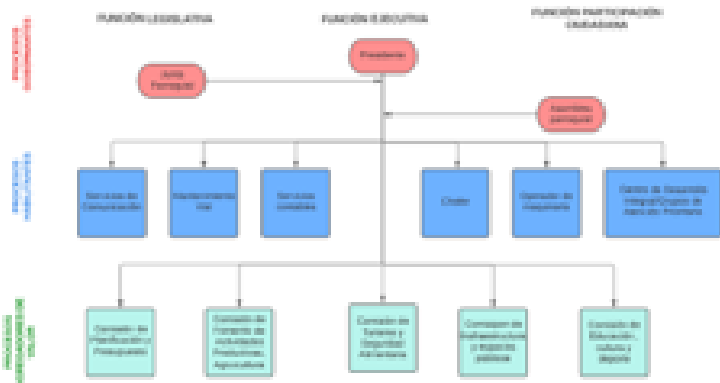
ANEXO E. Formato de Coevaluación

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE AMBUQUÍ

Esta rúbrica consiste en la evaluación del desempeño de los trabajadores a través de la observación y determinación de sus propios compañeros, para ello marque con una (X) la opción que señale cómo realizó las actividades tu compañero de trabajo

		NIVELES		
		Siempre	A veces	Se me dificulta Hacerlo
1	Participa en la toma de decisiones y acuerdos del equipo			
2	Cumple con las tareas y comisiones asignadas			
3	Apoya a los compañeros que lo necesitan			
4	Mantiene el interés del grupo			
5	genera un ambiente de confianza			
6	Se siente conforme y/o a gusto con sus tareas asignadas			
7	Siente el apoyo por parte de los trabajadores y empleadores al brindar apoyo técnico en la ejecución de actividades			
8	Se siente escuchado y apoyado por parte de la organización			
9	Sus opiniones para el desarrollo y funciones de la organización son tomadas en cuenta			

ANEXO F. Profesiograma para el uso del GAD-PR de Ambuquí

		GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE AMBUQUÍ		FECHA:		
1. DATOS INFORMATIVOS DEL PUESTO DE TRABAJO						
MISIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO						
Nombre del Cargo						
Departamento						
N.º de Personas						
mayor de edad				discapacitado		
menor de edad				adulto mayor		
2. ROLES Y RESPONSABILIDADES						
Roles /responsabilidades				Rotatorio	No rotatorio	Emergencia
3. HORARIOS DE TRABAJO Y JORNADA LABORAL						
Horario de trabajo						
Jornada laboral						
4. MATERIALES, INSTRUMENTOS, HERRAMIENTAS Y MAQUINARIA						
Maquinaria						
Materiales						
Herramientas						
5. EDUCACIÓN, EXPERIENCIA, FORMACIÓN						
Educación						
Experiencia						
Competencia						
6. ESTRUCTURA						
						

7. IDENTIFICACION DE RIESGOS LABORALES						
FACTORES DE RIESGO	Descripción de las actividades	trivial	tolerable	moderado	importante	intolerable
FISICOS	Ruido					
	Iluminación					
MECANICOS	Choque contra objetos móviles					
	atropellos o golpes por vehículo					
	caídas al mismo nivel					
QUIMICOS	exposición a químicos					
	grupo	Selecciones	químico			
	Irritantes, asfixiantes y tóxicos		monóxido de carbono			
			dióxido de azufre			
			otros			
	Polvo		material particulado			
	Explosivos e inflamables		monóxido de carbono			
	Químicos utilizados		borato de sodio			
ERGONOMIAS	posiciones forzadas					
	PVD (Pantalla de visualización de datos)					
PSICOSOCIALES	interés por el trabajador					
	relaciones interpersonales					
	alta responsabilidad					
	sobrecarga mental					
	inestabilidad laboral					
ACCIDENTES MAYORES	Incendios y explosiones					
NATURALES	sismos y terremotos					
	erupciones, caída de ceniza					
	inundaciones					

ANEXO G. Modelo de actas de las reuniones del GAD PR de Ambuquí

	ACTA	
	FECHA DE EMISIÓN DD/MM/AA	
Acta N° _____		
I. PARTICIPANTES	FIRMA DE LOS PARTICIPANTES	
_____	_____	
_____	_____	
_____	_____	
II. OBJETO		
III. LECTURA ACTA ANTERIOR Y POSIBLES OBSERVACIONES A LA MISMA		
IV. VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS PACTADOS SEGÚN ACTA ANTERIOR		

VI. DESARROLLO TEMAS

B. COMPROMISOS PACTADOS Y FECHA

RESPONSABLES

VII. PRÓXIMA REUNIÓN

FECHA _____

Cotados: Persona que es convocada a la próxima reunión por un tema especial o una decisión específica.

En apoyo de lo anterior, la firma del acta de esta reunión es responsabilidad expresa de las personas involucradas, de acuerdo con sus respectivos deberes y funciones desempeñadas, de acuerdo con el orden del día.

(Día en letras)

(Mes en que se firma el acta)

(Año de firma del acta)

ANEXO H. Modelo de los registros de capacitaciones del GAD de Ambuquí

	<p style="text-align: center;">GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL AMBUQUI</p> <p style="text-align: right;">FECHA DD/MM/AA</p>
CAPACITADOR _____	RUC _____
OBJETIVOS	
<hr/>	
TEMAS TRATADOS	
<hr/>	
RECURSOS	
<hr/>	
COSTOS	
<hr/>	
<hr/>	
I. PARTICIPANTES	FIRMA DE LOS PARTICIPANTES
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
OBSERVACIONES	
<hr/>	
<hr/>	



Gobierno Autónomo
Descentralizado Parroquial
Rural de Ambuqui

**REGISTROS PARA LA
CONFORMACIÓN DEL COMITÉ
PARITARIO DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO**

	Nombre/Cargo	Firma	Fecha
Elaborado por:			
Revisado por:			
Aprobado por:			

ACTA DE NOMBRAMIENTO DEL VIGÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Gobierno Autónomo
Descentralizado Parroquial
Rural de Ambuquí

En cumplimiento a lo que dicta la resolución 957 del reglamento Andino de SST, se elige observador en SST en calidad de principal al Sr/a _____ y así también se designa al observador suplente al Sr/a _____

En constancia a lo anterior, los señores/as actuarán como observadores por el tiempo de 2 años, en la cual el jefe se obliga a servir 3 horas en la semana dentro de los turnos de trabajo.

DD/MM/AA

Observador principal

Observador suplente

C.I:

C. I:

CONVOCATORIA ELECCIÓN DEL COMITÉ PARITARIO



**Gobierno Autónomo
Descentralizado Parroquial
Rural de Ambuquí**

Ciudad y fecha: _____

El representante Legal de la empresa hace la invitación a los empleados para elegir sus representantes al Comité Paritario de SST.

Se efectuará en las instalaciones de la empresa el día _____ del mes de _____

del ____ a las _____ .

Representante Legal

Comité Paritario de SST

Postulante 1: _____

Postulante 2: _____

Postulante 3: _____

REGISTRO DE ELECTORES



Gobierno Autónomo
Descentralizado Parroquial
Rural de Ambuquí

COMITÉ PARITARIO DE SST

COMPAÑÍA: Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Ambuquí

#	NOMBRE	C.I	FIRMA

Responsable:

CONFORMACIÓN DEL COMITÉ



**Gobierno Autónomo
Descentralizado Parroquial
Rural de Ambuquí**

El día ____ del mes de __ del año ____, se eligió a los representantes del Comité Paritario de Salud en el Trabajo del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Ambuquí para el periodo

Patrón			
NOMBRE	CARGO	CATEGORÍA	
		PRINCIPAL	SUPLENTE

Trabajador			
NOMBRE	CARGO	CATEGORÍA	
		PRINCIPAL	SUPLENTE

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE
CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y
TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER
EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO EN EL GAD-PR DE
AMBUQUÍ**



**Gobierno Autónomo
Descentralizado Parroquial
Rural de Ambuquí**

Introducción

En la actualidad es importante respetar los derechos, generando igualdad de género y evitando la discriminación, no obstante, aun es notorio casos que vulneran hacia las mujeres.

Ocasionando pobreza por la falta de oportunidades en educación y servicios de salud, además de embarazos prematuros, aunque las condiciones legales han mejorado, el proceso es largo para lograr los objetivos.

Con ello, el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Ambuquí, determina la igualdad en el ambiente laboral, sin discriminación del género y, por lo tanto, se omite la violencia que se ejerce en otros lugares prevaleciendo los derechos de la mujer.

Así, todo acto que conlleve a la discriminación o acoso en el trabajo, se procede con un protocolo para la protección de las funcionarias del GAD – PR de Ambuquí, minimizando los impactos a nivel psicológico.

Objetivos

Objetivo general

Plantear acciones oportunas para la prevención de acoso laboral, discriminación, violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género sin importar el género en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Ambuquí.

Objetivos Específicos

- Construir una cultura de protección contra la discriminación, el acoso laboral y todas las formas de violencia contra la mujer en todos los ámbitos de la entidad.
- Crear mecanismos ágiles y rápidos para reportar, monitorear y atender estas acciones, respetando los derechos de todas las partes involucradas.
- Determinar acciones para garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos en las denuncias y seguimiento de los casos.
- Establecer mecanismos de protección contra represalias contra quienes presenten denuncias, ya sean presuntas víctimas o testigos.

Justificación

Cumplir con las disposiciones legales relacionadas a violencia de género, discriminación, acoso laboral, violencia en toda forma contra la mujer determinadas en la Constitución de la República del Ecuador y demás normativa de la materia; así como al desempeño de lo establecido en el MDT-2020 - Acuerdo Ministerial 244 para prevenir

y atender la discriminación laboral, el acoso laboral y/o todas las formas de violencia contra la mujer.

Ámbito de aplicación

Se dispone de un protocolo obligatorio para todos los funcionarios, desde los superiores, hasta los administrativos y operativos del GAD-PR de Ambuquí.

Marco Normativo

Base normativa	Contenido
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	Art. 2.- El Estado parte condena todas las formas de discriminación contra la mujer y se compromete a perseguirla por todos los medios apropiados sin demora.
Convención de Belém do Pará	Art. 1.- Para los efectos de la presente Convención, se debe entender por violencia contra la mujer toda acción o conducta basada en el género que cause la muerte, lesiones o sufrimiento físico, sexual o psíquico a la mujer en el ámbito público y privado; Art. 3.- Toda mujer tiene derecho a vivir una vida libre de violencia en el ámbito público y privado
Constitución de la República del Ecuador	Art. 66, numeral 3 Se reconoce y garantiza a las personas: el derecho a la integridad personal, que incluye a) La integridad física, psíquica, moral y sexual, b) Vivir una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado tomará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar todas las formas de violencia, en especial la violencia contra las mujeres, las niñas, los niños y los adolescentes, las personas de la tercera edad, las personas con discapacidad y toda persona en situación de desventaja o desventaja. Art. 341.- El Estado creará las condiciones para proteger integralmente la vida de sus habitantes, asegurando los derechos y principios reconocidos en la Constitución.
Código Orgánico Integral penal	Art. 157.- Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar:

	<p>Como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, por hostigamiento, amenazas, manipulación,</p> <p>Art. 158.- Violencia sexual contra la mujer o miembros del núcleo familiar:</p> <p>La persona que la inflija y coaccione a mantener relaciones sexuales u otros actos similares como manifestación de violencia contra una mujer o un miembro del núcleo familiar, incurre en las penas previstas en los delitos contra la integridad sexual y reproductiva.</p> <p>Art. 159.- Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar:</p> <p>Herir, lesionar o golpear a una mujer o a un miembro básico de la familia, con resultado de incapacidad no mayor de tres días, será sancionado con prisión de siete a 30 días.</p> <p>Art. 166.- Acoso sexual:</p> <p>La persona que solicita cualquier acto sexual para sí o para un tercero, se vale de facultades laborales, docentes, religiosas o similares, ya sea tutor, curador o curador, ministro de culto, profesional de la educación o de la salud, asistencia y cuidado, paciente o la persona que mantiene la relación familiar o que de cualquier otro modo implique la subordinación de la víctima y sea susceptible de inducir a la víctima o a un tercero a cometer un mal en relación con una expectativa legítima, que pueda estar comprendido en dicha relación, sancionado con pena de prisión de uno a tres años.</p> <p>Art. 176.- Discriminación:</p> <p>Salvo lo dispuesto en la Política de Acción Afirmativa, promover, practicar o incitar a cualquier distinción, restricción, exclusión o preferencia de personas con base en la nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, género, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o condición médica, con el objeto de cancelar o menoscabar el reconocimiento.</p>
Código del trabajo	Art. 46. Prohibiciones del trabajador; j) Acoso laboral a compañeros de trabajo, patrones, superiores o subordinados de la empresa
Ley organica de Servicio Público (LOSEP)	Art. 48.- Causales de destitución. - Son causales de destitución: (...) 1) Acoso o abuso sexual, trata, discriminación, violencia de género o cualquier forma de violencia contra un funcionario público o cualquier otra persona que ejerza autoridad, lo cual será debidamente verificado.

Eje de prevención

1 Implementación de la cultura preventiva	2 Programa de riesgos psicosociales	3 Medidas de prevención e información
<ul style="list-style-type: none">• Fomentar un compromiso para erradicar cualquier tipo de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.• Aplicar de forma activa políticas que incluyan planes, programas y proyectos amigables al personal que fomenten el buen clima laboral así como una cultura preventiva	<ul style="list-style-type: none">• En toda institución con mas de 10 trabajadores se deberán implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales donde se deberá añadir las siguientes actividades• Socializar a todos los colaboradores los resultados finales, así como las medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados	<ul style="list-style-type: none">• Socializar el protocolo• Informar de manera clara las actividades de prevención• Aplicar el cuestionario de riesgo psicosociales

Eje de Atención

Criterios generales para actuar y garantía en el proceso

- **Protección:** Ejercer discreción de la intimidad y dignidad de la persona involucrada y afectada.
- **Confidencialidad:** Las personas encargadas en el caso, tienen que guardar confidencialidad de los actos e involucrados.
- **Imparcialidad:** Los procesos deben ser imparciales con un trato justo para las personas afectadas, buscando la justicia del caso.
- **Protección y restitución de las víctimas:** Para prevalecer la salud de las personas afectadas, se procederá a la destitución de los victimarios.
- **Prohibición de represarías:** La víctima debe ser protegida en toda ocasión prohibiendo represarías discriminatorias por parte de los colaboradores.

- **Interpretación favorable:** Se aplica de manera efectiva la protección de los derechos y por ende la seguridad en las víctimas.
- **No reincidencia:** Se debe salvaguardar el bienestar del personal, buscando soluciones eficaces para cualquier posible agresor en un futuro.

Fase de actuación

Fase 1: Solicitud de intervención

Toda denuncia debe ser realizada a los encargados de Talento Humano, quien procederá a comunicar a la máxima autoridad, para crear la denuncia, quienes están a cargo son las siguientes:

- El representante legal y las personas afectadas
- La unidad encargada en el manejo de los riesgos psicosociales.

Fase 2: Valoración inicial

Una vez receptada la denuncia, es necesario valorar con un plazo de 10 días laborables, esta fase estará encargada el personal de Talento Humano, recolectando todos los datos e información relevante que sean un sustento para el caso, además del análisis previo de expedientes y recolección de los testimonios.

Fase 3: Resolución

Solución de conflictos laborales

- Si el informe de valoración inicial indica que se trata de un conflicto laboral interpersonal u otras situaciones de riesgos psicosociales que no enmarque el precepto de acoso o discriminación se optará por:
 - Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto
 - activar protocolo de resolución de conflictos
 - aplicar el régimen disciplinario si se tratase de una falta, conforme a la normativa

Activar proceso de intervención

- **Conformación del comité asesor:** conformado por 1 delegado de la máxima autoridad, 1 responsable de la prevención de riesgos laborales
- **Investigación:** De ser necesario el comité asesor solicitará información adicional a la ya recopilada.
- **Derecho a la defensa:** El comité Asesor solicitará al acusado las pruebas de descargo admisibles en derecho
- **Informe final:** el comité el expediente a la Unidad de Administración del Talento Humano (UATH) mismo que pondrá en el ámbito de régimen disciplinado. Se puede aplicar cursos de formación en temáticas relacionadas y/o cambios de trabajo de puestos de trabajo
- **Proceso de intervención:** si la UATH valoriza un eventual caso de discriminación u acoso laboral iniciará un proceso disciplinario conforme a la normativa vigente
- **Activar medidas complementarias:** Tomar medidas que eviten la revictimización
- **Comunicación de la resolución:** Se procede a informar a las acciones realizadas a las personas involucradas

Resolución de archivo

- la UATH o quien hiciera sus veces, archivará la solicitud de la intervención si existiere: disminución de la denuncia, falta de objetividad e indicios suficientes

Seguimiento y control

- llevar un registro y control en casos de acoso o discriminación.

Eje de reparación y sanción

Garantías y medidas

Todos los funcionarios que sean vulnerados por discriminación en el trabajo, sea acoso, violencia, serán apoyados por parte de organismos e instituciones para la recuperación plena y posteriormente ejercer las actividades con normalidad.

Medidas de sanción

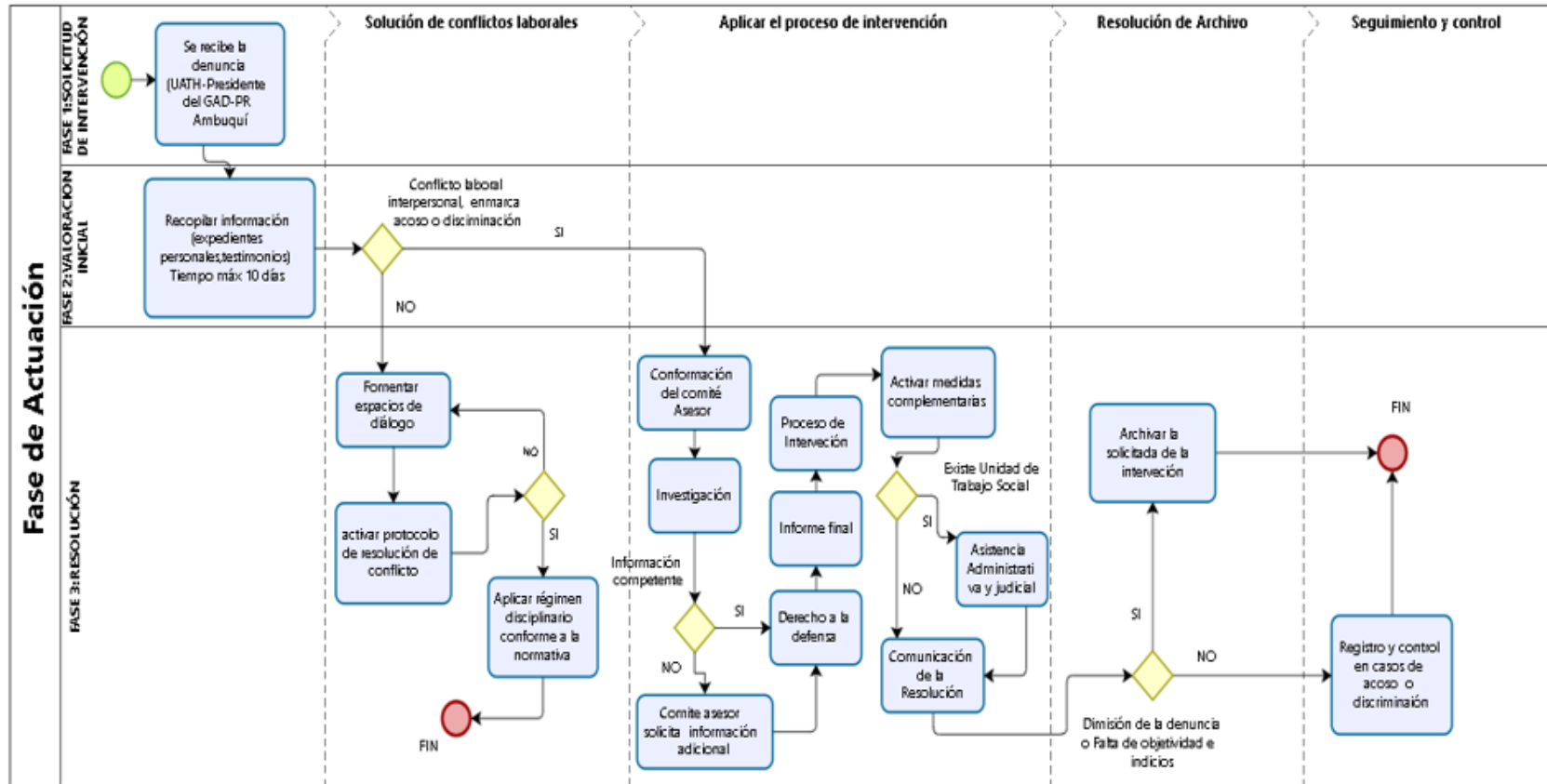
En el caso de afirmación de las agresiones, se procede a la aplicación del reglamento interno disciplinario, de acuerdo a la normativa laboral.

El formato base para la denuncia en caso de acoso, violencia de género o discriminación se emite en el Consejo Nacional para la igualdad de género en el año 2017. (Ver Anexo 1).

ANEXO I. Formato de denuncia de acoso discriminación o violencia basada en género o sexualidad en el trabajo emitido por el Consejo Nacional para la igualdad de Género

Datos de la persona									
Nombres y apellidos									
Sexo					Genero				
Mujer	Hombre	Intersexo	Masculino	Femenino	Otro				
Edad	Cédula	Pasaporte			Nacionalidad				
Dirección domiciliaria:		Calle:			Número:				
Teléfono fijo:		Teléfono celular:							
Discapacidad	Física:	Intelectual:	Sensorial:	Psicológica:	Mental:	Otra:			
Autoidentificación	Indígena:	Afroecuatoriana	Montubia	Mestiza	Blanca	Otra			
Estado civil	Soltera	Casada	Unión de hecho	Viuda	Divorciada				
Movilidad Humana:	Migrante	Refugiada			País de origen				
Facultad / Escuela / Área a la unidad a la que pertenece:									
Datos sobre la agresión									
Fecha de la agresión:		Hora de la agresión:							
Lugar de la agresión:									
Tipo de agresión:		Física			Psicológica			Sexual	
Frecuencia:	Primera vez	Ocasional			Permanente				
Nombre de la persona agresora(en el caso de conocerla)									
Puesto, función									

ANEXO J. Proceso de actuación en caso de acoso laboral





Gobierno Autónomo Descentralizado
Parroquial Rural de Ambuquí

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN
SOBRE EL VIH/SIDA EN EL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
PARROQUIAL RURAL DE AMBUQUÍ**



Introducción

Las enfermedades de transmisión sexual, así como el VIH-SIDA en la población va en aumento debido a que tiene muchas maneras de contagio. Las personas que padecen de este virus y otras enfermedades de transmisión sexual tienden a bajar su autoestima debido a que sus relaciones interpersonales, laborales y sociales siendo estos discriminados en muchos espacios de trabajo, mencionando que existen normativas nacionales e internacionales que amparan, protegen y sancionan este tipo de actos.

Así como la protección en el medio laboral asegurando sus relaciones laborales y estando prohibido la terminación de prestación de servicios por esta causa. Es por eso que la metodología de evaluación de estas enfermedades es de manera confidencial entre el especialista y quien las padece manteniendo así la integridad de la persona

Objetivos

Objetivo General

Establecer los lineamientos y método de actuación ante el VIH-SIDA en el medio laboral mediante actividades de concientización

Objetivo Específicos

- Establecer una cultura de prevención y acción ante el VIH-SIDA en el medio de trabajo.
- Crear mecanismos ágiles y rápidos para reportar, monitorear y atender estas acciones, respetando los derechos de todas las partes involucradas.

Ámbito de Aplicación

Las disposiciones de este Protocolo se aplican de manera obligatoria para todo el personal desde el nivel jerárquico superior, administrativo y operativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Ambuquí.

ENFERMEDADES DE TRANSMISIÓN SEXUAL (VIH) PRODUCTO DE LA VIOLENCIA LABORAL

Referente a la exposición de la víctima al acoso laboral puede provocar que el trabajador acosado se sienta muy estresado, lo que puede incomodar a la víctima y ponerla en una posición de indefensión (Moreno, Rodríguez, Morante, Garrosa, & Díaz, 2018). El impacto en la salud de la víctima es devastador, puede sufrir ansiedad generalizada, inquietud, fatiga, dificultad para ejecutar sus funciones, irritabilidad, tensión muscular, síntomas del sueño, depresión, sentimientos de impotencia, apatía, depresión, postraumático, estrés sexual o falta de motivación en el trabajo (López, Picón, & Vázquez, 2016). Los efectos tras efectuar la violencia laboral desencadenada en violencia sexual pueden llegar a la salud de los trabajadores a tal nivel de afectar a la salud del trabajador a nivel de contraer una enfermedad de transmisión sexual como lo es el VIH o a su vez pueden terminar en consecuencias tan graves como el suicidio del trabajador (Medina, 2009).

Fase de infección por VIH

Infección Aguda	Infección Asintomática	Fase SIDA o sintomática
<ul style="list-style-type: none">• puede ser asintomática o tener una constelación de síntomas no específicos o presentarse como un síndrome mononucleósido, con síntomas similares a un resfriado común• La presencia de síntomas y su duración más allá de 14 días, está relacionada con una rápida progresión a fase SIDA	<ul style="list-style-type: none">• aumento moderado del tamaño de los ganglios linfáticos, simétricos, móviles, no dolorosos, gomosos, de localización en cadenas cervicales, submandibulares	<ul style="list-style-type: none">• se presenta por la presencia de infecciones oportunistas y/o neoplasias de manera recurrente y severa

Vías de transmisión

Según el (Grupo de Estudio de Sida de la SEIMC & Sociedad Española Interdisciplinaria del Sida , 2017) afirma que entre las diferentes formas de transmisión la transmisión de forma sexual es la más afecta a la población a padecer este tipo de enfermedad; entre los medios de transmisión tenemos:

- Inoculación de sangre: Transfusión de sangre y hemoderivados, compartir agujas, jeringas e instrumentos, pinchazos con agujas, exposición de heridas abiertas y sangre infectada, inyección de agujas no estériles.
- Sexual: Homosexual hombre – hombre, Heterosexual hombre – mujer, Abuso sexual
- Perinatal: Intra útero, Intra parto
- Otros: Trasplante de órganos, Inseminación artificial, Leche materna.

Metodología para responder al VIH en el lugar de trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó varios documentos con recomendaciones relativas al VIH-SIDA en el mundo del trabajo. En base a estos documentos, producto de experiencias y estudios a nivel internacional, el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo elaboraron una metodología sencilla, flexible y sostenible para responder al VIH-SIDA en el lugar de trabajo.

La metodología consiste en establecer cuatro pasos fundamentales:

Paso Nro. 1: Definir una política institucional sobre VIH-SIDA

Se debe definir la política sobre VIH-SIDA misma que debe ser clara, no discriminatoria, formal y difundida a los trabajadores; Las empresas incluyen en sus reglamentos internos y salud, en el capítulo de los riesgos psicosociales, artículos referentes al programa de prevención del VIH-SIDA en el lugar de trabajo; también se lo puede incluir artículos sobre prevención y discriminación en contratos colectivos y en políticas institucionales relacionadas a los recursos humanos:

La política debe incluir:

- La conformidad de la política institucional a la legislación nacional: se debe ver reflejada en el marco legal nacional
- La prevención: Se refiere a las principales líneas de acción del organismo en la prevención de la transmisión del VIH por transmisión sexual, sanguínea y materno-infantil, según lo estipulado en el artículo 4 del Acuerdo Ministerial N° 398 del Ministerio del Trabajo y Empleo.

- Promover la importancia de la prevención del VIH-SIDA, así como la promoción de la prueba de detección del VIH de manera voluntaria, individual y confidencial; educación y promoción de las medidas de seguridad y bioseguridad universal para prevenir la transmisión.
- La no discriminación: el mantenimiento de las relaciones de empleo, la protección de los trabajadores ante la discriminación y la prohibición de exigir pruebas de VIH en la contratación y las sanciones previstas por la institución si no se cumple este artículo
- La confidencialidad: aquí se incluye el derecho del trabajador de decidir si informa o no su estado de salud, la garantía de la institución de respetar una total confidencialidad de los datos sobre la salud de sus trabajadores
- Los otros derechos: derecho a la salud, a la seguridad social, y a la jubilación
- El apoyo y los servicios disponibles para los trabajadores: La empresa o institución debe indicar a los trabajadores dónde pueden acudir para recibir más información sobre el tema, los servicios disponibles en la comunidad y la política institucional.
- Los responsables de la respuesta al VIH-SIDA en la institución: se debe reconocer formalmente a los responsables de la respuesta al VIH-SIDA.

Paso Nro. 2: Definir los responsables de la prevención y respuesta al VIH-SIDA

Se debe identificar al personal responsable de responder al VIH-SIDA en el lugar de trabajo. Esto incluye la responsabilidad de la preparación, planificación, ejecución y evaluación de las políticas de la agencia y todas las de prevención.

En el caso del GAD de la diócesis de Ambuquí, con 23 trabajadores, el comité de seguridad será el responsable de la salud del talento.

Paso Nro. 3: Implementar una agenda de actividades de prevención del VIH-SIDA

Las actividades de prevención en el lugar de trabajo deben promover el cambio de comportamiento, especialmente hacia el sexo seguro y el respeto a las prácticas universales de bioseguridad.

La agenda debe incluir las siguientes actividades de prevención del VIH-SIDA

- Estrategias de difusión de las políticas institucionales de VIH-SIDA
- Educación y concienciación sobre el VIH-SIDA
- Educación y concientización sobre otras infecciones de transmisión sexual (ITS)
- Medidas prácticas para propiciar un cambio de conductas sexuales: distribución de preservativos, promoción de la prueba VIH voluntaria, confidencial y con consejería
- Educación sobre derechos humanos y VIH-SIDA
- Sensibilización y promoción de la equidad de género
- Promoción de las precauciones universales
- Prevención de la transmisión vertical (de madre a hijo/a)

Paso Nro. 4: Evaluar periódicamente el impacto de la política y de las actividades

Los responsables de la respuesta al VIH/SIDA deben preparar un informe sobre los logros y problemas que surjan y presentarlo a la gerencia. La presentación de informes debe realizarse de acuerdo con las metas y objetivos establecidos en la agenda del evento.

Formato de taller de sensibilización a los empleados portadores

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLES
1	Uso de manera consiente del preservativo	Médico especialista, Trabajador Social
2	Formas de contagio y formas de prevención	Médico especialista, Trabajador Social
3	Derechos y obligaciones de personas portadoras deVIH	Médico especialista, Trabajador Social
4	Acompañamiento dentro del proceso de estabilidad emocional del paciente	Médico especialista, Trabajador Social
5	La familia, la base de la sociedad.	Médico especialista, Trabajador Social



Modelo de evaluación cualitativa de una actividad de prevención del VIH-SIDA

1. Anote tres cosas importantes que ha aprendido durante esta actividad de prevención

2. Anote tres cosas que han cambiado en su forma de pensar frente al VIH-SIDA durante esta actividad de prevención.

3. Anote tres cosas que han cambiado en su forma de pensar frente al VIH-SIDA durante esta actividad de prevención.

4. ¿Qué sugerencias puede dar para mejorar estas actividades de prevención?

5. Comentarios Generales



Modelo de evaluación cuantitativa de una actividad de prevención del VIH-SIDA

Señale en un círculo la puntuación que según usted corresponda a cada pregunta, de acuerdo a esta escala:

1 = deficiente 2 = regular 3 = buena 4 = muy buena 5 = excelente

1. ¿Qué grado de utilidad considera que han tenido para usted los conocimientos impartidos en el taller?

1 2 3 4 5

2. ¿Qué tan efectiva le pareció la metodología para clarificación y comprensión de conceptos y contenidos teóricos?

1 2 3 4 5

3. ¿Qué nivel de efectividad piensa usted que han tenido las técnicas empleadas para sensibilizar a los participantes del taller?

1 2 3 4 5

4. Su nivel de motivación al cambio y a la implementación de respuestas al VIH-SIDA en su vida personal, profesional y social es

1 2 3 4 5

5. ¿Qué tan efectivas considera las dinámicas grupales de integración, distribución de grupos u otras utilizadas en el taller?

1 2 3 4 5

6. ¿Qué aspectos del taller piensa usted que deberían cambiar o mejorar?

1 2 3 4 5

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
FRENTE A SITUACIONES
ASOCIADAS AL ALCOHOL,
TABACO Y DROGAS EN EL
GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO PARROQUIAL
RURAL DE AMBUQUÍ**



**Gobierno Autónomo
Descentralizado Parroquial
Rural de Ambuquí**

Introducción

El uso y consumo de alcohol, tabaco consideradas como drogas legales, y así como el consumo de drogas ilegales tiene afecciones sobre la persona a nivel mental y físico mismo que se ve reflejado en el desempeño de actividades de quienes las consumen.

El Ecuador tiene programas de prevención de uso y consumo de alcohol, drogas y otras sustancias con el fin de erradicar o disminuir el uso y consumo de este mal social. Las personas que consumen este tipo de sustancias presentan un alto riesgo en los lugares de trabajo por su negligencia e inconsciencia ante el trabajo, por el ministerio del trabajo establece sanciones económicas y la terminación de las relaciones laborales al conocer el alto peligro que presentan los consumidores en los puestos de trabajo, de igual manera conjunta con el Ministerio de Salud Pública establece políticas públicas para que la empresa ayude y apoye a su personal consumidor.

En el ámbito laboral las personas que consumen este tipo de sustancias y bebidas alcohólicas tienen a bajar su nivel de cumplimiento de obligaciones en sus funciones, que como consecuencia genera el absentismo laboral dejando puestos de trabajo vacíos por ende la baja productividad en la organización.

Objetivos

Objetivo General

Establecer los lineamientos y método de actuación ante la presencia del uso y consumo de alcohol, tabaco y drogas en el medio laboral mediante actividades de concientizar y actuar.

Objetivos Específicos

- Establecer una cultura de prevención y acción ante la presencia del uso y consumo de alcohol, tabaco y drogas en el medio de trabajo.
- Crear mecanismos ágiles y rápidos para reportar, monitorear y atender estas acciones, respetando los derechos de todas las partes involucradas.

Ámbito de Aplicación

Las disposiciones del presente Protocolo, son de aplicación obligatoria para todo el personal desde el nivel jerárquico superior, administrativo y operativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Ambuquí.

Marco Normativo

En el Marco Normativo, se hace referencia a las diferentes leyes como la Ley Orgánica de Prevención Integral del Fenómeno Socio Económico de las Drogas y Regulación y control de sustancias que se catalogan de manera penalizada. Por lo tanto, en el artículo 6, que menciona esta ley, se consideran drogas las siguientes:

- Bebidas que posean un contenido de alcohol, sin importar los grados.
- Los productos que se derivan del tabaco, como los cigarrillos.

- Medicamentos que no tengan receta médica por lo tanto se consideran sustancias estupefacientes,
- Sustancias que contengan sintéticos para uso de la industria, práctica para inhalación.

Así, la ley clasifica las drogas en tres maneras como: estupefacientes, psicotrópicos y químicos específicos.

CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL MEDIO LABORAL

Hace tiempo que la OIT reconoce la gravedad del alcohol y/u otras drogas en el lugar de trabajo y considera que el consumo de alcohol y drogas es un problema que afecta a un gran número de trabajadores (OIT, 1988). Establece que los efectos nocivos del alcohol y las drogas en el lugar de trabajo y en el desempeño laboral prevalecen en todos los niveles. Los trabajadores bajo la influencia del alcohol o las drogas pueden afectar negativamente la seguridad y la productividad en el trabajo.

También muestra cómo el consumo de alcohol y drogas por parte de los trabajadores puede tener un fuerte impacto, extendiéndose a las familias y colegas afectados por la pérdida de ingresos, el estrés y la baja moral (OIT, 1988). Por tanto, el consumo de alcohol y otras drogas afecta no sólo a los consumidores, sino también al entorno laboral ya la eficacia de las empresas.

Clasificación de las drogas



Tipos de drogas

Estimulantes	Depresoras	Alucinógenas
<ul style="list-style-type: none">• aumentan la actividad en la rama simpática del sistema nervioso autónomo (incrementan el gasto cardíaco, la tensión arterial, la frecuencia respiratoria y la sudoración). La sangre va hacia los músculos estriados y hacia el cerebro, se eleva la temperatura y las pupilas se dilatan• estimulantes mayores: cocaína, anfetaminas; estimulantes menores: nicotina y cafeína	<ul style="list-style-type: none">• Sustancias que tienen en común su capacidad para entorpecer el funcionamiento habitual del cerebro, provocando reacciones que pueden ir desde la desinhibición hasta el coma, en un proceso progresivo de adormecimiento cerebral• alcohol, benzodiacepinas, heroína, opiáceos	<ul style="list-style-type: none">• drogas que causan alucinaciones, es decir, alteraciones profundas en la percepción de la realidad del usuario• cannabis, éxtasis, ketamina

Vías de Administración

Para que la droga realice su función necesita llegar al lugar de acción, que se localiza en el (Sistema Nervioso Central) SNC, teniendo así las diferentes maneras que estas sustancias ingresan a nuestro cuerpo

- 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.

- Administración intravenosa. La droga ingresa directamente al torrente sanguíneo, lo que implica un efecto mayor y en menor tiempo.
- 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.
- Administración por inyección intraperitoneal. Llega a la sangre menos que por vía intravenosa y lo hace a través de la pared abdominal en la cavidad peritoneal.
- Administración por inyección intramuscular. Llega al torrente sanguíneo a través de los capilares que recuperan los músculos y se utiliza en músculos como el muslo o los glúteos.
- Administración sublingual. Se absorbe rápidamente en el torrente sanguíneo a través de los capilares orales.
- Administración rectal. Se utiliza en humanos para evitar trastornos gastrointestinales porque se absorbe rápidamente.
- Administración tópica. Los fármacos se absorben a través de la piel u otros tejidos, siendo las mucosas de las fosas nasales la vía local de acceso rápido al sistema nervioso central.
- Administración por inhalación. Atraviesa los pulmones y llega muy rápidamente al sistema nervioso central.

Programas que integran la prevención del uso y consumo de drogas en lugares públicos y privados

Es relevante la salud mental en las personas, por lo tanto, es necesario crear un ambiente óptimo, creando una calidad de vida ideal a las personas afectadas por el consumo de drogas sean tabaco, alcohol o sustancias químicas, es por ello, que el

Ministerio de Salud Pública, crea tratamientos enfocados para a población que posean estos problemas, conjuntamente con el Ministerio de Trabajo, emitiendo en el registro oficial Nro.114, crean programas para la prevención en todos los puestos de trabajo como charlas motivando el bienestar propio, sin importar el índole si es privado o público.

Fases de integración

Primera Fase: Preparación-Compromiso de los directivos de los espacios laborales

- La máxima autoridad o representante legal, debe otorgar los recursos necesario para la implementación del programa así como concen sus beneficios.
- La persona encargada de la salud en el trabajo o tecnico responsable, deberá identificar los posibles factores a investigar y herramientas a aplicar

Segunda fase: Conformación del Equipo Multidisciplinario

- El responsable de implementar el programa de prevención será el encargado de la salud y seguridad de los trabajadores, quien conformará equipos multidisciplinarios para la ejecución y diferentes actividades en el programa

Tercera fase: Socialización de la implementación del programa

- Se socializa los beneficios e importancia al implementar el programa de prevención; así como informar que se realizará un diagnóstico general del lugar de trabajo mediante instrumentos que cuenten con validez y fiabilidad nacional o internacional

Cuarde fase: Diagnóstico

- Aquí se considerará la factibilidad de aplicar la herramienta seleccionada a toda la población trabajadora durante la jornada laboral. Esta herramienta deberá ser reconocida y avalada por la OMS para el diagnóstico del uso y consumo de drogas; así como la ocnfidencialidad y anonimato de los trabajadores.

Quinta fase: Actuación-Implementación

- En base a los resultados obtenidos se estructurará un plan de acción en función de los factores de riesgo laboral a ser reducidos; mismo que debe incluir materiales, recursos, presupuesto, plazos de cumplimientos, sostenimiento, verificación y seguimiento

Sexta fase: Seguimiento y evaluación del programa de prevención

- El paso final es realizar el seguimiento de la efectiva ejecución de las acciones preventivas desarrolladas pudiendo ser: el grado de satisfacción del personal, tasa de ausentismo, productividad, entre otros

Mecanismo de prevención

En el año de 1993, la OMS, crea a nivel internacional un documento que enmarca todos los aspectos apropiados de implementación en los centros educativos para la prevención de drogas, es decir directamente enfocado para los niños y niñas.

No obstante, se considera necesario salvaguardar la integridad de los infantes creando 10 habilidades importantes:

- Preparación autónoma
- Comunicación constante docente estudiante.
- Facilidad en la toma de las decisiones.
- Crear un pensamiento creativo.
- Apoyo para manejar las emociones y los sentimientos en cualquier situación.
- Empatía con las personas, respetando sus diferencias.
- Crear relaciones interpersonales saludables.
- Todo conflicto y problema, resolverlos de manera calmada.
- Formar con pensamiento crítico.
- Manejo del estrés y actos de tensión.

Procedimiento de actuación, actores y funciones

Identificación de actores: Toda persona que:

- Ingrese a la organización en estado efírico o bajo el efecto de cualquier sustancia estupefaciente o psicotrópica.

- Distribuir, poseer o consumir bebidas alcohólicas y/o estupefacientes de cualquier tipo y cantidad en el lugar de trabajo.

Deberá someterse al protocolo del manejo de seguridad como a continuación se detalla según el caso.

Miembros del comité de Salud y Seguridad en el Trabajo

- 3 personas en representación del empleador
- 3 personas en representación de los empleados
-

Miembros que formen parte del GAD-PR Ambuquí, que presenten síntomas o indicios de haber consumido bebidas alcohólicas y/o sustancias estupefacientes y desean ingresar a desarrollar sus funciones.

1. El personal del Comité de Seguridad y salud deberá solicitar un documento de identificación que le permita conocer los datos personales del o los involucrados.
 - Si el trabajador se niega a presentar el documento solicitado, no se le permitirá su ingreso. Inmediatamente se registrará el incidente en la bitácora de seguridad, considerando el incidente como presunción de consumo de bebidas alcohólicas y/ o sustancias estupefacientes y no se le permitirá el ingreso a registrar su asistencia ni él ingresó.
 - Si los trabajadores presentan los documentos requeridos, se registrarán los datos, se les indicará que no pueden ingresar al recinto universitario por sospecha de consumo de bebidas alcohólicas y/o sustancias estupefacientes y se les solicitará su salida.

- Si el trabajador no desea retirarse, se activará la alerta al Comité de Seguridad.
2. El Comité de Salud y seguridad deberá informar al involucrado, que se activa el procedimiento para constatar el consumo o no de bebidas alcohólicas y/ o sustancias estupefacientes. Para el efecto, se procederá de la siguiente manera:
- El interesado firmará una declaración de no haber consumido bebidas alcohólicas y/o sustancias estupefacientes.
 - Se realizará la prueba de alcoholemia correspondiente.
 - Si el resultado de la prueba es negativo, se le ofrecerán disculpas y podrá ingresar a l establecimiento.
 - Si el resultado de la prueba es positivo, no se le permitirá el acceso y el incidente se reportará a la máxima autoridad para que se inicie el procedimiento disciplinario.
 - En caso de que el involucrado se niegue a practicar la prueba, se presumirá que el resultado es positivo y se reportará a la máxima autoridad para que se inicie el procedimiento disciplinario.

Trabajadores que consuman bebidas alcohólicas y/o sustancias estupefacientes de cualquier clase en cualquier lugar de trabajo

3. El Comité de Salud y Seguridad deberá solicitar la cédula o un documento de Identificación y solicitar que se permita inspeccionar el vehículo y/ o las pertenencias del o los involucrados.
- a) Si el presunto sospechoso se niega a presentar el documento solicitado y/ o la inspección, se le informará:

- Que se notificará un memo a su persona, considerando el incidente como presunción de consumo de bebidas alcohólicas y/ o sustancias estupefacientes.
 - Se reportará a la Comisión de Salud y Seguridad el incidente.
- b) Si el trabajador presenta el documento solicitado y/ o permite la inspección, se registrarán los datos:

En caso de no encontrarse bebidas alcohólicas y/ o sustancias estupefacientes se ofrecerá disculpas.

Si se encuentran bebidas alcohólicas, se le indicará que no puede consumirlas en la empresa y se requerirá la presencia del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.

- a) El Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, deberá informar a los involucrados que se activa el procedimiento para constatar el consumo de bebidas alcohólicas.
- b) Sobre el procedimiento interno que seguridad cumplirá:
- Retener el alcohol, como evidencia.
 - Retener el carnet universitario.
 - Solicitar que se retire del establecimiento
- c) Reportar el incidente al presidente del GAD-PR Ambuquí.

El comité de Salud y seguridad en el trabajo deberá informarle a los involucrados, que se activa el procedimiento para constatar la tenencia y/o consumo de sustancias estupefacientes se informará

- a) Sobre el procedimiento interno que seguridad cumplirá:
- Retener a los involucrados,

- Retener de la cédula,
 - Retener las sustancias y/ o armas,
 - En caso de que los involucrados actúen de mala forma se solicitará la presencia de la Policía Nacional
- b) Informar que el GAD-PR Ambuquí, tomará acciones de acuerdo a la normativa interna independientemente a las que tomen los organismos de control competentes.
- c) Reportar el incidente al presidente del GAD-PR Ambuquí.

Anexo: Informe en el caso de consumo y comercialización de alcohol, tabaco u otras drogas.

INFORME DE CASO DE USO/CONSUMO Y/O PRESUNCION DE OFERTA/COMERCIALIZACIÓN DE ALCOHOL, CIGARRILLO U OTRAS DROGAS			
Organización:			
Informe N°		Fecha:	
Nombre del profesional que maneja el caso:			
1. DATOS GENERALES DE IDENTIFICACION DEL EMPLEADO:			
Apellidos y Nombres:			
Fecha de nacimiento:		Dia: _____ Mes: _____ Año: _____	
Edad:			
Cargo o Función:			
2. TIPO DE FALTA ASOCIADA A ALCOHOL, CIGARRILLO Y DROGAS:			
Uso/Consumo	<input type="checkbox"/>	Presunción de comercialización	<input type="checkbox"/>
3. DATOS SOBRE LA PRESUNTA SITUACION DE USO, CONSUMO Y/O COMERCIALIZACIÓN DE DROGAS			
Fecha y lugar en el que ocurrió la situación de uso, consumo y/o presunción de comercialización de drogas:			
Dia: _____ Mes: _____ Año: _____			
Lugar: _____			
4. DATOS DE LA PERSONA QUE REFIERE EL CASO:			
Apellidos y nombres:			
Cédula identidad:			
Cargo:			
5. RESUMEN SOBRE LA PRESUNTA SITUACION DE USO/CONSUMO Y/O COMERCIALIZACIÓN DE DROGAS (Resume brevemente lo expresado por la persona que reporta el caso o lo visto, de manera objetiva y descriptiva)			
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="width: 45%; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"></div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 20px;"> <div style="width: 45%; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="width: 45%; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"></div> </div>			
Firma de la persona que remite el caso		presidente del GAD-PR Ambuquí	

Anexo: Rutas de actuación frente a situaciones asociadas con las drogas

