

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

## FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS

### CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL



#### **TEMA:**

“ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL GOBIERNO  
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SUCUMBÍOS.”

Trabajo de Grado previo a la obtención del título de Ingeniera Industrial.

#### **AUTOR(A):**

Andrea Patricia Hernández Ruano

#### **DIRECTOR(A):**

Ing. Ramiro Vicente Saraguro Piarpuezán, MSc.

Ibarra, 2023



# 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 DEL CONTACTO			
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	2100731708		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b>	HERNÁNDEZ RUANO ANDREA PATRICIA		
<b>DIRECCIÓN:</b>	IBARRA - EL OLIVO CALLE JOSE MARIA CORDOVA		
<b>EMAIL:</b>	apernandezr@utn.edu.ec		
<b>TELÉFONO FIJO:</b>	-	<b>TELEFONO MOVIL:</b>	0961478377

DATOS DE LA OBRA	
<b>TÍTULO:</b>	ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SUCUMBÍOS
<b>AUTOR:</b>	HERNÁNDEZ RUANO ANDREA PATRICIA
<b>FECHA</b>	20/10/2023
<b>PROGRAMA:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <b>PREGRADO</b> <input type="checkbox"/> <b>POSGRADO</b>
<b>TÍTULO POR EL QUE OPTA:</b>	INGENIERA INDUSTRIAL
<b>ASESOR/DIRECTOR:</b>	ING. RAMIRO VICENTE SARAGURO PIERPUEZAN, MSc.

## 2. CONSTANCIAS

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

Ibarra, a los 20 días del mes de octubre de 2023

EL AUTOR:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Andrea Patricia Hernández Ruano', with a stylized flourish at the end.

Andrea Patricia Hernández Ruano



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

**CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR**

Ingeniero Ramiro Vicente Saraguro Piarpuezán director de Trabajo de Grado desarrollado por la señorita estudiante **ANDREA PATRICIA HERNÁNDEZ RUANO**

**CERTIFICA**

Que, el Proyecto de Trabajo de grado titulado “**ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SUCUMBÍOS**”, ha sido elaborado en su totalidad por la señorita estudiante Andrea Patricia Hernández Ruano, 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 Ingenierías en Ciencias Aplicadas. Carrera de Ingeniería Industrial, autoriza su presentación y defensa para que pueda ser juzgado por el tribunal correspondiente.

Ibarra, 20 de octubre de 2023

ING. RAMIRO SARAGURO, MSc

DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO

## **DEDICATORIA**

Quiero expresar mi gratitud a Dios por brindarme la fuerza y la sabiduría necesarias para lograr esta meta.

A mi madre Bety Oliva Ruano Narváez por haber confiado en mí, enseñarme valores de respeto, perseverancia y lucha, brindarme su apoyo incondicional durante todo el proceso académico, a mi querida hermana Sonia Eugenia Hernández Ruano, por ser siempre mi apoyo moral en momentos de debilidad, frustración durante el proceso de aprendizaje, y fortalecer mis desánimos e impulsarme siempre a logra mi objetivo, a mi adorada hija Yudani Iliana Córdova Hernández ya que siempre fue el motor fundamental de superación, constancia y perseverancia para llegar al final de mi meta.

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a los docentes de la Universidad Técnica del Norte, Facultad de Ingeniería en Ciencias Aplicadas, por su valiosa contribución en la formación de mi carrera profesional. En particular, deseo destacar al Ing. MSc. Ramiro Vicente Saraguro Piarpuezán, quien ha sido mi guía en el proceso de investigación de mi proyecto. Su paciencia, integridad como educador y enriquecedora sabiduría han sido fundamentales en mi desarrollo académico.

Andrea Patricia Hernández Ruano

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco de corazón a mis padres, herman@s, a mis compañeros compañeras, docentes de mi querida Universidad Técnica del Norte.

Alexander Marcelo Narváz Cuaran a ti te agradezco tus consejos, compañía y apoyo incondicional durante todo el proceso de formación porque siempre has sido novio y amigo al mismo tiempo. Sin ti hoy no estaría aquí.

Quiero expresar mi agradecimiento al alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Sucumbíos, el Sr. Carlos Ernesto Buitrón Montenegro , y a todas las personas que me brindaron su apoyo y orientación durante mi proceso de estudio, permitiéndome alcanzar este anhelado logro. Siempre estaré a disposición de ellos como una servidora y amiga.

Andrea Patricia Hernández Ruano

## CONTENIDO

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA.....	i
CONSTANCIAS.....	ii
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
CONTENIDO .....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
ÍNDICE DE TABLAS .....	xiv
RESUMEN .....	xvi
ABSTRAC .....	xviii
CAPÍTULO I .....	1
1.1 TEMA.....	1
1.2 PROBLEMA.....	1
1.2.1 Planteamiento del problema.....	1
1.3 OBJETIVOS.....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos .....	4
1.4 JUSTIFICACIÓN.....	4
1.5 ALCANCE .....	7

1.6	METODOLOGÍA .....	8
1.6.1	Tipos de investigación .....	8
1.6.2	Método de investigación .....	9
1.6.3	Técnica de investigación.....	11
1.6.4	Instrumentos.....	12
CAPÍTULO II.....		13
2.1	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	13
2.1.1	Base legal.....	13
2.1.2	Salud .....	20
2.1.3	Trabajo.....	20
2.1.4	Condiciones de trabajo.....	21
2.1.5	Seguridad en el trabajo.....	21
2.1.6	Salud ocupacional.....	22
2.1.7	Riesgo .....	22
2.1.8	Riesgo laboral .....	26
2.1.9	Tipos riesgos laborales.....	27
2.2	RIESGO PSICOSOCIAL.....	32
2.2.1	Factores de riesgo psicosocial.....	33
2.2.2	Características de los factores psicosociales de riesgo .....	38
2.2.3	Principales riesgos psicosociales .....	40

2.2.4	Evaluación de riesgos psicosociales .....	45
2.2.5	Herramientas de evaluación de los factores de riesgo psicosocial .....	46
2.2.6	Jerarquía del control de riesgos ISO 45001 .....	51
2.2.7	Efectos del estrés laboral sobre la salud de los trabajadores .....	54
2.2.8	Consecuencias psicológicas del estrés .....	56
2.2.9	Consecuencias de los factores psicosociales.....	57
2.2.10	Importancia de medir los factores psicosociales en el lugar trabajo.....	57
2.2.11	Programas que existen de riesgos psicosociales .....	58
2.2.12	Riesgos psicosociales en administración públicas.....	59
CAPÍTULO III.....		62
3.1	DIAGNÓSTICO SITUACIONAL GADS.....	62
3.1.1	Reseña histórica .....	62
3.1.2	Datos generales .....	63
3.1.3	División política.....	64
3.1.4	Datos de la organización.....	65
3.1.5	Organigrama estructural.....	66
3.1.6	Misión institucional .....	68
3.1.7	Visión institucional .....	68
3.1.8	Objetivo general GADM - Sucumbíos .....	68
3.1.9	Base legal del GAD Municipal Sucumbios .....	69

3.1.10	Gobiernos autónomos descentralizados (GAD).....	69
3.2	APLICACIÓN DE METODOLOGÍAS.....	72
3.2.1	Situación actual del comité o departamento de riesgos laborales.....	72
3.2.2	Población.....	72
3.2.3	Pasos a seguir en la implementación del cuestionario sobre riesgos psicosociales	73
3.3	RESULTADOS.....	74
3.4	ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	78
3.4.1	Dimensión 1. Carga y ritmo en el trabajo.....	79
3.4.2	Dimensión 2. Desarrollo de competencias.....	79
3.4.3	Dimensión 3. Liderazgo.....	80
3.4.4	Dimensión 4. Margen de acción y de control .....	80
3.4.5	Dimensión 5. Organización en el trabajo.....	81
3.4.6	Dimensión 6. Recuperación.....	81
3.4.7	Dimensión 7. Soporte y apoyo.....	82
3.4.8	Dimensión 8. Otros puntos importantes.....	82
3.4.9	Área administrativa.....	90
3.4.10	Área operativa.....	91
3.5	DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	92
CAPÍTULO 4.....		95

4.1	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES .....	95
4.1.1	INTRODUCCIÓN .....	95
4.1.2	OBJETIVOS .....	96
4.2	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	96
4.3	IDENTIFICACIÓN DE LAS CAUSAS QUE GENERAN RIESGOS PSICOSOCIALES .....	97
4.4	FASES DE LA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA.....	98
4.5	DISEÑO DEL PROGRAMA DE MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	98
4.6	DESARROLLO DE PLAN MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL PLAN DE ACCIÓN PARA EL GAD MUNICIPAL DE SUCUMBÍOS .....	102
4.7	ACCIONES DE MEJORA PARA LOS RIESGOS PSICOSOCIALES CON MAYOR INCIDENCIA EN EL ENTORNO LABORAL .....	113
4.7.1	Dimensión 2. Desarrollo de competencias.....	113
4.7.2	Dimensión 3. Liderazgo.....	114
4.7.3	Dimensión 7. Soporte y apoyo.....	115
4.7.4	Dimensión 8.2. Acoso laboral.....	116
4.7.5	Dimensión 8.5. Condiciones del trabajo .....	117
4.8	IMPACTO Y BENEFICIOS DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES .....	118
5	CONCLUSIONES.....	120

6	RECOMENDACIONES .....	121
7	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	122
	ANEXOS .....	131

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Orden jerárquico de las leyes de la república del Ecuador.....	14
<b>Figura 2</b> Proceso de la gestión de riesgo.....	24
<b>Figura 3</b> Tipos de Riesgos laborales y su clasificación. ....	27
<b>Figura 4</b> Tipos de factores de riesgos ambiental.....	28
<b>Figura 5</b> Tipos de factores de riesgos químicos.....	29
<b>Figura 6</b> Tipos de factores de riesgos biológicos.....	30
<b>Figura 7</b> Tipos de factores de riesgos ergonómicos.....	31
<b>Figura 8</b> Tipos de factores de riesgos mecánicos. ....	32
<b>Figura 9</b> Tipos de factores de riesgos psicosocial.....	34
<b>Figura 10</b> El proceso mediante el cual un empleado se ajusta a su entorno laboral. ....	40
<b>Figura 11</b> Estresores que contribuyen a la aparición del estrés. ....	42
<b>Figura 12</b> Proceso de intervención en caso de acoso laboral.....	43
<b>Figura 13</b> Tipos de acoso laboral dentro del entorno laboral. ....	44
<b>Figura 14</b> Enfoque para valorar los elementos psicosociales.. ....	46
<b>Figura 15</b> Niveles de riesgo de acuerdo con número de calificación de cada dimensión	51
<b>Figura 16</b> Jerarquía de los controles de riesgos. ....	53
<b>Figura 17</b> Efectos negativos para el trabajador individual. ....	54
<b>Figura 18</b> Instalaciones del GADM- Sucumbíos.....	64
<b>Figura 19</b> Límites del cantón Sucumbíos. ....	65
<b>Figura 20</b> Organigrama estructural del GAD Municipal Sucumbíos. ....	67
<b>Figura 21</b> Principales funciones de los GAD Municipal Sucumbíos. ....	70

<b>Figura 22</b> Pasos a seguir en la implementación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales.. .....	73
<b>Figura 23</b> Interpretación de resultados.....	76
<b>Figura 24</b> Número de trabajadores del GAD Municipal Sucumbíos.....	76
<b>Figura 25</b> Número total de trabajadores en las áreas administrativa y operativa .....	77
<b>Figura 26</b> Gráfico general de tabulación por dimensiones de riesgo psicosocial. ....	77
<b>Figura 27</b> Fases de evaluación de riesgo psicosocial.....	98

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. ....	49
<b>Tabla 2</b>	Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.....	50
<b>Tabla 3</b>	Trastornos y enfermedades ocasionadas por el estrés laboral. ....	55
<b>Tabla 4</b>	Datos Generales del GAD Municipal Sucumbíos. ....	63
<b>Tabla 5</b>	Trabajadores de las Direcciones GAD Municipal Sucumbíos. ....	72
<b>Tabla 6</b>	Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial. ....	75
<b>Tabla 7</b>	Resultados generales de los niveles de riesgo.....	92
<b>Tabla 8</b>	Causas de los riesgos psicosociales. ....	97
<b>Tabla 9</b>	Diseño del programa de prevención de riesgos psicosociales .....	99
<b>Tabla 10</b>	Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo.....	103
<b>Tabla 11</b>	Dimensión 2. Desarrollo de competencias.....	104
<b>Tabla 12</b>	Dimensión 3. Liderazgo.....	105
<b>Tabla 13</b>	Dimensión 4. Margen de acción y control.....	106
<b>Tabla 14</b>	Dimensión 5. Organización del trabajo .....	107
<b>Tabla 15</b>	Dimensión 6. Recuperación.....	108
<b>Tabla 16</b>	Dimensión 7. Soporte y apoyo.....	109
<b>Tabla 17</b>	Dimensión 8. Otros puntos importantes.....	110
<b>Tabla 18</b>	Dimensión 8. Otros puntos importantes.....	111
<b>Tabla 19</b>	Dimensión 8. Otros puntos importantes.....	112
<b>Tabla 20</b>	Acciones de mejora en riesgos psicosociales.....	113
<b>Tabla 21</b>	Acciones de mejora dimensión desarrollo y competencias .....	114
<b>Tabla 22</b>	Acciones de mejora en riesgos psicosociales.....	115

**Tabla 23** Acciones de mejora en riesgos psicosociales..... 116

**Tabla 24** Acciones de mejora en riesgos psicosociales..... 117

## RESUMEN

El presente trabajo de grado tiene como objetivo principal realizar un análisis de factores de riesgo psicosocial presentes en el GAD Municipal de Sucumbíos, aplicando la metodología del Cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo, basado en el acuerdo ministerial MDT: 0082 del año 2018. El estudio se enmarca dentro del ámbito de la psicología organizacional y de la salud laboral, buscando comprender y evaluar los aspectos psicosociales que afectan el bienestar y la salud mental de los trabajadores en la administración pública.

La metodología utilizada para la investigación se fundamenta en la aplicación del Cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo, el cual es un instrumento reconocido y validado para medir los factores psicosociales presentes en el entorno laboral. Se llevó a cabo una población de 160 empleados municipales, quienes participaron de manera voluntaria y confidencial en el proceso de recolección de datos.

Los resultados obtenidos del GAD Municipal de Sucumbíos según el análisis estadístico y cualitativo, permitieron identificar los principales factores de riesgo psicosocial presentes en los empleados en el área administrativa se obtuvo lo siguiente; un 22% riesgo bajo, 50% riesgo medio y 28% riesgo alto en el área operativa un 10% riesgo bajo, 39% riesgo medio y 51% riesgo alto estos datos indican que una parte significativa de los empleados se encuentra en un ambiente laboral relativamente saludable y seguro pero también existe una proporción considerable de trabajadores que enfrentan desafíos en su salud emocional y bienestar, aunque aún no lleguen a niveles alarmantes.

A través de la identificación de estos factores de riesgo psicosocial, en la presente investigación se crea la propuesta de diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales el cual propone estrategias de prevención y promoción de la salud mental en el ambiente laboral del GAD Municipal Sucumbíos, con el objetivo de controlar y mitigar los riesgos que afectan directamente con el desarrollo de las actividades estas acciones incluyen programas de capacitación, promoción del trabajo en equipo, mejora de la comunicación interna y establecimiento de políticas que fomenten un ambiente laboral saludable.

### **PALABRAS CLAVES**

Riesgos psicosociales, Metodología de evaluación, Ministerio de Trabajo de Ecuador.

## ABSTRAC

The main objective of this thesis is to conduct an analysis of psychosocial risk factors present in the Municipal GAD of Sucumbíos, applying the methodology of the Psychosocial Risk Questionnaire of the Ministry of Labor, based on Ministerial Agreement MDT: 0082 of the year 2018. The study falls within the field of organizational psychology and occupational health, seeking to understand and assess the psychosocial aspects that affect the well-being and mental health of workers in the public administration.

The research methodology is based on the application of the Psychosocial Risk Questionnaire of the Ministry of Labor, which is a recognized and validated instrument for measuring psychosocial factors in the workplace. A population of 160 municipal employees participated voluntarily and confidentially in the data collection process.

The results obtained from the Municipal GAD of Sucumbíos, according to statistical and qualitative analysis, allowed for the identification of the main psychosocial risk factors present in employees. In the administrative area, the following were obtained: 22% low risk, 50% medium risk, and 28% high risk. In the operational area, 10% low risk, 39% medium risk, and 51% high risk were observed. These data indicate that a significant portion of employees are in a relatively healthy and safe work environment, but there is also a considerable proportion of workers facing challenges to their emotional health and well-being, although they have not yet reached alarming levels.

Through the identification of these psychosocial risk factors, this research proposes the design of a psychosocial risk prevention plan. This plan suggests strategies for preventing and promoting mental health in the workplace of the Municipal GAD Sucumbíos, with the aim of controlling and mitigating the risks that directly impact the performance of activities. These actions include training programs, promotion of teamwork, improvement of internal communication, and the establishment of policies that foster a healthy work environment.

### **KEY WORDS**

Psychosocial risks, Methodology, Ministry of Labor of Ecuador.

## CAPÍTULO I

### 1.1 TEMA

“Análisis de los factores de riesgo psicosocial en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Sucumbíos”.

### 1.2 PROBLEMA

#### 1.2.1 *Planteamiento del problema*

En la actualidad, el factor de riesgo psicosocial en la jornada laboral ha cobrado importancia en las organizaciones y la sociedad. Según Intriago (2018, p. 102):

Estudios internacionales revelan que más de cuarenta millones de personas trabajadoras en toda Europa sufren afectaciones a la salud física y mental, número que todavía no ha sido estimado en América Latina. Organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) o la Organización Mundial de la Salud (en adelante, OMS) han previsto que dichos riesgos se intensifiquen en los próximos años de manera paulatina. (p. 102)

Según la OIT World Health Organization, (2010):

Datos recientes extraídos del informe de la OIT acerca de la salud mental en el entorno laboral, se calcula que aproximadamente el 10% de la población sufre trastornos mentales derivados de su empleo. Estos incrementos de las enfermedades mentales provenientes pueden afectar el desempeño de los trabajadores, sin embargo, las investigaciones han demostrado que las condiciones en el ambiente de trabajo conocidas como “riesgos psicosociales” pueden causar, generar y agravar problemas de salud física y mental.

Es así como las actividades de sobrecarga de trabajo se han relacionado con accidentes laborales entre los trabajadores jóvenes, y la falta de control sobre el entorno laboral puede perjudicar la salud. También se ha demostrado que el riesgo psicosocial provoca depresión, ansiedad, irritabilidad, trastornos del sueño y más.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013), “Define a los factores de riesgo psicosocial como aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas en el ambiente laboral a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés” (p. 43). En este contexto el estrés puede tener un impacto significativo en los riesgos psicosociales en el trabajo.

El estrés laboral una reacción física y emocional negativa que puede experimentar una persona debido a la presión, las demandas y las tensiones asociadas a su empleo. Según Zatzabal et al., (2018):

El estrés laboral es uno de los principales riesgos para la salud y la seguridad están inmersos los constantes cambios en las regulaciones y el ritmo de trabajo acelerado que demandan las diferentes actividades que se relacionan con grupos masivos de personas siendo el caso de las instituciones públicas y privadas que pueden crear factores estresores que afecten la capacidad de respuesta y el entorno laboral de los colaboradores. (p. 32)

Este tipo de estrés es común en el entorno laboral y puede afectar tanto la salud física como la mental de los trabajadores.

El GAD Municipal de Sucumbíos pertenece a la provincia de Sucumbíos, ciudad La Bonita, empresa de administración pública donde cuenta con 153 trabajadores en sus áreas administrativas y operativas, los integrantes están expuestos diariamente a diferentes factores de riesgo psicosocial y ambiental típicos de su trabajo que afectan la capacidad de respuesta en sus actividades y, como resultado, su salud física y mental se ven afectadas debido a que las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo establecidos por la institución son escasas reduciendo la seguridad y bienestar de los trabajadores durante la jornada laboral.

La primera etapa de diagnóstico y la evaluación de los riesgos psicosociales permiten reunir y detectar información vinculada a la situación real en el ambiente de trabajo. Para este propósito, se emplearán herramientas que se basan en criterios específicos, y son esenciales para la creación de programas de prevención. Estos programas se centran en cumplir con los métodos y regulaciones legales establecidos por el Ministerio de Trabajo, con el fin de potenciar su eficacia y viabilidad.

A lo largo de la ejecución del programa, se realizará una exposición detallada de los factores de riesgo psicosocial, la satisfacción en el entorno laboral y las manifestaciones físicas y mentales de los empleados, lo que contribuirá a aumentar la competitividad y eficiencia de la empresa, al tiempo que mejorará considerablemente el clima de trabajo.

## **1.3 OBJETIVOS**

### ***1.3.1 Objetivo general***

Analizar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores del GAD municipal Sucumbíos a través de metodologías de evaluación del riesgo para el diseño de un plan de prevención que mitigue las psicopatologías en el ambiente laboral.

### ***1.3.2 Objetivos específicos***

Fundamentar teóricamente, a través de fuentes bibliográficas el desarrollo de la investigación.

Realizar el diagnóstico actual de los factores de riesgo psicosociales en el GAD Municipal Sucumbíos mediante métodos de evaluación del riesgo.

Diseñar el plan de prevención de riesgos psicosociales, analizados y valorados en el diagnóstico, que contenga medidas preventivas que mitigue alteraciones fisiológicas, psicológicas en el ambiente laboral.

## **1.4 JUSTIFICACIÓN**

Tener ambientes laborales saludables donde las condiciones de trabajo sean óptimas es el reto de toda institución pública o privada. Según la (OMS, 1948). “Los riesgos para la salud mental en el trabajo, también denominados riesgos psicosociales, pueden estar relacionados con el contenido o el horario del trabajo, las características específicas del lugar de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional, entre otras cosas”. En este contexto, resulta crucial reconocer los elementos de riesgo y aplicar las medidas correctivas requeridas.

El estrés puede tener efectos adversos en la salud mental y física si no se maneja adecuadamente. Según la OIT (2015):

El estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés no es un trastorno a la salud, sino el primer signo de una respuesta a un daño físico y emocional. (p. 88)

El estrés representa una reacción ante uno o varios peligros de naturaleza psicosocial e influye en la salud mental, física y en el bienestar de un individuo.

La normativa ecuatoriana adopta un enfoque preventivo tanto para las entidades públicas como privadas, y esto se refleja en el Acuerdo Ministerial No. 082 del Ministerio de Trabajo, así como en el COOTAD, específicamente en el acuerdo No. 140 que menciona programas preventivos los mismos que están diseñados para identificar los riesgos psicosociales y, posteriormente, reducirlos, con el objetivo de garantizar la plena salud de los empleados de acuerdo con la legislación vigente.

La integridad de todos los trabajadores, tanto en términos psicológicos, físicos y morales, y de asegurar que el entorno laboral sea libre de violencia. Según el COOTAD (2018):

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. (p. 98)

En este sentido la legislación vigente promueve los derechos y oportunidades de cada individuo, sin importar factores de su identidad u otros aspectos que pueden afectar tanto a la sociedad como a la autoestima de las personas.

En esta situación específica, se puede tomar en cuenta que, en una empresa, los empleados se ven expuestos a variadas condiciones laborales que pueden influir de manera beneficiosa o perjudicial tanto en su salud como en la eficiencia de la compañía. Por lo tanto, resulta esencial realizar una evaluación considerando diversos elementos que puedan tener un impacto adverso en los trabajadores.

Muchas veces las instituciones no prestan atención a las necesidades y demandas de los trabajadores de esta, por lo que es necesario prevenir los problemas antes de que sucedan y mejorar su calidad de vida. Para ello, es necesario profundizar en cada etapa del análisis del factor de riesgo psicosocial, ya que son muy pocos los síntomas no reconocidos que afectan gravemente su salud y con ello la ejecución de proyectos, obras al servicio de la colectividad.

El GAD-Municipal de Sucumbíos, considera el recurso humano como una parte fundamental de su institución, donde los objetivos se basan en promover el bienestar físico y mental de sus trabajadores, para ratificar la responsabilidad social y compromiso de sus funcionarios en teoría, sin embargo, en la actualidad el GAD no cuenta con programas preventivos de seguridad y salud en el trabajo.

Es así como la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en dicha entidad adquiere relevancia, dado que se encuentra respaldada por la normativa vigente una necesidad primordial para llevar a cabo acciones que puedan aumentar la seguridad y promover la salud laboral.

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados se dedican a fomentar un progreso completo, estructurado y sostenible en las regiones que gestionan, al mismo tiempo que establecen un entorno laboral agradable para sus empleados, propicio para llevar a cabo de manera eficaz las labores y responsabilidades asignadas a cada individuo.

Por consiguiente, después de llevar a cabo la evaluación de la situación actual, si se ignoran o pasan por alto los riesgos identificados en un período específico, pueden resultar en consecuencias lamentables para la salud y, en última instancia, poner en peligro la vida de las personas afectadas.

## **1.5 ALCANCE**

Este proyecto se llevará a cabo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Sucumbíos, ubicado en la provincia de Sucumbíos. Su objetivo es realizar un análisis de los aspectos de riesgo psicosocial, con el firme compromiso de salvaguardar la salud mental y física de los empleados. La investigación se aplicará a todo el personal, tanto en las áreas administrativas como operativas, lo que abarcará a un total de 160 individuos.

Este estudio se centrará en la creación de un programa de prevención de riesgos psicosociales, que comprenderá la identificación de los riesgos, la selección de métodos, la ejecución de trabajo de campo, el análisis de los datos recopilados, la planificación y la implementación de actividades destinadas a reducir los factores psicosociales.

## **1.6 METODOLOGÍA**

### ***1.6.1 Tipos de investigación***

#### **1.6.1.1 Investigación deductiva.**

Este tipo de investigación es un procedimiento que se enfocó en el pensamiento e interpretación lógica que va desde un razonamiento general, basado en leyes o principios, realizadas en asambleas con los funcionarios del GAD Municipal de Sucumbíos. Su objetivo es identificar los problemas principales y los factores de riesgo psicosocial que afectan tanto al personal como a la organización. Esta información se utilizó para desarrollar un plan de prevención con medidas destinadas a contrarrestar estos efectos negativos.

#### **1.6.1.2 Investigación documentada.**

Gracias a la investigación documental, se logró recopilar información de diversas fuentes bibliográficas relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo, además de los riesgos psicosociales y la legislación vigente que respalda y salvaguarda los derechos de los empleados en el entorno laboral. Todo esto se llevó a cabo con el propósito de respaldar la elección del tema de investigación.

### **1.6.1.3 Investigación cuantitativa- cualitativa.**

La colaboración de los empleados del GAD Municipal Sucumbíos fue esencial para recopilar datos y evaluar la situación actual en los espacios de trabajo, así como para determinar si el entorno laboral genera efectos adversos, todo en concordancia con la legislación ecuatoriana. Esto se realizó con el fin de respaldar y confirmar el problema planteado inicialmente.

### **1.6.1.4 Investigación de campo.**

Mediante este procedimiento, se logró adquirir información veraz sobre la situación actual, la cual fue analizada en consonancia con el problema de investigación planteado. Este problema necesita ser abordado con el objetivo de identificar posibles mejoras, por lo tanto, se utilizaron las herramientas de evaluación de riesgos psicosociales previamente definidas en la legislación ecuatoriana para la recopilación y análisis de datos, tomando como base los resultados obtenidos.

## ***1.6.2 Método de investigación***

### **1.6.2.1 Método cuantitativo.**

Este análisis de datos estuvo orientado a la representación e interpretación de valores numéricos y estadísticos para llevar a cabo sus análisis enmarcados en la relación causa efecto que permite generar una valoración y, por ende, clasificar los riesgos.

### **1.6.2.2 Método cualitativo.**

Se hizo referencia al tipo de procedimientos realizados de recopilación de información de causas, motivos y comportamientos que desarrollan los empleados durante el desempeño diario de las actividades en el GAD Municipal Sucumbíos, enfocado en el ambiente laboral.

### **1.6.2.3 Trabajo de campo.**

Se trata de un enfoque de observación y adquisición de información acerca de individuos, culturas y entornos naturales. Por lo tanto, se llevó a cabo una planificación previa que consideró varios aspectos: la definición de las unidades de análisis involucradas en la investigación, la disposición o cooperación del personal, las características físicas de los cuestionarios, y en el caso de las entrevistas, se consideró como principio fundamental salvaguardar la confidencialidad de los datos recolectados. Esto se hizo con el propósito de crear un ambiente de confianza que permitiera a la población responder de manera honesta a las preguntas, basadas en su experiencia en la realidad de su entorno.

### **1.6.2.4 Análisis de datos**

Este enfoque permitió a la investigación identificar los problemas existentes y clasificarlos según su relevancia, priorizando las medidas preventivas. No obstante, se tuvieron en cuenta las directrices para el análisis de los resultados obtenidos:

- a) Seguir las instrucciones de los procedimientos establecidos en la planificación previa.
- b) Verificar los resultados antes de la tabulación para evitar posibles errores que puedan conducir a resultados inexactos.
- c) Sustentar la información con fundamentos teóricos y técnicos para facilitar la interpretación de las puntuaciones.
- d) Evitar generalizar los resultados y considerarlos de manera individual.
- e) Considerar las variaciones en los procedimientos del GAD Municipal Sucumbíos.

Una vez que se completó el análisis de los datos, se elaboró un informe con el propósito de proponer acciones preventivas. En este contexto, se tuvieron en cuenta las siguientes recomendaciones:

- a) Presentar la información de forma clara y concisa.
- b) Dicha información debe darse uso de gráficos, tablas, esquemas, entre otros de forma que se sintetice el contenido.
- c) Para mayor comprensión del lector, no dar uso excesivo de lenguaje técnico.
- d) Los resultados obtenidos se deben mantener en absoluta confidencialidad.

### ***1.6.3 Técnica de investigación.***

#### **1.6.3.1 Observación.**

Se llevó a cabo una supervisión in situ de los empleados mientras realizaban sus tareas cotidianas, con el fin de adquirir datos reales sobre el entorno de trabajo.

#### **1.6.3.2 Entrevistas y encuestas.**

Mediante el uso de cuestionarios y conversaciones personales, se evaluaron los niveles de exposición a riesgos a los que los empleados se encuentran sujetos, con el propósito de considerar estos resultados al definir acciones preventivas.

#### **1.6.3.3 Fundamentación teórica.**

Luego de identificar los tipos de riesgos y sus niveles correspondientes, se procedió a analizar y dar sentido a los datos, con el objetivo de elaborar un plan de prevención de los riesgos psicosociales. Este plan incluye las medidas preventivas prescritas por la legislación actual del Ministerio del Trabajo.

#### **1.6.4 Instrumentos**

- a) Un cuestionario llamado FPSICO (utilizando una aplicación informática para la prevención).
- b) Una matriz que evalúa los riesgos psicosociales (disponible en el Ministerio de Trabajo de Ecuador).
- c) Un cuestionario psicológico denominado CoPsoQ - ISTAS 21.

## CAPÍTULO II

### 2.1 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

#### 2.1.1 *Base legal*

Con el fin de fundamentar los aspectos legales para el desarrollo de la investigación, la norma vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo establece que las empresas deben tener en cuenta para cumplir con la prevención de riesgos derivados de los factores psicosociales que afectan a los trabajadores se enunciaran a continuación, los siguientes detalles artículos, párrafos, cláusulas y figuras que se deben considerar al desarrollar medidas preventivas.

##### **2.1.1.1 Constitución de la república del Ecuador.**

La Constitución de Ecuador sirve como la base fundamental de la estructura legal y política. Según Vigésima Constitución del Ecuador (2008):

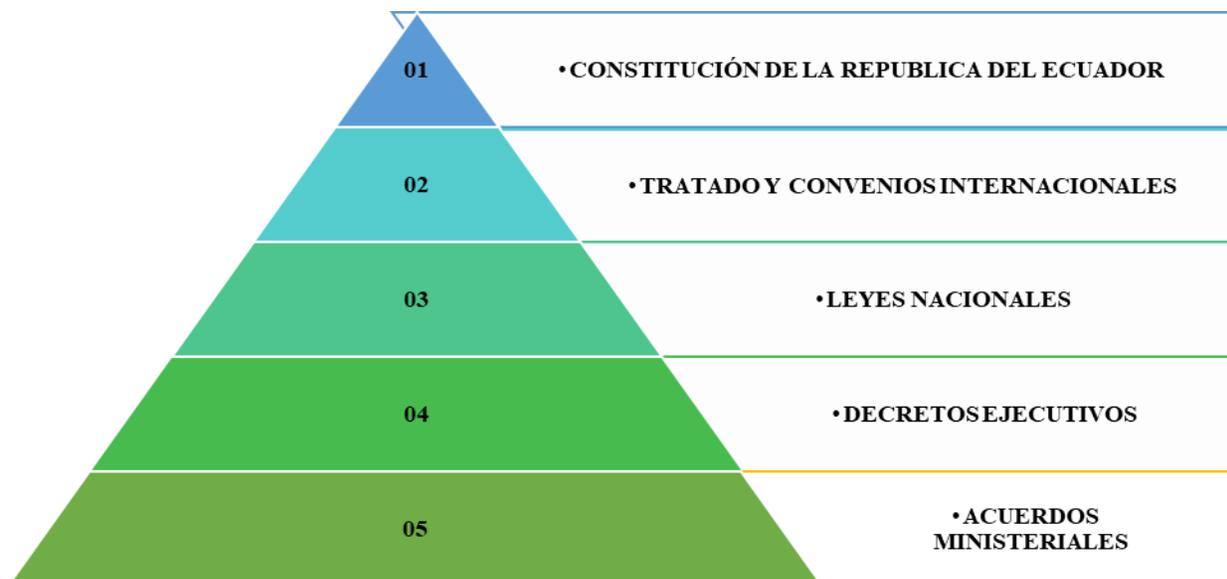
El artículo 425, prescribe el orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente:

La constitución, los tratados y convenio internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los acuerdos y resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. (p. 68)

En este contexto establece los principios, derechos, deberes, y la organización del Estado ecuatoriano, y ha sufrido varias revisiones y modificaciones a lo largo de su historia.

## Figura 1

*Orden jerárquico de las leyes de la república del Ecuador.*



Nota: Orden jerárquico de las normas de la república del Ecuador, (Constitución del Ecuador, 2008).

La constitución del Ecuador como base leal y estructural establece. Según la (Constitución del Ecuador, 2008), “Artículo 326 numeral 5 toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” ( p. 54). En este sentido el estado ejercerá la rectoría de formular la política nacional de salud, y normará, regulará y controlará todas las actividades relacionadas con la salud.

Según el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2004):

Art. 11.- En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.

En este sentido las medidas necesarias permiten mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Su propósito consiste en incentivar y normar las iniciativas que deben ser ejecutadas en los sitios de trabajo para disminuir o erradicar los peligros que puedan afectar la salud de los empleados a través de la prevención de perjuicios, mediante la implementación de medidas prevención.

#### **2.1.1.2 Código de trabajo ecuatoriano.**

En el Ecuador existe una normativa legal vigente para el ámbito laboral entre trabajadores y patrones, el Código del Trabajo. El ámbito del derecho laboral engloba regulaciones particulares que gobiernan la implementación de distintos patrones y limitaciones en las circunstancias laborales. Estas disposiciones abarcan aspectos como la libertad de empleo y contratación, la imposibilidad de renunciar a ciertos derechos, y la protección ofrecida tanto a través de los sistemas judiciales como administrativos.

Cuando una persona inicia la relación laboral sea natural o jurídica está en la obligación de celebrar e inscribir un contrato de trabajo escrito individual el cual dictamina las funciones, obligaciones y responsabilidades del empleado. 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 código de trabajo. (Vigésima Constitución del Ecuador, 2008).

Art. 38 Riesgos provenientes del trabajo. - Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art.42 Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador: Numeral 2: Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad Código del Trabajo (2012).

Numeral 3: Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código.

### **2.1.1.3 Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización. (COOTAD).**

Establece dentro de la organización político-administrativa del Estado ecuatoriano, el régimen de gobiernos autónomos descentralizados y especializados en todos los niveles para garantizar autonomía política, administrativa y financiera.

Además, establece un modelo de descentralización obligatoria y progresiva a través de la definición del sistema de poder estatal, las instituciones responsables de su administración, las fuentes de financiamiento y las políticas y mecanismos para compensar el desarrollo desigual del territorio.

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 Código Orgánico de Organización Territorial, COOTAD (2018).

#### **2.1.1.4 Ley orgánica de servicio público de la república del Ecuador.**

Es una legislación que regula las condiciones de empleo y las relaciones laborales de los servidores públicos en Ecuador. Según Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP (2018), “Artículo 23 literal I desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (p. 19). En este sentido tiene como objetivo garantizar la eficiencia, la transparencia y la calidad en la prestación de servicios públicos, y busca establecer un marco legal para la gestión del talento humano en el sector público ecuatoriano.

#### **2.1.1.5 Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo decreto ejecutivo 2393.**

El Decreto Ejecutivo 2393 se refiere a la obligación de los patrones y trabajadores de prevenir riesgos mediante la promoción de un ambiente seguro, en el artículo 15, numeral 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 (2003).

Adoptar normas mínimas de seguridad e higiene capaces de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos profesionales, así como también para fomentar el mejoramiento del medio ambiente de trabajo. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores Decreto Ejecutivo 2393 (2003)

#### **2.1.1.6 Secretaria técnica de drogas.**

La Secretaría Técnica de Prevención Integral de Drogas, opera bajo la Presidencia de la República, tiene la responsabilidad de brindar asesoría, coordinar, gestionar, dar seguimiento y evaluar la aplicación de la política pública. Según Subía (2017):

Programa obligatorio de prevención integral del abuso y consumo de sustancias adictivas en entornos laborales tanto públicos como privados 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” (p. 44).

En este contexto También tiene la función de supervisar y regular el uso de sustancias psicoactivas en los lugares de trabajo y establecen las acciones a las empresas con diez o más trabajadores que deben adoptar para el desarrollo del programa de prevención.

#### **2.1.1.7 Normativa de erradicación de la discriminación en el ámbito laboral No. MDT-2017-0082.**

La regulación implementa medidas de supervisión destinadas a asegurar la total inclusión en el proceso de selección de empleados, asegurando la igualdad de oportunidades sin importar el ámbito laboral específico. También establece procedimientos para prevenir y reducir riesgos, así como asegura la disponibilidad de entornos apropiados, abordando riesgos psicosociales según lo descrito en el artículo 9 del plan de prevención.

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

Según Revelo (2021), “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”. En este contexto es importante cumplir con la normativa establecida para evitar posibles sanciones e inconvenientes legales.

Art. 2.- El presente reglamento que rige tanto para las empresas privados, cuanto puro las de derecho privado con finalidad social o pública, así como para las de derecho público, regulará el establecimiento y funcionamiento del servicio médico de empresa.

### **2.1.1.9 Acuerdos ministeriales**

#### ***2.1.1.9.1 Reglamento de seguridad y salud para la construcción y obras públicas. acuerdo ministerial Nro. 00174, 2008.***

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 consiguiente, en el segundo capítulo se establecen las responsabilidades y prerrogativas de los empleados. (Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, 2018).

Art. 3, literal k). - Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo.

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 (Revelo, 2021).

### **2.1.2 Salud**

La salud se basa en la condición de bienestar física y mental que posee una persona. “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” Organización Mundial de la Salud (OMS, 1948). En este contexto las personas no tienen ninguna lesión ni padece ninguna enfermedad y ejerce con normalidad todas sus funciones.

### **2.1.3 Trabajo**

Actividad realizada por necesidad para obtener un salario que permita sobrevivir y alcanzar compensaciones personales, profesionales y sociales. Según (Gea-Izquierdo, 2017, p. 44):

El trabajo es una actividad social organizada que, a través de la combinación de recursos de naturaleza diferente, como trabajadores, materiales, energía, tecnología, organización, entre otros., permite alcanzar unos objetivos y satisfacer unas necesidades.

En este sentido, el hombre trabaja para satisfacer diferentes necesidades en especial las de tipo básico (necesidades fisiológicas).

#### **2.1.4 Condiciones de trabajo**

Se entiende cualquier aspecto del trabajo que pueda tener un impacto negativo en la salud de los trabajadores, incluye el ambiente y tecnología.

Si bien la enfermedad no es ajena a la condición humana, sino que forma parte de su naturaleza, al igual que la salud, es igualmente cierto que en el trabajo entramos en contacto con sustancias, materiales y máquinas peligrosas, exigencias físicas compulsivas, daños ambientales y condiciones climáticas, entre otras (ISTAS, 2019).

En este contexto las mejores condiciones de trabajo pueden evitar la enfermedad y la muerte injusta causados por el trabajo.

#### **2.1.5 Seguridad en el trabajo**

La Organización es el lugar de trabajo que debe tener las condiciones óptimas para que los trabajadores desarrollen sus actividades diarias de forma eficiente y con la mayor seguridad. Según Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2017).

La seguridad en el trabajo es la disciplina encuadrada en la prevención de riesgos laborales cuyo objetivo es la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Se trata de un conjunto de técnicas y procedimientos que tienen como resultado eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes.

En este sentido la prioridad de la Seguridad en el Trabajo es evitar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales graves y mortales.

### **2.1.6 Salud ocupacional.**

El bienestar físico, mental y social de las personas en el ámbito de trabajo es la parte esencial de un ambiente laboral. Según (Ramírez et al., 2020, p. 105):

La salud ocupacional es el conjunto de actividades asociado a disciplinas multidisciplinarias, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los empleados de todas las profesiones promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo.

Por lo tanto, promueve la protección de la salud de los trabajadores de forma que controla accidentes y enfermedades causadas por el desempeño laboral y reduce las condiciones de exposición al riesgo.

### **2.1.7 Riesgo**

Se puede decir que el riesgo es la exposición a una situación donde hay una posibilidad de sufrir un daño o de estar en peligro. “Es la combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso con la gravedad de las lesiones o daños para la salud que pueda causar tal suceso, pudiendo por ello cuantificarse” (Cortés Díaz, 2018, p. 24). En este sentido, los riesgos pueden reducirse o manejarse tomando en cuenta las debilidades y vulnerabilidades frente a las amenazas existentes para que no se conviertan en desastres.

De acuerdo con la publicación en la página web de la Organización Panamericana de la Salud (OPS en adelante). Según (Sánchez, 2015):

La Organización Mundial de la Salud, el factor de riesgo es cualquier situación que sugiera que una persona pudiese incrementar su posibilidad de sufrir algún daño, bien sea como consecuencia de alguna enfermedad o por algún daño físico que genere una lesión.

En este sentido, es importante estudiar el riesgo al que están expuestos los trabajadores tornándose como una prioridad de prevención en el ambiente laboral.

#### **2.1.7.1 Métodos de análisis de riesgo.**

La norma ISO 45001: en los métodos de análisis para la evaluación de los riesgos considera que no existe un método definido como el mejor para realizar el levantamiento de la información.

Depende del tipo de empresa y sus características podemos elegir qué métodos utilizar, pero no podemos señalar un método como el mejor, ya que depende de la empresa y de numerosos factores, es por eso, que se recomienda siempre y cuando sea posible la utilización de varios métodos de forma combinada (Toro, 2021).

Como toda evaluación de riesgos, la evaluación de los factores psicosociales es un proceso complejo que requiere una serie de acciones o etapas sucesivas interrelacionadas.

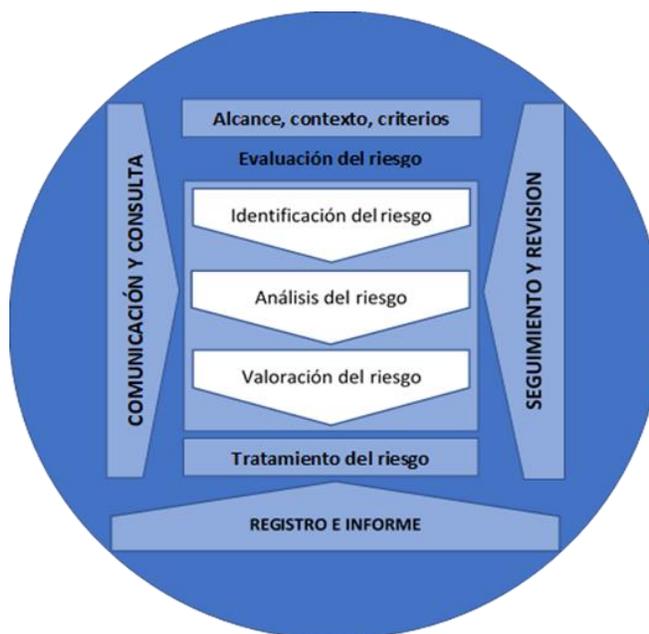
La gestión de riesgos se refiere a un proceso sistemático de identificación, evaluación, control y seguimiento de los riesgos en una organización. Según la Gestión del riesgo - Directrices (2018):

La evaluación de riesgos es un proceso dinámico, sistemático y repetitivo que pretende identificar, calificar y evaluar las amenazas a las que está expuesta una organización, con el fin de tomar las acciones necesarias para eliminar, mitigar, compartir o tratar los riesgos, exige información, conocimiento y discusiones en las que se incorporen los puntos de vista de las partes interesadas.

En este sentido la información debe ser actualizada, relevante y directamente asociada a los riesgos que serán evaluados.

## Figura 2

*Proceso de la gestión de riesgo*



Nota: Proceso de la gestión de riesgo, (Gestión del riesgo — Directrices, 2018).

*Consulta y comunicación:* Su objetivo es ampliar el conocimiento existente para lograr una comprensión integral del riesgo.

*Alcance, contexto y criterio:*

*Alcance:* Las organizaciones deben considerar el alcance de sus actividades de gestión de riesgos y cómo se aplican a los diferentes niveles de la organización, como estratégico, operativo, proyecto, entre otros.

*Contexto:* Antes de establecerse o establecer límites, es esencial comprender. Para comprenderlo, resulta fundamental conocer los elementos que influyen en las operaciones de la organización, tanto dentro de sus instalaciones como en su entorno externo.

*Criterios del riesgo:* Definir criterios de riesgo significa especificar cada uno y determinar qué criterios de riesgo puede tolerar la organización y en qué nivel.

Para establecer los Criterios de Riesgo, se deben considerar los siguientes aspectos:

- a) La naturaleza y la categorización del riesgo, ya sea que sea palpable o abstracto.
- b) La manera en que se evalúa la probabilidad y las consecuencias de los riesgos.
- c) Considerar el factor tiempo y la ubicación.
- d) Establecer la metodología para determinar el nivel de riesgo.
- e) Evaluar la capacidad de la organización.
- f) Manejar la gestión del riesgo: se emplea para enfrentar situaciones de riesgo.

*Evaluación del riesgo:* Evaluación del riesgo: Constituye un procedimiento fundamental en la toma de decisiones que se concentra en la identificación y comprensión de posibles riesgos, lo que facilita la implementación de medidas adecuadas para reducir o administrar dichos riesgos de manera eficaz.

*Seguimiento y revisión:* El seguimiento y revisión son componentes fundamentales de la gestión eficaz, ya que permiten ajustar y mejorar continuamente el desempeño y los resultados a lo largo del tiempo.

*Registro e informe:* El registro se enfoca en la recopilación y documentación de datos e información, mientras que el informe se concentra en la presentación y comunicación de esa información de manera estructurada y significativa para un propósito específico. Ambos son procesos fundamentales en la gestión de información y toma de decisiones..

### **2.1.8 Riesgo laboral**

Son situaciones que impactan a los empleados durante su horario de trabajo, englobando enfermedades relacionadas con la ocupación y accidentes laborales. “El riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo” (Fernández, 2016, p. 18).

En su trabajo diario, todos los trabajadores están expuestos a accidentes laborales, la ley exige la implementación de medidas para minimizar o eliminar los riesgos laborales en el artículo número 38 del código del trabajo (Código de Trabajo, 2018, p. 17):

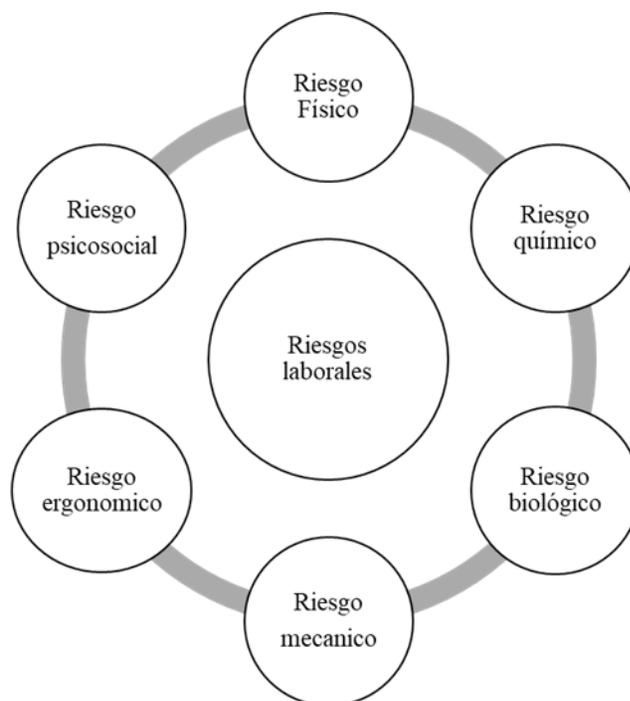
Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

En este contexto mejorar las condiciones de trabajo es fundamental en el ambiente laboral con el fin de mitigar los diferentes factores de riesgo que presenten los trabajadores.

No obstante, resulta esencial adquirir un conocimiento profundo de las categorías de riesgo a las que el empleado se expone en el seno de la entidad, tal como se ilustra en la figura 3.

**Figura 3**

*Tipos de Riesgos laborales y su clasificación.*



Nota: Tipos Riesgos laborales y clasificación, (Navas, 2018, p. 19).

### ***2.1.9 Tipos riesgos laborales***

#### **2.1.9.1 Riesgo físico.**

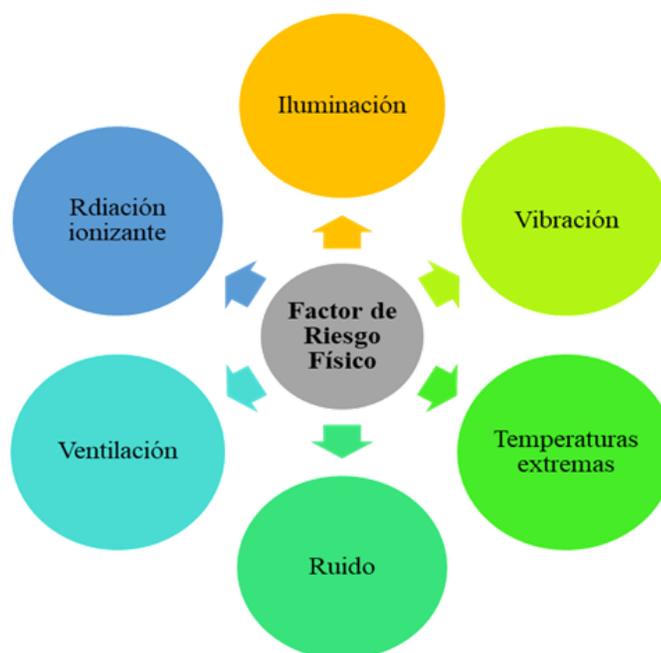
Los riesgos físicos se encuentran en diversas ocupaciones, incluyendo construcción, industria, centros de investigación y servicios, y pueden involucrar aspectos tradicionalmente abordados desde la perspectiva de la higiene industrial. Además, desde un enfoque ergonómico, se trata de un factor ambiental que, según su intensidad, duración de exposición y concentración, podría tener consecuencias negativas para la salud del trabajador.

Un riesgo físico se refiere a una forma de energía presente en el entorno de trabajo que puede interactuar con una persona y dar lugar a variaciones o modificaciones en cualquier momento. “El término agentes físicos se utiliza habitualmente para describir distintas formas de energía que tienen la capacidad de causar daños en la salud y seguridad de los trabajadores” (INSST, 2015).

Los agentes físicos abarcan elementos como el ruido, las vibraciones, las condiciones térmicas, las radiaciones ionizantes y no ionizantes, que comprenden campos electromagnéticos y radiaciones ópticas, por mencionar algunos. (López, 2019., p. 19). Estos factores de riesgo pueden causar accidentes que puede provocar son trauma acústico ruido, y enfermedad profesional como hipoacusia ruido. En la figura 3 se muestra los factores que pueden provocar estas lesiones.

#### Figura 4

*Tipos de factores de riesgos ambiental.*



Nota: Factores de riesgos ambiental que puede provocar efectos adversos a la salud del trabajador, (López, 2019).

### 2.1.9.2 Riesgo químico.

Es toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética que puede incorporarse al ambiente en forma de polvos, gases, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos que en ciertas cantidades pueden de lesionar la salud de las personas. Según (López, 2019., p. 19):

Son elementos y sustancias que, al entrar al organismo, mediante inhalación, absorción cutánea o ingestión puede provocar intoxicación, quemaduras, irritaciones o lesiones sistémicas, dependiendo del grado de concentración y el tiempo de exposición.

Estos peligros desencadenan incidentes tales como envenenamientos súbitos debido a la exposición a pesticidas y afecciones ocupacionales como la dermatitis causada por sustancias químicas.

#### Figura 5

*Tipos de factores de riesgos químicos.*



Nota: Vías de entrada de los agentes químicos clasificación por tipo y su clasificación por su efecto a la salud, (López, 2019).

### 2.1.9.3 Riesgo biológico.

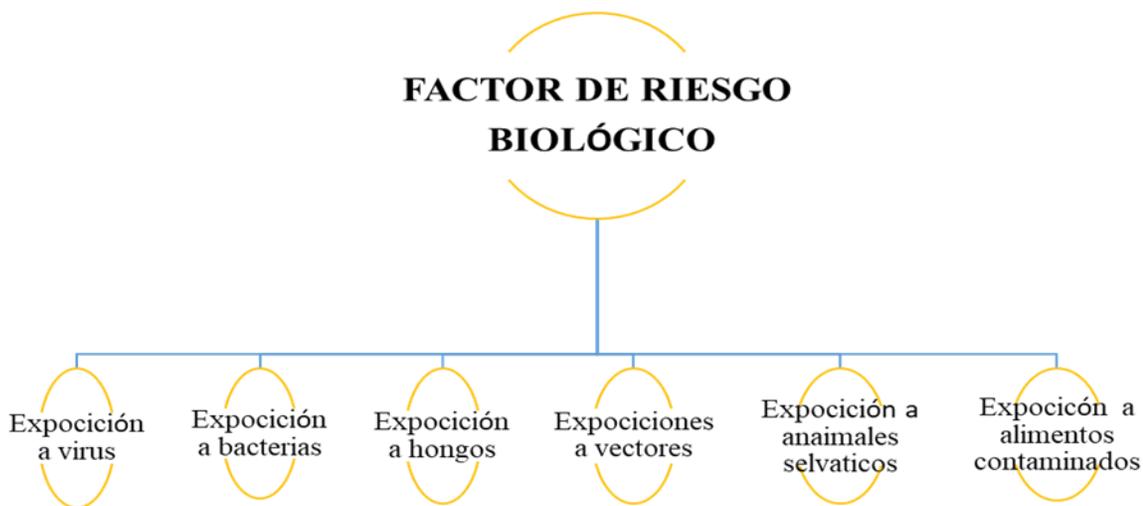
Los factores de riesgo biológico se definen como aquellos organismos o partes de ellos, con un determinado ciclo de vida, que pueden infectar a animales, plantas o al hombre causando enfermedades de tipo infeccioso o parasitario. Según Solorzano (2014):

Los agentes biológicos forman parte esencial de nuestras vidas, se encuentran en el suelo, el agua, el aire, los alimentos, la ropa, equipos y en nuestro cuerpo, son tan importantes que sin ellos la vida, tal como la conocemos, no sería posible. (p. 24)

En este contexto, podríamos describir estas como entidades biológicas, que pueden tener su origen en plantas o animales, y que representan un peligro para la salud humana. Estos agentes pueden tomar la forma de microorganismos, como virus, bacterias, hongos, parásitos, y otros, y pueden encontrarse en el entorno de trabajo.

#### **Figura 6**

*Tipos de factores de riesgos biológicos.*



Nota: Tipos de factores de riesgos, (Navas, 2018, p. 19; Solorzano, 2014).

#### 2.1.9.4 Riesgo ergonómico.

Son condiciones del trabajo que determinan las exigencias físicas y mentales que la tarea impone al trabajador, y que incrementan la probabilidad de que se produzca un daño. Según De La Cruz et al (2017):

También conocido como factores de riesgo derivados de las características de trabajo. Dichos factores incluyen el mantenimiento de una postura forzada, manipulación de cargas, ciclos de trabajo muy repetidos, factores ambientales los cuales pueden traer como consecuencia la fatiga en los trabajadores (p. 19).

Estos riesgos están relacionados con la adaptación del trabajo a las capacidades y limitaciones físicas de las personas.

#### Figura 7

*Tipos de factores de riesgos ergonómicos.*



Nota: Tipos de factores de riesgos ergonómicos que puedan causar deterioro de las condiciones de salud y lesiones del trabajador, (De La Cruz et al, 2017).

### 2.1.9.5 Riesgo mecánico.

Se entiende por riesgo mecánico el conjunto de factores físicos que pueden causar lesiones por la acción mecánica de elementos de máquinas, herramientas, piezas o salientes, materiales sólidos o fluidos. “El riesgo mecánico representa una serie de aspectos físicos que pueden generar una lesión por la ejecución de una acción mecánica de los diferentes elementos, sean estas herramientas, maquinarias, entre otros” (San Lucas, 2017). En la figura 7 se muestra los factores que pueden estar presentes en las diferentes jornadas laborales de un trabajador.

#### Figura 8

*Tipos de factores de riesgos mecánicos.*



Nota: Tipos de factores de riesgos mecánicos que pueden dar lugar a una lesión o accidente laboral, (San Lucas, 2017, p. 19)

## 2.2 RIESGO PSICOSOCIAL

Los riesgos psicosociales en el trabajo según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2021), “Como aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores”. En el entorno laboral, pueden generar dificultades cognitivas, emocionales y de comportamiento que, a su vez, pueden desembocar en problemas tanto de salud física como mental, los cuales son influenciados o agravados por las condiciones en las que se lleva a cabo la labor.

Los riesgos psicosociales a menudo se pasan por alto como no significativos; sin embargo, en la actualidad, las organizaciones públicas, respaldadas por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, reconocen la importancia de garantizar la seguridad de sus empleados. Según Instituto de Salud Pública de Chile (2023):

Los riesgos psicosociales se refieren a factores o condiciones en el entorno de trabajo que pueden afectar la salud mental, el bienestar y la satisfacción de los trabajadores. Estos riesgos son de naturaleza psicológica y social, y su impacto puede manifestarse en forma de estrés laboral, ansiedad, depresión, agotamiento y otros problemas relacionados con la salud mental. 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.

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

### ***2.2.1 Factores de riesgo psicosocial***

Los elementos psicosociales surgen a partir de elementos vinculados al trabajo, ya sean de índole organizativa, ambiental o personal. Según (Espinoza et al., 2020, p. 2):

Se conoce que los factores psicosociales hacen referencia a toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social que pueden afectar potencialmente su bienestar y salud tanto física, psíquica y social, de los trabajadores.

En este escenario, un riesgo, bajo ciertas condiciones de intensidad y duración de la exposición, puede tener un impacto perjudicial en la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognitivo, conductual y fisiológico.

Según la (OIT, 2013), “Considera que los trabajadores en general están expuestos a sufrir daños en su salud debido a las inadecuadas condiciones con las que laboran, y aunado a ellos están todos los factores individuales externos a las áreas laborales a los que también se exponen de manera cotidiana”. Es decir, todos aquellos agentes de riesgo con los que el sujeto convive día a día y que son percibidos de manera negativa por el propio individuo afectan su salud.

En prevención de riesgos laborales. Según (Saboya, 2022, p. 99):

Factores psicosociales a aquellos que se originan en la organización del trabajo y que pueden generar respuestas de tipo fisiológico, emocional (ansiedad, depresión, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la habilidad para la concentración o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de sustancias, violencia, etc.) y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración .

La prevención en este contexto implica la implementación de medidas y políticas que fomenten un ambiente de trabajo saludable y seguro desde el punto de vista psicológico, lo que contribuye a la salud y el bienestar de los empleados.

### Figura 9

*Tipos de factores de riesgos psicosocial.*



Nota: Tipos de factores y las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que pueden afectar al bienestar del trabajador, (Navas, 2018, p. 19)

Frecuentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo actúan durante largos periodos de tiempo, ya sea de forma continua o intermitente. Principales factores de riesgo psicosocial en el trabajo

Según el INSTH, los principales factores de riesgo psicosocial están presentes en dos ámbitos:

#### **2.2.1.1 Factores organizacionales.**

Este tipo de factores afectan a la política y filosofía de la empresa, a su cultura y a las relaciones laborales dejan el ambiente laboral hostil para los trabajadores.

#### **2.2.1.2 Factores laborales.**

Están relacionados con las condiciones del empleo, la concepción del puesto de trabajo y la calidad de este.

Algunas situaciones, condiciones o características de trabajo que pueden provocar riesgos psicosociales son las siguientes:

#### **2.2.1.3 Carga laboral.**

La carga laboral se refiere al volumen y la complejidad del trabajo que un empleado o trabajador tiene que llevar a cabo en un período de tiempo determinado. Según González (2015), “Se denomina a las actividades que afectan en el trabajo ocasionando errores por la complejidad de la carga laboral” (p. 637). Esta carga puede incluir tareas, proyectos, responsabilidades y compromisos relacionados con el trabajo que una persona debe gestionar durante su jornada laboral.

#### **2.2.1.4 Control de la toma de decisiones.**

Se refiere a la capacidad de una persona o entidad para influir en las decisiones que se toman en un determinado proceso, organización o contexto. Según González (2015), “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” (p. 638). En un contexto más amplio, esto implica tener la autoridad o la capacidad de influir en las decisiones que afectan a un grupo, una empresa, una institución o cualquier otro ámbito.

#### **2.2.1.5 Contenido en el trabajo.**

Se refiere a la naturaleza y las características de las tareas, responsabilidades y funciones que un empleado realiza en su puesto de trabajo. Según González, (2015), “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” (p. 639). Este concepto se utiliza en el contexto de la psicología industrial y organizacional.

#### **2.2.1.6 Supervisión y participación.**

se refiere a dos elementos importantes en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo, particularmente en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Según González (2015) “Los trabajadores deben hacer cumplimiento de las jornadas laborales completas, donde la empresa establece un jefe en cada área para la supervisión respectiva” (p. 640). Estos elementos son fundamentales para garantizar un entorno laboral seguro y saludable.

### **2.2.1.7 Definición del rol.**

Es el proceso de establecer y aclarar las responsabilidades, funciones y expectativas asociadas con una posición o puesto en una organización. Según González (2015), “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” (p. 641). La definición del rol es fundamental para una gestión eficaz de recursos humanos y para el funcionamiento eficiente de una organización.

### **2.2.1.8 Interés del trabajador.**

Se centra en lo que es importante para los trabajadores en términos de su bienestar, satisfacción laboral y desarrollo profesional. Según González (2015), “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” (p. 642). Las organizaciones que comprenden y satisfacen las necesidades de sus empleados tienden a tener una fuerza laboral más comprometida, satisfecha y productiva.

### **2.2.1.9 Relaciones personales.**

Las relaciones personales son esenciales para el bienestar emocional y social de las personas. Según González (2015), “Un ambiente laboral sano e ideal permite a los colaboradores y socios crear confianza permitiendo mejorar la producción con iniciativas que aporten cada uno” (p. 643). Estas relaciones pueden abarcar una amplia variedad de contextos, desde la familia y los amigos hasta los compañeros de trabajo, los vecinos y las relaciones románticas.

## **2.2.2 Características de los factores psicosociales de riesgo**

### **2.2.2.1 Se extienden en el espacio y el tiempo.**

“Los riesgos laborales generalmente se definen en torno a operaciones específicas en escenarios específicos. Sin embargo, debido a la incapacidad de definir la cultura organizacional o el liderazgo de una empresa, el alcance del riesgo psicosocial se expande y abarca un espectro más amplio” (Quirón, 2018).

### **2.2.2.2 Dificultad de objetivación (medir o cuantificar).**

La complejidad o desafío que existe al intentar medir o cuantificar ciertos aspectos, especialmente en contextos subjetivos o en campos donde la evaluación puede ser más subjetiva que objetiva. Según (INSST, 2015):

Varios factores de riesgo como la temperatura, el ruido, la contaminación por gases, posturas del trabajador en el puesto de trabajo se pueden medir con unidades propias, pero como medir el trabajo grupal, la supervisión y la comunicación en la empresa no tienen unidades propias de medida por lo que no logran tal exactitud, solo existen programas o sistemas adaptados a los riesgos psicosociales.

En este contexto es indispensable la implementación de medidas que contengan programas para mitigar el riesgo.

### **2.2.2.3 Interrelación con otros riesgos.**

Según (INSST, 2015), “El recurso humano en esta investigación son los trabajadores como unidad funcional, todos los factores negativos eventualmente afectarán a la persona no podemos separar la dimensión física del ser humano de la dimensión psicológica”. Este principio fundamental se refiere a la consideración integral de la persona en la organización.

#### **2.2.2.4 Tienen escasa cobertura legal.**

Los riesgos psicosociales según INSST (2015), “Como referencia los riesgos físicos la exposición a las vibraciones en el puesto de trabajo esta normalizada dentro de la legislación vigente que establece niveles permitidos y denegados, lo que permite a los integrantes de las empresas una acción segura. Lo mismo sucede con la gran mayoría de los riesgos de seguridad, higiene y ergonomía, pero no pasa igual con los factores psicosociales los límites son difusos y, como consecuencia, las empresas no saben a qué atenerse en el ambiente laboral”.

#### **2.2.2.5 Entran en juego otros factores.**

Los riesgos psicosociales que impactan la salud de los trabajadores, a través de sus atributos, manifestaciones, implicaciones, enfoques recomendados y medidas preventivas, pueden estar vinculados a otros riesgos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) enfatiza un aspecto crucial: la percepción individual del trabajador y su experiencia personal influyen en la modulación de los riesgos psicosociales. (INSST, 2015).

#### **2.2.2.6 Es complicado elaborar una estrategia de intervención.**

La mayoría de los factores de riesgo del ambiente laboral, la intervención suele ser clara y cuenta con soluciones técnicas adaptadas a cada situación. Sin embargo, un clima hostil en la empresa afecta a la productividad del trabajador a su propia salud y tiene relación directa con la propia concepción y funcionamiento global de la empresa el cual no se puede desarrollar una buena gestión de los riesgos (Quirón, 2018).

## 2.2.3 Principales riesgos psicosociales

### 2.2.3.1 Estrés laboral.

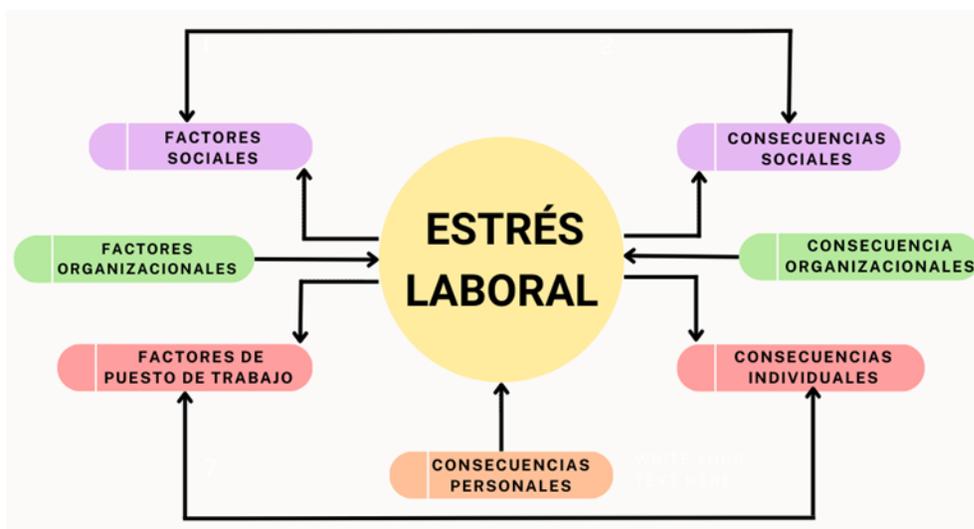
Esto sucede cuando las exigencias del puesto superan las capacidades y recursos de las personas que lo enfrentan. Según (Hassard, 2015) en su artículo Work-related stress: Nature and management

Se define por una interacción dinámica entre el individuo y su entorno, y a menudo se deduce de la existencia de un ajuste problemático entre persona y entorno y de las reacciones emocionales que subyacen a esas interacciones.

Es decir, el estrés es un desequilibrio entre las necesidades y las respuestas de un individuo, donde el hecho de no satisfacer esa necesidad tiene consecuencias importantes.

#### Figura 10

*El proceso mediante el cual un empleado se ajusta a su entorno laboral.*



Nota: Niveles de estrés que tienen un impacto en la adaptación de un empleado a su entorno de trabajo, lo que puede conducir a la transformación del estrés en un riesgo psicosocial., (INSST, 2022).

### **2.2.3.1.1 Tipos de Estrés.**

Dentro de lo que denominamos estrés aparecen dos clases: el eutrés y el distrés mismo que afectan a la salud física y mental de los trabajadores. Según (Dresel, 2019):

El eutrés cuando el organismo responde armónicamente respetando los parámetros psicológicos y psicológicos de la persona. El distrés estamos en presencia de lo que se denomina distrés o estrés perjudicial, cuando el organismo no responde en forma suficiente a los estresores, o responde en forma exagerada, ya sea en el plano biológico, físico o psicológico, no pudiendo consumirse el exceso de energía desarrollada.

Es decir, cuando la energía de reacción ante los estresores se consume biológica y físicamente estamos en presencia del denominado eutrés, o sea, podemos decir que es el estrés bueno, el necesario para que podamos seguir desarrollándonos como personas.

### **2.2.3.1.2 Causas que contribuyen a la aparición del estrés.**

El estrés puede causar muchos síntomas, tanto físicos, como psicológicos y emocionales. Por tanto, el estrés sirve como estímulo frente a situaciones importantes, también como mecanismo de respuesta. Según la Sociedad Española para el Estudio del Estrés y la Ansiedad (SEAS) (Gallardo Ponce, 2019):

El estrés se manifiesta en una primera fase de activación o preparación de la persona frente a este estímulo; segunda fase periodo de mantenimiento del estado de alta actividad y, tercera fase cuando se ha superado la situación se pasa a una fase de agotamiento que empieza a ser perjudicial cuando no se recuperan la energía o los recursos gastados.

En este contexto cuando el estrés ha superado las dos primeras fases el cuerpo se comienza a sufrir graves efectos físicos y emocionales.

**Figura 11**

*Estresores que contribuyen a la aparición del estrés.*



Nota: Estresores son las variables o causas que contribuyen a la aparición del estrés, (Viñuela, 2021).

### **2.2.3.2 Los conflictos en el lugar de trabajo.**

Estos se manifiestan cuando los trabajadores tienen diferencias en asuntos laborales, cuando hay una falta de comunicación, o cuando experimentan insatisfacción con el entorno de trabajo. Según el INE (Instituto Nacional de Estadística) señalan que pasamos una media de 38,5 horas a la semana en el trabajo. Esto son muchas horas juntos, teniendo que compartir tiempo y espacio con compañeros y directivos, cada cual con sus propios intereses, actitudes y personalidades”. En este contexto, la presencia de conflictos laborales constituye una de las cuestiones más habituales en el entorno de las empresas.

Un conflicto en el ámbito laboral puede ser interpretado como un desacuerdo entre individuos dentro de una organización debido a discrepancias en sus opiniones, percepciones o dificultades en sus relaciones. “Estos pueden surgir entre compañeros de trabajo, entre la dirección y un trabajador o entre la propia dirección de la empresa” (Neffa, 2020).

### **2.2.3.3 El acoso laboral.**

Se ocasiona cuando las personas son objeto de comentarios o conductas negativas por parte de otros trabajadores o superiores en relación con sus cometidos. Según Vigésima Constitución del Ecuador (2008), “Si se verifica una situación de acoso sexual o laboral y se respalda mediante el Artículo 35 de la Constitución de la República, que establece que las víctimas deben recibir protección y atención prioritaria y especial”. Dado el caso es importante tomar medidas para abordar y resolver la situación de manera efectiva.

## **Figura 12**

*Proceso de intervención en caso de acoso laboral.*

### **Intervención temprana o voluntaria.**

- Esta alternativa busca que se resuelvan los conflictos entre las partes involucradas sin incurrir en el procedimiento formal.

### **Presentación de la denuncia a la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional (USSO).**

- La persona afectada/victima puede, de manera voluntaria y de buena fe, contactarse con la USSO para informar sobre el hecho y solicitar su intervención.

### **Atención del caso en la etapa temprana o voluntaria.**

- Si la persona afectada/victima desea continuar con el trámite por esta vía, la USSO, a través del personal capacitado en la materia, solicitará el cese al acosador.

### **Cierre del caso en la etapa temprana o voluntaria.**

- Con el compromiso de las partes, se finaliza el proceso mediante la firma de un acta.

Nota. Proceso de intervención sobre acoso laboral, (Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-244, 2020).

### 2.2.3.4 La violencia en el lugar de trabajo.

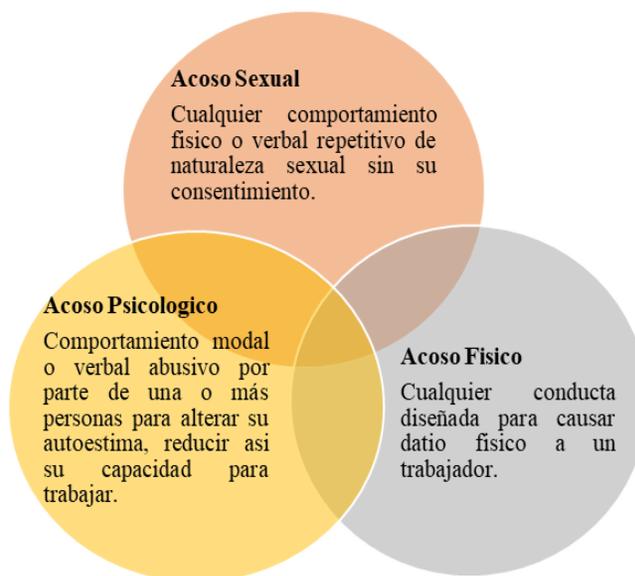
Se refiere a actos o comportamientos agresivos, abusivos o violentos que ocurren en un entorno laboral. Según Ministerio de Salud Pública (2019):

Apenas el 1% y el 5% de todas las enfermedades ocasionadas a nivel profesional se notifican, las otras se ocultan, cuando las personas son agredidas verbal o físicamente en el ambiente laboral. Sin embargo, en marzo hasta abril del 2022 en el Departamento de Trabajo, incrementó los casos de acoso 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.

Esta violencia puede manifestarse de diversas maneras y puede ser dirigida hacia empleados, empleadores, clientes, colegas u otras personas que interactúan en el lugar de trabajo.

#### Figura 13

*Tipos de acoso laboral dentro del entorno laboral.*



Nota: Tipos de acoso laboral a los que están expuestos los trabajadores en un ambiente laboral.

Fuente: (PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN, 2022).

### **2.2.3.5 La discriminación laboral.**

Ace referencia a una práctica que tiene una persona de poner a ciertas o algún grupo de trabajadores en un lugar de subordinación o desventaja en el lugar de trabajo. Es decir, Cuando los individuos reciben un trato dispar en el entorno laboral debido a factores como su género, raza, edad, creencias religiosas, orientación sexual u otras características.

### **2.2.3.6 La falta de apoyo.**

Otro riesgo psicosocial ampliamente observado es la percepción de los trabajadores de que sus empleadores no brindan apoyo, ya sea debido a la falta de comunicación, desinterés o la sensación de que su contribución no es apreciada.

### **2.2.3.7 Sobrecarga laboral.**

Este problema puede surgir como resultado de largas jornadas laborales, demandas excesivas o la falta de tiempo adecuado para el descanso, lo que puede llevar a la aparición de fatiga, estrés y depresión.

## **2.2.4 *Evaluación de riesgos psicosociales***

Según (INSST, 2022, p. 17), “La evaluación de los factores psicosociales es una herramienta cuyo principal objetivo es aportar información que permita el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma, a fin de poder establecer actuaciones de mejora adecuadas a los riesgos detectados y al entorno en el que éstas deban ser llevadas a cabo”.

**Figura 14**

*Enfoque para valorar los elementos psicosociales..*



Nota: Metodología a utilizar para realizar la evaluación de factores de riesgo psicosocial, (INSST, 2022).

## **2.2.5 Herramientas de evaluación de los factores de riesgo psicosocial**

### **2.2.5.1 Cuestionario FPSICO.**

Según Cañavate (2019):

Esta herramienta ha sido creada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), en formato AIP (Aplicación Informática para la Prevención), con la denominación de FPSICO Método de Evaluación de Factores Psicosociales. Se trata de la versión revisada y actualizada del Método de Evaluación de Factores Psicosociales recogido en la NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación, y en la NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación.

En este sentido esta herramienta representa una versión mejorada del enfoque para evaluar factores psicosociales.

#### **2.2.5.1.1      *Ámbito de aplicación.***

Este método puede aplicarse en principio en cualquier empresa, sin importar su tamaño o sector. No obstante, es esencial analizar si es adecuado para la organización y para los objetivos de prevención específicos que se buscan en cada situación. Se sugiere no utilizar datos individualizados debido a la naturaleza de la información que se busca obtener.

El propósito de este método radica en trabajar con datos colectivos, ya sea para garantizar la veracidad de las respuestas de los trabajadores o por consideraciones éticas. Por lo tanto, se aconseja definir las unidades mínimas de análisis utilizando variables como el departamento, el género o la posición laboral. A pesar de que esta metodología se emplea para evaluar las condiciones psicosociales, los resultados no solo sirven para cumplir con este propósito evaluativo, sino que también pueden ofrecer valiosas recomendaciones para efectuar modificaciones en la estructura y dirección de la empresa.

En este contexto, esta herramienta está diseñada para orientar el contenido, la dirección y la magnitud de las intervenciones que hubieran de llevarse a cabo en el ámbito psicosocial y su interés primordial es su utilidad práctica.

#### **2.2.5.1.2      *Riesgos que se estudian.***

El método FPSICO incluye 44 preguntas, algunas de las cuales son de opción múltiple, lo que hace que el número total de elementos ascienda a 89. El FPSICO proporciona datos acerca de 9 aspectos: La carga mental, la autonomía temporal, la carga de trabajo, la supervisión y participación, la definición del rol, los intereses por los trabajadores y compensación, y las relaciones personales y apoyo social.

### **2.2.5.2 Cuestionario del Ministerio del Trabajo**

El Ministerio de Trabajo del Ecuador elaboró una propuesta de cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales como herramienta para facilitar la adherencia a un programa de prevención de riesgos psicosociales. Según Ministerio del Trabajo (2021):

El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial está dirigido a personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas con más de 10 trabajadores y/o servidores. El cuestionario propuesto por el Ministerio del Trabajo no es de aplicación obligatoria para la evaluación del riesgo psicosocial, la empresa o institución puede seleccionar otro instrumento de evaluación que cuente con los estudios de validez y fiabilidad nacional o internacional.

Este cuestionario es parte de un proceso amplio de evaluación de riesgos laborales y gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

El cuestionario permite evaluar los factores de riesgo psicosocial, es decir, condiciones que pueden causar daños a la salud de los trabajadores/servidores, brinda un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial y constituye un punto de partida para evaluaciones más específicas en aquellas áreas donde actualmente existe un déficit.

#### **2.2.5.2.1 *Característica del cuestionario.***

La característica central de la emancipación del país reside en la ejecución de un plan de prevención de riesgos psicosociales, orientado a establecer un ambiente de trabajo ideal para los empleados.

### 2.2.5.2.2 *Diseño del cuestionario.*

La responsabilidad de desarrollar el diseño recae en el Ministerio del Trabajo, con el respaldo de universidades y equipos técnicos. Previo a esto, se han estudiado las teorías y herramientas necesarias, tomando como referencia enfoques de evaluación de riesgos psicosociales similares a los de naciones desarrolladas. Además, se proporciona una guía de aplicación e interpretación para facilitar la comprensión de las preguntas y las opciones de respuesta. En cuanto a las opciones de respuesta, se emplea la escala de Likert, que incluye varias alternativas con una puntuación que varía de 1 a 4.

#### **Tabla 1**

*Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.*

<b>Opción de respuesta</b>	<b>Puntuación</b>
Completamente de Acuerdo	4
Parcialmente de Acuerdo	3
Poco de Acuerdo	2
En desacuerdo	1

Nota: Datos tomados de (Programas - Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial - Ministerio del Trabajo, 2021).

El cuestionario consta de 58 ítems y se dividió en 8 dimensiones.

**Tabla 2**

*Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.*

<b>Dimensión</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
<b>Carga y ritmo de trabajo</b>	13 a 16	8 a 12	4 a 7
<b>Desarrollo de competencias</b>	13 a 16	8 a 12	4 a 7
<b>Liderazgo</b>	18 a 24	12 a 17	6 a 11
<b>Margen de acción y control</b>	13 a 16	8 a 12	7 a 7
<b>Organización del trabajo</b>	18 a 24	12 a 17	6 a 11
<b>Recuperación</b>	16 a 20	10 a 15	5 a 9
<b>Soporte y apoyo</b>	16 a 20	10 a 15	5 a 9
<b>Otros puntos importantes:</b>	73 a 96	49 a 79	24 a 48
<b>Otros puntos importantes:</b>			
<b>Acoso discriminatorio</b>	13 a 16	8 a 12	4 a 7
<b>Acoso laboral</b>	7 a 8	5 a 6	2 a 4
<b>Acoso sexual</b>	7 a 8	5 a 6	2 a 4
<b>Acoso en el trabajo</b>	16 a 20	10 a 15	5 a 9
<b>Condiciones del trabajo</b>	7 a 8	5 a 6	2 a 4
<b>Doble presencia (laboral – familiar)</b>	7 a 8	5 a 6	2 a 4
<b>Estabilidad laboral y emocional</b>	16 a 20	10 a 15	5 a 9
<b>Salud auto percibida</b>	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Nota: Datos tomados de (Programas - Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial - Ministerio del Trabajo, 2021).

Para determinar el nivel general de riesgo, se realiza la sumatoria de la puntuación obtenida en cada dimensión y comparación del resultado con el valor construido que se muestra en la figura a continuación tabla:

**Figura 15**

*Niveles de riesgo de acuerdo con número de calificación de cada dimensión*

Nivel de Riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	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.
Medio	117 a 174	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.
Bajo	175 a 232	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

Nota: Muestra los niveles de riesgo y su contexto para ser evaluados. (Programas - Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial - Ministerio del Trabajo, 2021).

## **2.2.6 Jerarquía del control de riesgos ISO 45001**

### **2.2.6.1 Eliminar peligros y reducir riesgos para la SST.**

Es una metodología utilizada para gestionar y minimizar los riesgos laborales de manera eficiente y efectiva. Consiste en establecer una secuencia de medidas preventivas que van desde las más efectivas hasta las menos efectivas para eliminar o reducir los riesgos. Esta jerarquización ayuda a priorizar las acciones de prevención y control, asegurando que se apliquen las medidas más eficaces primero.

### *Eliminación*

La primera y más efectiva etapa de la jerarquización es la eliminación del riesgo en su totalidad. Esto implica eliminar la fuente de peligro o la situación que genera el riesgo. Si es posible, se debe buscar una alternativa que elimine completamente la exposición al riesgo. Por ejemplo, si una máquina presenta un peligro significativo, se podría eliminar de la operación o sustituir por una que sea más segura.

### *Sustitución*

Cuando no es posible eliminar por completo el riesgo, la siguiente opción en la jerarquía es sustituir el peligro o la situación de riesgo por otro menos peligroso. Esto implica reemplazar una sustancia o equipo peligroso por otro más seguro. Por ejemplo, utilizar productos químicos menos tóxicos o maquinaria más segura.

### *Controles de Ingeniería*

Los controles de ingeniería son medidas implementadas para aislar físicamente a los trabajadores del peligro. Estas medidas se centran en modificar el entorno de trabajo o los equipos para reducir la exposición al riesgo. Algunos ejemplos de controles de ingeniería incluyen la instalación de barreras, guardas y sistemas de ventilación.

### *Controles Administrativos*

Los controles administrativos se enfocan en cambiar la forma en que se realiza el trabajo para reducir el riesgo. Estas medidas implican cambios en los procedimientos operativos, horarios de trabajo, capacitación, rotación de tareas, entre otros. Los controles administrativos buscan mejorar la gestión y organización del trabajo para reducir la exposición al peligro.

### *Equipos de Protección Personal (EPP)*

El EPP es la última opción en la jerarquía de controles y se utiliza cuando no es posible eliminar o reducir el riesgo mediante las medidas anteriores. Los EPP son elementos que el trabajador debe utilizar para protegerse, como cascos, gafas de seguridad, guantes, protección auditiva, entre otros. Aunque son una medida importante para la protección individual, no eliminan la fuente del peligro, por lo que se consideran una medida menos efectiva que las opciones anteriores.

Es importante seguir la jerarquización de controles de riesgos para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable. La prioridad debe ser siempre eliminar o reducir los riesgos en su origen, antes de recurrir a medidas menos efectivas como el uso de EPP. La entidad debe instaurar, aplicar y mantener procedimientos con el propósito de eliminar peligros y disminuir riesgos para la salud y seguridad ocupacional. Esto se llevará a cabo siguiendo la jerarquía de controles que se ilustra en la figura 15.

### **Figura 16**

*Jerarquía de los controles de riesgos.*



Nota: Jerarquía de los controles de riesgos y los ámbitos de intervención.

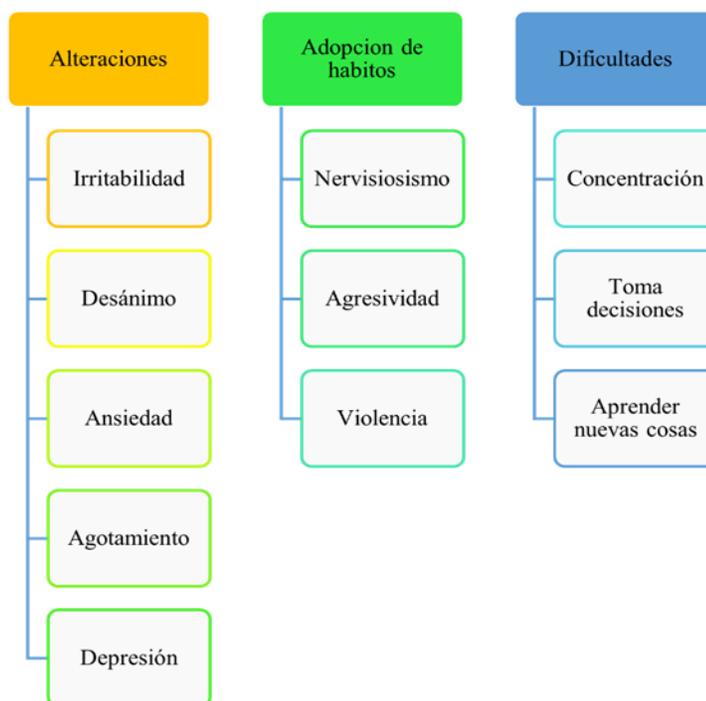
### 2.2.7 Efectos del estrés laboral sobre la salud de los trabajadores

El estrés laboral puede tener efectos significativos y perjudiciales sobre la salud de los trabajadores. Cuando los empleados experimentan niveles crónicamente altos de estrés en el lugar de trabajo, su bienestar físico y emocional puede deteriorarse. La exposición prolongada al estrés puede dar lugar a síntomas físicos tales como cefaleas, trastornos del sistema gastrointestinal, fatiga persistente y afecciones musculares.

Además, afecta negativamente la salud mental, causando ansiedad, depresión e irritabilidad. Estos efectos del estrés laboral no solo repercuten en la calidad de vida de los trabajadores, sino que también pueden disminuir la productividad y el rendimiento en el trabajo, generar ausentismo y aumentar el riesgo de accidentes laborales.

#### Figura 17

*Efectos negativos para el trabajador individual.*



Nota: Efectos negativos para el trabajador individual, repercuten, a su vez, en la organización y en la sociedad, (Universitat de València, 2023).

Existen también los efectos negativos a nivel organizacional. Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo los riesgos psicosociales en el trabajo son aquellos que están originados por una deficiente organización y gestión de las tareas y por un entorno social negativo. (EU-OSHA, 2023). En este contexto, el impacto negativo se traduce en un desempeño deficiente en la entidad, mayor ausentismo, mayor presentismo y mayores índices de accidentes y lesiones.

**Tabla 3**

*Trastornos y enfermedades ocasionadas por el estrés laboral.*

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

Nota: Enfermedades profesionales que puede causar el estrés laboral a nivel organizacional, (ILO estrés laboral, 2018).

### **2.2.8 Consecuencias psicológicas del estrés**

Las modificaciones en la función cerebral provocan alteraciones en el sistema nervioso, lo que resulta en efectos desfavorables que se manifiestan de la siguiente manera:

- Preocupación excesiva.
- Dificultades en la toma de decisiones.
- Persistente confusión.

Según (Enríquez, 2016), “Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) revela que cada año, en el mundo, 1,6 millones de enfermedades se atribuyen al trabajo. Las consecuencias del estrés están en la lista. Pablo Suasnavas, decano de la Facultad de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad SEK, explica que del 100% de las enfermedades ocupacionales un 20 a 30% se producen por estrés como dolor de cabeza, depresión, úlceras, trastornos psicosociales, entre otros. El 30% de la población que trabaja sufre estrés laboral”.

Suasnavas respalda las recomendaciones de la OIT para prevenir este problema, pero sostiene que los departamentos de recursos humanos, en colaboración con otras áreas de una empresa, deben asumir la responsabilidad de crear objetivos concretos con el fin de evitar que afecten negativamente el ambiente laboral de los empleados.

Los funcionarios públicos están abrumados por la carga de trabajo y las actividades cotidianas estresantes debido al enfoque de la agencia en servir a la comunidad. Dando como resultado una reducción de la productividad y el rendimiento laboral.

### ***2.2.9 Consecuencias de los factores psicosociales***

Las repercusiones de los elementos psicosociales se manifiestan tanto en el entorno laboral como en el ámbito doméstico del empleado, generando emociones negativas y, como resultado, daños psicosociales. Esto repercute en la eficiencia de la organización, la disminución del rendimiento y, en última instancia, en la terminación del contrato de trabajo.

### ***2.2.10 Importancia de medir los factores psicosociales en el lugar trabajo***

Los factores que influyen en los trabajadores y están relacionados con el tipo de organización, el contenido del trabajo y el desempeño de la tarea, son los factores de riesgo psicosocial. Estos pueden tener efectos positivos o negativos sobre el bienestar y la salud (física o mental) de los trabajadores. Es importante considerar que estamos hablando de riesgo psicosocial cuando un factor tiene la capacidad de afectar negativamente a un individuo.

Estos factores consisten en las interacciones que se generan entre el lugar de trabajo, el medioambiente y las condiciones de cada organización, eso ligado a las capacidades, necesidades, cultura y situación personal del trabajador. Según (Gutiérrez, 2019):

Para procurar que estos factores no afecten negativamente la vida de los trabajadores, el Ministerio de Salud creó el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, cuyo objetivo es contar con un instrumento que entregue las orientaciones técnicas para medir la existencia y magnitud en las distintas organizaciones, de manera de generar recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia de enfermedades relacionadas con la salud mental de los trabajadores.

Medir los factores de riesgo psicosocial nos permite tener una visión de las diversas condiciones involucradas en el trabajo que pueden actuar como factores protectores o factores de riesgo para la salud de las personas, equipos de trabajo y organizaciones.

### ***2.2.11 Programas que existen de riesgos psicosociales***

Un programa de prevención de riesgos psicosociales busca fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El estudio y la valoración de los riesgos psicosociales en una entidad posibilita la formulación de estrategias para reforzar aquellos elementos que favorecen la salud y el bienestar, al mismo tiempo que se pueden implementar medidas destinadas a disminuir y gestionar estos riesgos.

#### **2.2.11.1 Programa de prevención al uso y consumo drogas en espacios laborales.**

El programa de prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas, es una iniciativa que busca promover en el país un proceso continuo y sistemático de prevención, y con ello mejorar la calidad de vida de la población trabajadora en los espacios laborales públicos y privados.

“El presente instructivo es de aplicación obligatoria a nivel nacional para toda actividad laboral tanto del sector público y del sector privado, que cuenten con más de diez (10) servidores públicos y/o trabajadores” (MDT-MSP-2019-038, 2020).

Las actividades para realizar dentro del programa con la intención de concientizar y mejorar los espacios laborales están enfocadas a promover prácticas de vida saludable, evitar, retrasar y reducir el uso y consumo de drogas, desde los espacios laborales, mediante estrategias de coordinación entre las instancias competentes.

#### **2.2.11.2 Prevención de riesgos psicosociales, discriminación y violencia.**

Acciones orientadas a asegurar igualdad de oportunidades y la no discriminación en el entorno laboral.

- a) Llevar a cabo talleres de concienciación destinados a todo el personal sobre temas relativos a los derechos laborales de grupos prioritarios y aquellos en situaciones de vulnerabilidad social. Estos talleres también abordan la inclusión social, la igualdad, el uso de un lenguaje positivo y la prevención de la discriminación en el ámbito laboral.
- b) Elaborar y ejecutar un programa de prevención del VIH-SIDA que incluya al menos las siguientes actividades:
  - Crear conciencia sobre el VIH-SIDA, abordando conceptos como definición, fisiopatología, signos y síntomas, vías de transmisión, tratamiento, promoción de la prevención y sus consecuencias.
  - Fomentar la realización voluntaria y confidencial de pruebas de detección del VIH.
  - Difundir información sobre canales de comunicación y servicios de asesoramiento relacionados con la prevención y la atención sociosanitaria.

### ***2.2.12 Riesgos psicosociales en administración públicas***

La administración pública como son los GAD Municipal y otras entidades en la ley vigente establece la autonomía de administrar recursos de gasto corriente y gasto público . Sin embargo, en el GAD municipal de Sucumbíos se ha manifestado actos de incumpliendo del derecho a la remuneración. Según la ing. Zeneth Fuertes presidenta de los trabajadores municipales menciona:

La persistencia de pagos atrasados por un período de más de tres meses, como lo establece la Ley vigente que faculta el Ministerio de Trabajo, representa una grave situación que afecta de manera significativa el bienestar psicosocial de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Sucumbíos.

La incertidumbre financiera y la falta de un sueldo digno generan altos niveles de estrés y ansiedad, repercutiendo en la salud mental y emocional de los empleados. La inestabilidad económica dificulta la conciliación entre la vida laboral y personal, afectando la calidad de vida y el rendimiento laboral.

Además, la percepción de desvalorización y la desconfianza hacia la institución pueden generar conflictos interpersonales y un ambiente laboral tenso. Es fundamental que se atienda esta situación de manera inmediata para salvaguardar la integridad y el bienestar psicosocial de los trabajadores, asegurando el cumplimiento de sus derechos laborales y garantizando un ambiente de trabajo sano y productivo. Estas situaciones pueden generar la presencia de riesgos psicosociales dentro de la institución.

Según estudio realizado de Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito por (Pozo Eugenio, 2018), menciona que los riesgos psicosociales se presentan en mayor o menor grado dependiendo la naturaleza de la empresa, por lo cual la importancia de su estudio y análisis, ya que se puede presentar la rotación del personal, afectar su desempeño laboral y de igual manera afecciones en la salud de los colaboradores si estos no son controlados a tiempo.

Como consecuencia de la evaluación, se ha observado que los riesgos psicosociales son más comunes en roles operativos. Esto se debe a la exposición a condiciones físicas variables, circunstancias relacionadas con horarios (cambios de turno, trabajo nocturno), la monotonía en las tareas y el nivel de estrés inherente a cada actividad. Sin embargo, es fundamental destacar que los riesgos psicosociales pueden surgir y permanecer latentes en cualquier posición laboral, y esto también dependerá de las características individuales de cada empleado.

Un estudio realizado en la PUCESE sobre Evaluación de los Riesgos Psicosociales. Según Anchundia Espinoza (2021, p. 304),

Se pudo evidenciar que sus trabajadores no demuestran haber tenido aún alguna enfermedad laboral de origen psicosocial, mientras que en las investigaciones realizadas por Beltrán, Pando, Torres, Salazar y Sánchez (2011) se comprobó que menos de la mitad de los trabajadores manifestó haber tenido en los últimos seis meses alguna enfermedad relacionada a la actividad laboral, como problemas de vías respiratorias superiores, musculoesqueléticas, gastrointestinales, neurológicas y psicológicas.

No obstante, en ambas investigaciones se ha determinado que las condiciones laborales no son apropiadas.

En consecuencia, estas condiciones de trabajo podrían constituir fuentes potenciales de enfermedades laborales, debido a la alta carga de trabajo, la rapidez requerida para realizar las tareas, el tiempo limitado disponible para completarlas, la naturaleza repetitiva y monótona de las actividades y la interacción con el público. En base a los hallazgos del estudio, se concluye que es necesario desarrollar un plan de medidas preventivas y un Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, en conformidad con la normativa establecida en el artículo 9 del Ministerio de Trabajo.

## CAPÍTULO III

### 3.1 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL GADS

#### 3.1.1 *Reseña histórica*

Según (Decreto Ejecutivo 193 Registro Oficial Suplemento 109 de 27-oct.-2017):

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Sucumbíos fue creado por Decreto Legislativo sin número, el 31 de octubre de 1955 y publicado en el Registro Oficial N.º 196 del 26 de abril de 1957, que regula la vida jurídica e institucional de esta municipalidad. En el Art. 238 de la Constitución Política de la República del Ecuador y del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización establecen que las municipalidades gozan de autonomía política, administrativa y financiera.

Dado el significativo propósito institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Sucumbíos, su estructura administrativa debe estar diseñada de manera que optimice la realización de sus funciones con eficacia, eficiencia y efectividad.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Sucumbíos corresponde a una entidad municipal de la provincia de Sucumbíos, cuya ciudad principal es La Bonita. La población de este municipio es de 3.390 habitantes, y abarca una extensión territorial de 1.502 km<sup>2</sup>. El actual alcalde para el período 2023-2027 es el señor Ernesto Buitrón Montenegro.

### 3.1.2 Datos generales

**Tabla 4**

*Datos Generales del GAD Municipal Sucumbíos.*

<b>Nombre de la empresa:</b>	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Sucumbíos
<b>Representante Legal:</b>	Ernesto Buitrón Montenegro
<b>Contacto:</b>	062630063/ 062630055
<b>Horario de atención:</b>	8:00 am - 17:00 pm lunes a viernes
<b>Correo electrónico:</b>	<a href="mailto:info@gadmsucumbios.gob.ec">info@gadmsucumbios.gob.ec</a> <a href="mailto:info@gadmsucumbios.gob.ec">info@gadmsucumbios.gob.ec</a>
<b>Página web:</b>	<a href="http://www.gadmsucumbios.gob.ec">http://www.gadmsucumbios.gob.ec</a>
<b>Número de empleados:</b>	160 trabajadores

**Logo del GAD Municipal  
Sucumbíos Administración  
2023-2027:**



<b>Localización</b>	
<b>País:</b>	Ecuador
<b>Provincia:</b>	Sucumbíos
<b>Ciudad:</b>	La Bonita
<b>Calles Dirección:</b>	Av. Simón Bolívar y 10 de agosto Frente al Parque Central

Nota: En la presente tabla proporciona la ubicación exacta por la aplicación de Google Maps en donde se muestra un panorama satelital de la ciudad la bonita y el GADM- Sucumbíos.

## Figura 18

*Instalaciones del GADM- Sucumbíos.*



Nota: Instalaciones físicas del GAD Municipal Sucumbíos

### **3.1.3 División política**

#### **3.1.3.1 Límites.**

Norte con la provincia de Carchi y la frontera de Colombia.

Sur con los cantones Cáscales y Gonzalo Pizarro.

Este con los cantones Cáscales, Gonzalo Pizarro y la frontera de Colombia.

Oeste con las provincias de Carchi e Imbabura.

#### **3.1.3.1.1 Parroquias urbanas.**

- La Bonita (cabecera cantonal)

#### **3.1.3.1.2 Parroquias rurales.**

- El Playón de San Francisco
- Rosa Florida
- Santa Bárbara
- La Sofía

**Figura 19**

*Límites del cantón Sucumbíos.*



Nota: Mapa de la provincia de Sucumbíos y sus límites geográficos.

### **3.1.4 Datos de la organización**

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Sucumbíos opera con diversas Unidades organizadas y distribuidas de la siguiente forma:

#### **3.1.4.1 Dirección de gestión administración.**

Está compuesta por el alcalde, el concejal Urbano, los concejales Rurales, la Jefatura de Recursos Humanos, el Procurador Síndico, la secretaria general, así como oficinistas y asistentes, con un total de 15 personas.

#### **3.1.4.2 Dirección de gestión financiera.**

Compuesta por el director Financiero, la Contadora General, el jefe de Contabilidad, el Auxiliar Contable, el Guardalmacén, el jefe de Compras Públicas, Proveeduría y Tesorería, con un equipo de 10 personas.

#### **3.1.4.3 Dirección desarrollo integral y participación social.**

Constituida por el jefe de la Unidad de Desarrollo Social, la Técnica de Participación Ciudadana, la Técnica de Desarrollo Integral Sustentable, la secretaria técnica del Consejo de Protección de Derechos, los Técnicos de Personas con Discapacidad, los Promotores de Adulto Mayor, los Asistentes Tecnológicos, los Asistentes de Campo, las Educadoras de Desarrollo Infantil y los oficinistas, sumando un total de 18 personas.

#### **3.1.4.4 Dirección de planificación para el desarrollo local.**

Director de Planificación, líder de Avalúos y Catastros, Técnico de Planificación y un oficinista conforman este grupo, con un total de 4 personas.

#### **3.1.4.5 Dirección de procuraduría síndica.**

Comisario Municipal, (LOSEP) y 6 Guardias (Código del Trabajo) (7 personas)

#### **3.1.4.6 Dirección de obras y servicios públicos.**

Esta unidad cuenta con el director de Obras Públicas, un Fiscalizador, un Supervisor de Mantenimiento Mecánico, un Supervisor de Obra Civil, varios oficinistas, operadores, choferes, ayudantes, auxiliares de servicios, albañiles y jornaleros, formando un equipo de 97 personas.

#### **3.1.4.7 Dirección desarrollo económico y social.**

Incluye dos guardaparques.

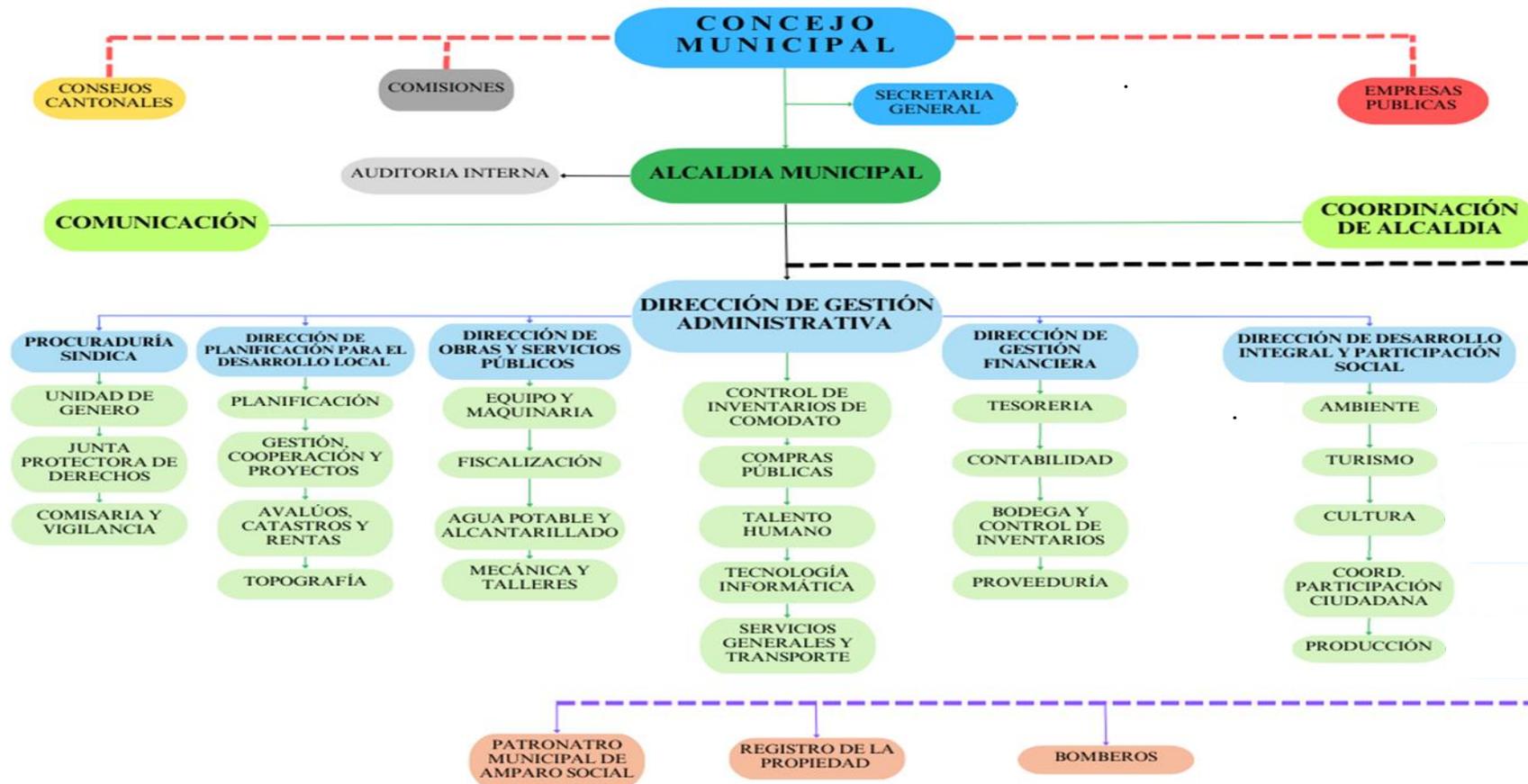
El número total de individuos que prestan servicios en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Sucumbíos es de 160 personas, todas ellas contratadas por esta entidad.

### **3.1.5 *Organigrama estructural***

La estructura organizativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Sucumbíos se presenta a continuación.

Figura 20

Organigrama estructural del GAD Municipal Sucumbíos.



Nota: Organigrama estructural del GAD Municipal de Sucumbíos.

### ***3.1.6 Misión institucional***

El Gobierno Municipal del Cantón Sucumbíos trabaja para mejorar la calidad de vida de sus habitantes, entrega servicios de calidad de servicios básicos, contribuye con la educación, salud, atiende a sus grupos vulnerables, construye obras de regeneración urbana (GAD Municipal Sucumbíos, 2023).

### ***3.1.7 Visión institucional***

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Sucumbíos en el año 2019 es una institución eficiente, respetada, líder de la región; invierte sus recursos económicos con honestidad y eficacia; su población dispone de servicios de calidad de servicios básicos, sus estudiantes se educan en las mejores condiciones, recibimos atención médica de calidad, nuestros grupos vulnerables están atendidos y disponemos espacios urbanos. (GAD Municipal Sucumbíos, 2023).

### ***3.1.8 Objetivo general GADM - Sucumbíos***

El propósito fundamental del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Sucumbíos consiste en alcanzar el desarrollo integral del territorio del cantón, mejorando la calidad de vida de sus residentes a través de la satisfacción de sus necesidades. Esto se logra mediante la prestación eficiente de servicios institucionales y la realización puntual de proyectos de infraestructura. Asimismo, se busca impulsar un progreso equitativo en aspectos económicos, sociales, culturales y ambientales en el cantón. (GAD Municipal Sucumbíos, 2023).

### **3.1.9 Base legal del GAD Municipal Sucumbios**

La normativa que establece las regulaciones generales para los cantones es el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), el cual establece los principios que guían a los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD).

### **3.1.10 Gobiernos autónomos descentralizados (GAD)**

Los GAD's son entidades de gobierno local o regional estos tienen un grado significativo de autonomía y autoridad para tomar decisiones y gestionar asuntos locales o regionales dentro de un marco legal y constitucional establecido por el gobierno central del país. Según (Gea-Izquierdo, 2017, p. 90):

El Ministerio de Coordinación de la Política y GAD, 2011), en el artículo 28, Gobiernos autónomos descentralizados cada circunscripción territorial tendrá un gobierno autónomo descentralizado para la promoción del crecimiento y el beneficio del buen vivir, por medio de los atributos y competencias.

La autonomía y las responsabilidades de los GAD pueden variar según la legislación de cada país, y algunos países pueden utilizar terminología diferente para describir estas entidades descentralizadas.

Estará compuesto por ciudadanos elegidos a través de procesos democráticos que desempeñarán sus funciones como representantes políticos. Los Gobiernos Autónomos Descentralizados se constituyen en las parroquias rurales, cantones y provincias. Además, en conformidad con la Constitución y la legislación vigente, es posible establecer circunscripciones territoriales indígenas, afroecuatorianas y montubias. La provincia de las Galápagos, de acuerdo con lo establecido en la Constitución, contará con un consejo de gobierno de régimen especial.

Funciones de los gobiernos autónomos descentralizados

Las funciones de cada gobierno autónomo son como siguen:

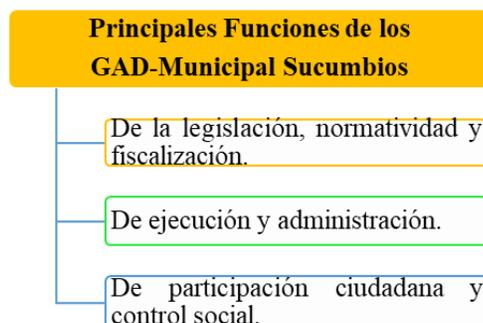
De legislación, dentro de este se tiene normatividad y adicional fiscalización;

De ejecución y también de administración; y,

De adicional de participación ciudadana y además de control social."

## Figura 21

*Principales funciones de los GAD Municipal Sucumbíos.*



Nota: Tres funciones principales que cumple el GAD Municipal Sucumbíos con la ciudadanía (Ministerio de Coordinación de la Política y GAD, 2011)

### **3.1.10.1 Código orgánico de organización territorial autonomía y descentralización (COOTAD).**

Es una legislación que establece las bases y principios para la organización territorial. Según el Ministerio de Coordinación de la Política y Gobierno Autónomos Descentralizados del Ecuador, (2011),

El Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización estipula los parámetros específicos para cada uno de los gobiernos correspondientes a cada nivel territorial, al respecto se definen los órganos de gobierno, sus fines, composición, funciones, atribuciones y prohibiciones.

Este tipo de código tiene como objetivo principal regular la estructura del gobierno a nivel regional y local, así como definir las competencias y responsabilidades de las autoridades locales y regionales

De acuerdo con las pautas establecidas en la Constitución, el Código define las estructuras y particularidades de las funciones ejecutivas, legislativas y de participación ciudadana de los diversos niveles de gobierno autónomo descentralizado, con el objetivo de lograr una distribución equitativa y una convivencia armónica entre ellos..

Conforme al reporte proporcionado por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO, ECUADOR), las autoridades provinciales poseen un grado significativo de independencia en los ámbitos político, financiero y administrativo, lo que los convierte en gobiernos autónomos descentralizados, enmarcados dentro de la unidad del Estado ecuatoriano. Este proceso se caracteriza por la expansión de la autonomía y la descentralización del Estado, lo cual contribuye al fortalecimiento de la función estatal mediante la consolidación de cada uno de sus niveles de gobierno (Bastidas, et al. 2017).

La organización territorial del Estado ecuatoriano equitativa y solidaria.

La afirmación del carácter intercultural y plurinacional del Estado ecuatoriano;

La democratización de la gestión del Gobierno Central y de los GADs.

La delimitación del rol y ámbito de acción de cada nivel de gobierno.

La definición de mecanismos de articulación, coordinación.

La distribución de los recursos en los distintos niveles de gobierno.

La consolidación de las capacidades rectora del gobierno central en el ámbito de sus competencias.

## 3.2 APLICACIÓN DE METODOLOGÍAS

### 3.2.1 Situación actual del comité o departamento de riesgos laborales

El Comité Interinstitucional de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme al Decreto No. 2393, reconoce la importancia de prevenir riesgos en el entorno laboral. Sin embargo, el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Sucumbíos carece de personal técnico y documentación que respalde la seguridad de sus empleados en el lugar de trabajo.

### 3.2.2 Población

Para el presente estudio se tomó en cuenta la guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales del ministerio de trabajo página 7 el cual menciona el programa de prevención de riesgos psicosociales deberá ser implementado por todas las personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e instancias públicas y privadas, que cuenten con más de diez (10) trabajadores y/o servidores. En este contexto se consideró el número total de 160 trabajadores del GAD Municipal Sucumbíos las cuales realizan sus actividades diarias durante la administración 2023-2027, distribuidos en diferentes áreas de la institución (Directivos, Administrativos y Operativos).

**Tabla 5**

*Trabajadores de las Direcciones GAD Municipal Sucumbíos.*

N°	Direcciones GAD Municipal Sucumbíos	N° Trabajadores
1	Dirección de Administración	15
2	Dirección de Gestión Financiera	10
3	Dirección Desarrollo Integral y Participación social.	18
4	Dirección de Planificación para el desarrollo local	9
9	Dirección de procuraduría sindical.	7
5	Dirección de obras y Servicios Públicos	97
6	Dirección Desarrollo Económico y Social	4
<b>Total</b>		<b>160</b>

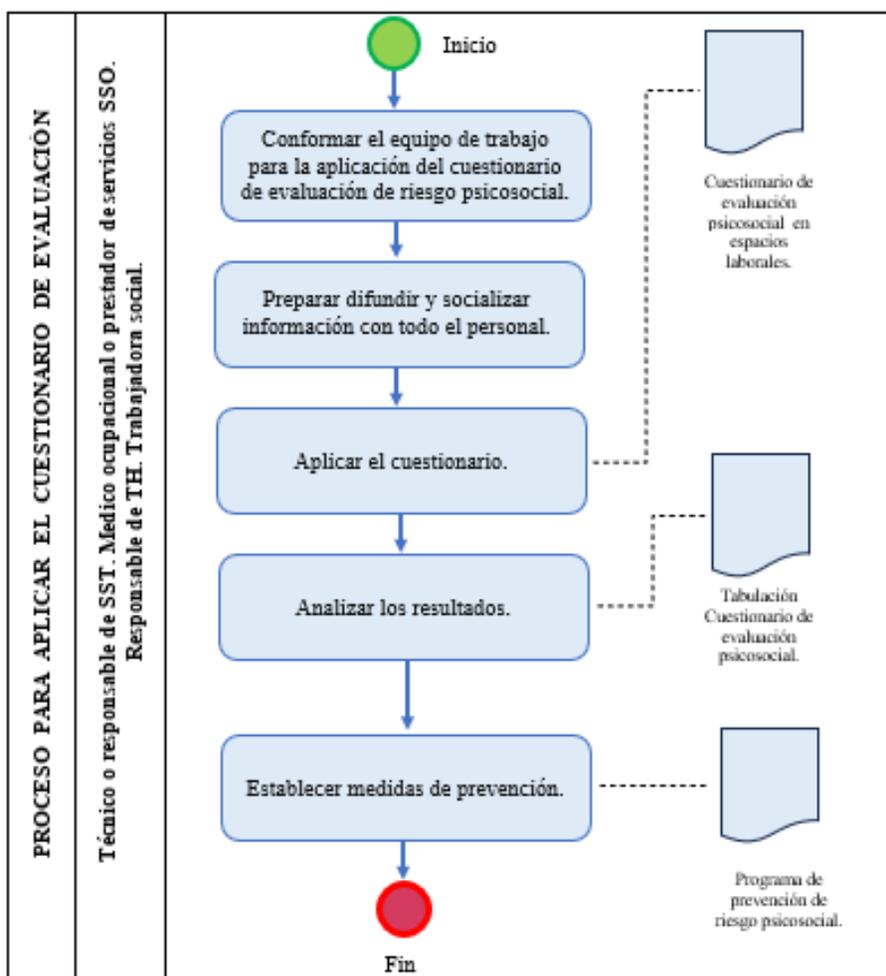
Nota: Número total de trabajadores para la aplicación del cuestionario de riesgos psicosociales del Ministerio de trabajo.

### 3.2.3 Pasos a seguir en la implementación del cuestionario sobre riesgos psicosociales

La implementación de un cuestionario sobre riesgos psicosociales es una parte importante de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. Estos cuestionarios se utilizan para evaluar y prevenir los riesgos que pueden afectar la salud mental y el bienestar de los empleados en el entorno laboral. A continuación, se proporciona los pasos generales a seguir en la implementación de un cuestionario sobre riesgos psicosociales.

**Figura 22**

*Pasos para seguir en la implementación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales..*



Nota: Puntos previos para la aplicación del cuestionario (Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, 2021).

### 3.3 RESULTADOS

Antes de llevar a cabo el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales, se llevó a cabo una sesión de capacitación y socialización con el jefe de recursos humanos para informar a los empleados sobre la evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral. En este caso, la investigación se dirige a todos los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Sucumbíos, y se realizó por áreas de trabajo, teniendo en cuenta el tiempo disponible y asegurando que los empleados no descuiden sus responsabilidades laborales.

Los temas abordados en la capacitación incluyeron:

- El propósito de la evaluación de riesgos psicosociales en el ámbito laboral.
- Los factores de riesgos laborales.
- Los riesgos psicosociales.
- La aplicación de la metodología de evaluación.

Una vez que el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Sucumbíos estuvo sensibilizado sobre la evaluación de riesgos psicosociales, se procedió a aplicar el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales a cada empleado.

Para la evaluación de riesgos psicosociales, se utilizó la herramienta en Microsoft Excel proporcionada por el Ministerio de Trabajo del Ecuador llamada "Herramienta para el análisis de resultados". Esta herramienta consta de varias hojas de cálculo, incluyendo una base de datos, tabulación, resultados, gráficos y definición de dimensiones. La base de datos permite ingresar datos cualitativos y cuantitativos de cada cuestionario, mientras que la tabulación genera un puntaje numérico que indica el nivel de riesgo, ya sea bajo, medio o alto. Posteriormente, se reflejan los resultados de cada dimensión y se generan gráficos para una mejor visualización.

**Tabla 6**

*Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial.*

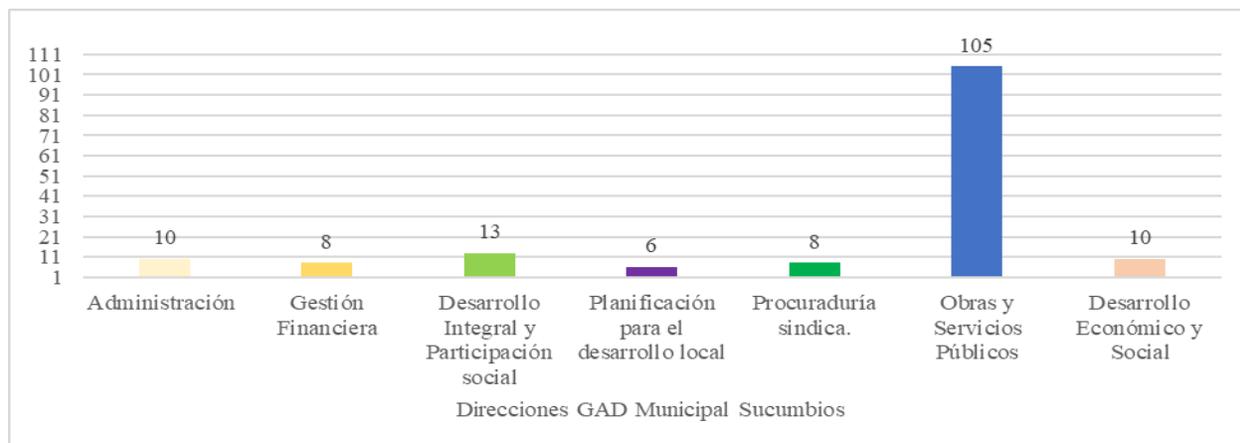
<b>DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO ALTO</b>
<b>DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO</b>	1%	58%	42%
<b>DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS</b>	0%	44%	56%
<b>DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO</b>	2%	21%	77%
<b>DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL</b>	4%	60%	36%
<b>DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>	24%	36%	41%
<b>DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN</b>	8%	69%	24%
<b>DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO</b>	3%	41%	56%
<b>DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES</b>	0%	61%	39%
<b>DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO</b>	4%	69%	28%
<b>DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL</b>	6%	23%	71%
<b>DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL</b>	19%	23%	59%
<b>DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO</b>	41%	54%	4%
<b>DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO</b>	8%	19%	73%
<b>DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)</b>	23%	15%	62%
<b>DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL</b>	4%	88%	8%
<b>DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA</b>	23%	23%	54%

Nota: Se evidencia el resultado de las dimensiones de evaluación de factores de riesgo psicosocial de la población muestra de los trabajadores del GAD Municipal Sucumbíos (Herramienta de tabulación del Ministerio del Trabajo, 2018).

**Figura 23***Interpretación de resultados*

Trabajadores	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
N=160	11%	44%	46%
<b>RIESGO BAJO:</b> 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.			
<b>RIESGO MEDIO:</b> 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.			
<b>RIESGO ALTO:</b> 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.			

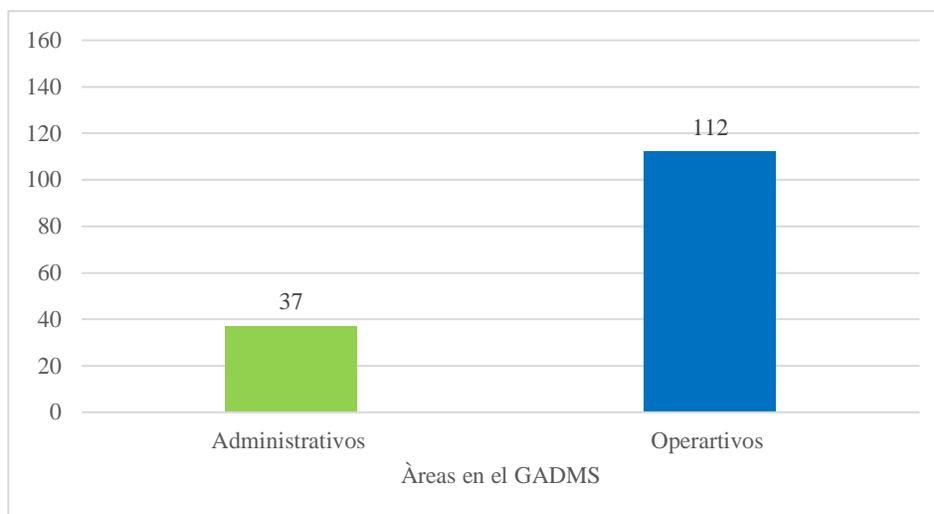
Nota: Resultados generales de nivel de riesgo de la población y la interpretación de cada uno para posterior al análisis de datos.

**Figura 24***Número de trabajadores del GAD Municipal Sucumbíos*

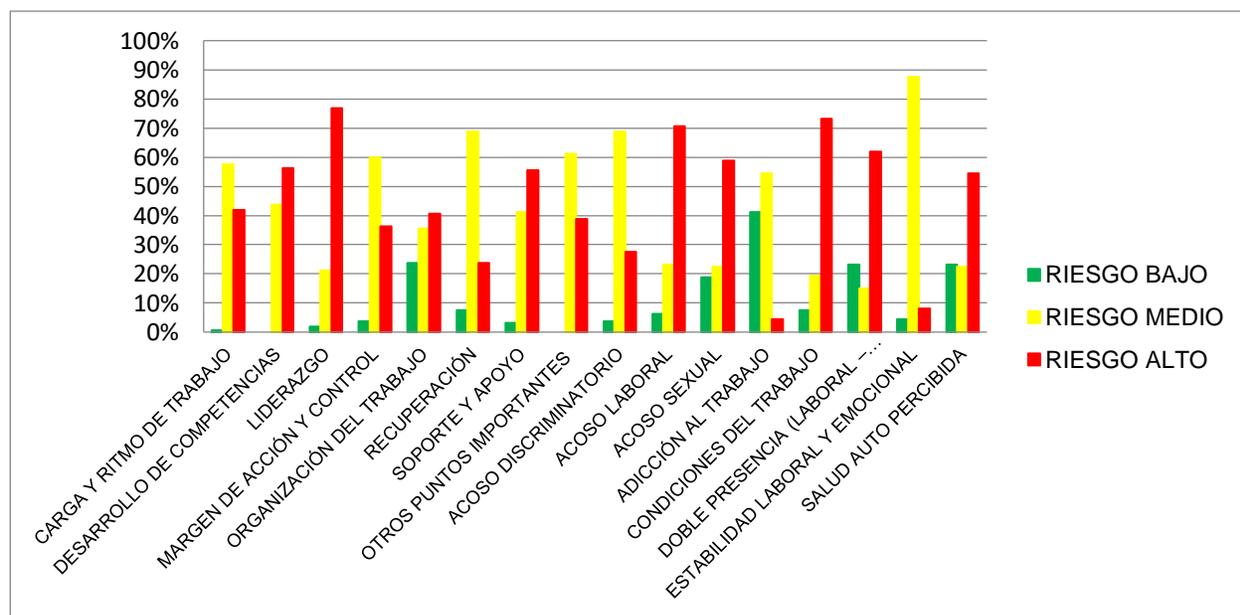
Nota: Distribución de cada dirección en el GADMS y número de trabajadores.

**Figura 25**

*Número total de trabajadores en las áreas administrativa y operativa*



Nota: La figura muestra del total de trabajadores 160 se dividen en dos áreas dentro del GADMS

**Figura 26** Gráfico general de tabulación por dimensiones de riesgo psicosocial.

Nota: Porcentajes de todas las dimensiones del cuestionario de riesgos psicosocial del Ministerio de trabajo realizado a los trabajadores del GADMS.

### 3.4 ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos a partir de la aplicación del cuestionario se presentan a continuación, con el propósito de establecer un plan de acción que incluya las medidas de prevención e intervención correspondientes.

En la Tabla 7, se presentan los porcentajes resultantes de los niveles de riesgo, considerando cada dimensión. El valor total representa el 100% de los cuestionarios realizados, que suman un total de 160 empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Sucumbíos. Los niveles de riesgo identificados se consideran inaceptables y tienen el potencial de causar daños inmediatos a la salud y la integridad física de las personas. Por lo tanto, es esencial implementar medidas de seguridad y prevención de manera constante y adaptada a las necesidades específicas identificadas para evitar que la probabilidad y la frecuencia de estos riesgos aumenten.

La obtención de resultados por dimensión en la evaluación de riesgos psicosociales permitió comprender los desafíos relacionados con la salud mental y el bienestar de los empleados en el entorno laboral. Estos resultados proporcionaron información valiosa sobre las áreas específicas que requieren atención y acción para prevenir y controlar los riesgos psicosociales.

Como también muestran una visión clara de la distribución de los riesgos en diferentes aspectos del trabajo y las condiciones laborales. Esto permite identificar las dimensiones en las que se observan niveles más altos de riesgo, así como aquellas en las que el riesgo es bajo o moderado. Esta información es fundamental para establecer prioridades y enfocar los esfuerzos de prevención y gestión de riesgos en áreas específicas que requieren una atención inmediata.

Además, la tabulación de los resultados permite comparar los niveles de riesgo entre diferentes dimensiones, lo que proporciona una perspectiva más amplia de los desafíos y las áreas críticas que deben abordarse. Esto ayuda a asignar recursos y desarrollar estrategias de intervención más efectivas y específicas para cada dimensión.

Al comprender los resultados obtenidos por dimensión, se pueden tomar decisiones informadas y basadas en evidencia para diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales adecuado. Adicionalmente, los resultados obtenidos posibilitan llevar a cabo una vigilancia constante y una evaluación de las medidas adoptadas, con el propósito de verificar su eficacia y realizar modificaciones si es requerido. Esto contribuye a un enfoque proactivo y continuo en la gestión de los riesgos psicosociales en el entorno laboral, promoviendo un ambiente de trabajo saludable, seguro y favorable para el bienestar de los empleados.

### ***3.4.1 Dimensión 1. Carga y ritmo en el trabajo***

Los resultados obtenidos revelan la distribución de los niveles de riesgo identificados con relación a la carga y el ritmo de trabajo. Es importante destacar que se ha asignado un porcentaje del 58% a la categoría de riesgo medio, lo cual indica que existe una proporción significativa de trabajadores que enfrentan desafíos moderados en cuanto a la carga y el ritmo de trabajo.

Asimismo, se observa que un porcentaje igualmente relevante, el 42%, se encuentra en la categoría de riesgo alto, lo que indica que existe un grupo considerable de empleados que están expuestos a una carga y ritmo de trabajo que puede ser perjudicial para su bienestar y salud y un 1% de los trabajadores muestran un riesgo bajo es decir que existe una minoría que consideran que las actividades desinadas sin las adecuadas a sus capacidades y competencias.

### ***3.4.2 Dimensión 2. Desarrollo de competencias***

Se realizó una evaluación de los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral. Los resultados revelaron que un 0% de los empleados se encuentran en una categoría de riesgo bajo, mientras que un 44% se encuentra en riesgo medio y un 56% presenta un riesgo alto.

Estos resultados muestran una prevalencia significativa de riesgos psicosociales en la organización, lo que indica la necesidad de tomar medidas urgentes para abordar y gestionar estos riesgos. Es crucial desarrollar competencias específicas en los empleados y líderes para reducir los factores estresantes y promover un entorno laboral saludable. La identificación de un porcentaje de riesgo alto resalta la importancia de implementar estrategias de prevención y control efectivas para mitigar los riesgos psicosociales.

### **3.4.3 Dimensión 3. Liderazgo**

Los resultados reflejan la distribución de los niveles de riesgo identificados con relación al liderazgo en la organización evaluada. Se destaca que un porcentaje del 21% de los participantes se encuentra en la categoría de riesgo medio, lo que indica que existe un número considerable de empleados que enfrentan desafíos moderados en términos de liderazgo en su entorno de trabajo.

Por otro lado, el 77% de los encuestados se sitúa en la categoría de riesgo elevado, lo que indica que hay una parte considerable de empleados que enfrentan desafíos significativos en lo que respecta al liderazgo. Esto puede tener consecuencias adversas en su rendimiento y su bienestar en el entorno laboral.

### **3.4.4 Dimensión 4. Margen de acción y de control**

Los resultados obtenidos reflejan la proporción de participantes clasificados en cada categoría de riesgo con relación al margen de acción y control en su entorno laboral. Se destaca que un 4% de la población evaluada considera los procedimientos adecuados para la organización. Sin embargo, un 60% de los participantes se encuentra en la categoría de riesgo medio, lo que sugiere que existe un número considerable de empleados que experimentan un margen de acción y control moderado en su trabajo.

Además, el 36% de los participantes se encuentra en la categoría de riesgo alto, lo cual indica que existe un grupo significativo de empleados que enfrentan limitaciones significativas en cuanto a su margen de acción y control en el desempeño de sus tareas. Estos resultados proporcionan información importante sobre los niveles de autonomía y control percibidos por los empleados en su trabajo.

#### **3.4.5 Dimensión 5. Organización en el trabajo**

Los resultados obtenidos reflejan la proporción de participantes clasificados en cada categoría de riesgo con relación a la organización en el trabajo. Se destaca que el 36% de los participantes se encuentra en la categoría de riesgo medio, lo que indica que existe una proporción significativa de empleados que enfrentan desafíos moderados en términos de la organización de sus tareas y actividades laborales.

Por otro lado, el 24% de los participantes se encuentra en la categoría de riesgo bajo, lo cual sugiere que un número considerable de empleados experimentan una organización adecuada en su trabajo. Es importante destacar que un 41% de los participantes se encuentra en la categoría de riesgo alto, lo que indica que hay una proporción significativa de empleados que enfrentan dificultades en cuanto a la organización de su trabajo.

#### **3.4.6 Dimensión 6. Recuperación**

Estos datos reflejan la proporción de trabajadores clasificados en cada categoría de riesgo con relación a la capacidad de recuperación en su entorno laboral. Es relevante notar que tanto un 69% de los encuestados se ubica en la categoría de riesgo moderado como el 24% en la categoría de riesgo elevado, lo que señala que una proporción sustancial de empleados enfrenta dificultades en términos de recuperación en su ámbito laboral.

Por otro lado, el 8% de los participantes se encuentra en la categoría de riesgo bajo, lo cual sugiere que un número menor de empleados tienen una capacidad de recuperación más efectiva en su entorno laboral.

### ***3.4.7 Dimensión 7. Soporte y apoyo***

Estos datos reflejan la proporción de participantes clasificados en cada categoría de riesgo con relación al soporte y apoyo percibido en su entorno laboral. Se destaca que el 56% de los participantes se encuentra en la categoría de riesgo alto, lo que indica que existe una proporción significativa de empleados que enfrentan deficiencias en términos de soporte y apoyo en su trabajo.

Por otro lado, el 41% de los participantes se encuentra en la categoría de riesgo medio, lo que sugiere que aún hay una proporción considerable de empleados que experimentan un nivel moderado de soporte y apoyo. Es importante destacar que solo el 3% de los participantes se encuentra en la categoría de riesgo bajo, lo que indica que hay una proporción mínima de empleados que perciben un nivel adecuado de soporte y apoyo en su entorno laboral.

### ***3.4.8 Dimensión 8. Otros puntos importantes***

#### **3.4.8.1 Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio.**

Los datos reflejan la proporción de participantes clasificados en cada categoría de riesgo con relación al acoso discriminatorio en su entorno laboral. El 4% de los participantes se encuentra en la categoría de riesgo bajo, lo que indica que un pequeño porcentaje de empleados experimenta un bajo nivel de acoso discriminatorio.

Por otro lado, el 69% de los participantes se encuentra en la categoría de riesgo medio, lo cual sugiere que un número considerable de empleados enfrenta un nivel moderado de acoso discriminatorio en su lugar de trabajo. Además, el 28% de los participantes se encuentra en la categoría de riesgo alto, lo que indica que hay una proporción significativa de empleados que experimenta un alto nivel de acoso discriminatorio en su entorno laboral.

### **3.4.8.2 Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral.**

En la dimensión 8.2, se han analizado los riesgos psicosociales, específicamente el acoso laboral. Los resultados obtenidos muestran lo siguiente: un 6% de los trabajadores presentan un riesgo bajo de acoso laboral. Esto implica que un porcentaje relativamente pequeño de los individuos en el entorno laboral están expuestos a situaciones de acoso con un nivel de riesgo bajo.

Un 22% de los casos reflejan un riesgo medio de acoso laboral. Esto indica que un porcentaje significativo de los individuos en el entorno laboral se encuentra en una situación en la que existe un nivel moderado de riesgo de acoso.

Un 72% de los casos muestran un riesgo alto de acoso laboral. Este porcentaje es el más alto de los tres niveles de riesgo, lo que indica que la gran mayoría de los individuos en el entorno laboral se encuentran en una situación en la que existe un nivel alto de riesgo de acoso.

Estos resultados destacan la prevalencia y la importancia de abordar el acoso laboral como un riesgo psicosocial significativo en el entorno laboral. Es fundamental implementar medidas preventivas y de intervención adecuadas para garantizar la seguridad, el bienestar y la salud mental de los empleados.

### **3.4.8.3 Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso Sexual.**

La dimensión 8.3 se enfoca en los riesgos psicosociales relacionados con el acoso sexual. Según los resultados obtenidos y la tabulación correspondiente, se observa lo siguiente:

Un 19% de los casos presentan un riesgo bajo de acoso sexual. Esto indica que una proporción relativamente pequeña de los individuos en el entorno laboral está expuesta a situaciones de acoso sexual con un nivel de riesgo bajo.

Un 23% de los casos reflejan un riesgo medio de acoso sexual. Esto implica que una proporción significativa de los individuos en el entorno laboral se encuentra en una situación en la que existe un nivel moderado de riesgo de acoso sexual.

Un 59% de los casos muestran un riesgo alto de acoso sexual. Este porcentaje es el más alto de los tres niveles de riesgo, lo que indica que la gran mayoría de los individuos en el entorno laboral se encuentran en una situación en la que existe un nivel alto de riesgo de acoso sexual.

Estos resultados resaltan la importancia de abordar el acoso sexual como un riesgo psicosocial significativo en el lugar de trabajo. Es fundamental implementar medidas efectivas para prevenir y abordar el acoso sexual, como políticas claras y estrictas, programas de capacitación, canales de denuncia seguros y confidenciales, y un ambiente laboral que promueva la igualdad de género y el respeto.

El acoso sexual puede tener un impacto negativo en la salud mental y emocional de los empleados, así como en el clima laboral y la productividad. Por lo tanto, es esencial tomar medidas proactivas para prevenir y abordar el acoso sexual, creando un entorno seguro y respetuoso para todos los empleados.

#### **3.4.8.4 Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo.**

La dimensión 8.4 se centra en los riesgos psicosociales relacionados con la adicción al trabajo. Según los resultados obtenidos y la tabulación correspondiente, se observa lo siguiente:

Un 41% de los casos presentan un riesgo bajo de adicción al trabajo. Esto implica que una proporción considerable de los individuos en el entorno laboral tiene un nivel bajo de riesgo de desarrollar una adicción al trabajo.

Un 54% de los casos reflejan un riesgo medio de adicción al trabajo. Esto indica que una proporción significativa de los individuos en el entorno laboral se encuentra en una situación en la que existe un nivel moderado de riesgo de desarrollar una adicción al trabajo.

Un 4% de los casos muestran un riesgo alto de adicción al trabajo. Este porcentaje es el más bajo de los tres niveles de riesgo, lo que indica que una pequeña proporción de los individuos en el entorno laboral se encuentra en una situación de alto riesgo de desarrollar una adicción al trabajo.

Estos resultados muestran la importancia de abordar la adicción al trabajo como un riesgo psicosocial en el lugar de trabajo. La adicción al trabajo puede tener efectos perjudiciales en la salud física y mental de los empleados, así como en su bienestar general y en la calidad de vida.

Es esencial implementar estrategias de prevención y manejo adecuadas para promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Esto puede incluir medidas como la promoción de límites saludables en cuanto a las horas de trabajo, fomentar el descanso y la desconexión fuera del horario laboral, y brindar apoyo y recursos para gestionar el estrés laboral.

Asimismo, la educación y la sensibilización sobre los riesgos de la adicción al trabajo son fundamentales para promover una cultura laboral equilibrada y sostenible, en la que se valore tanto el rendimiento laboral como el bienestar de los empleados.

#### **3.4.8.5 Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del Trabajo.**

Los resultados de la dimensión 8.5 en relación con los riesgos psicosociales y las condiciones del trabajo son los siguientes:

Un 8% de los casos presentan un riesgo bajo en cuanto a las condiciones del trabajo. Esto indica que una proporción relativamente pequeña de los individuos en el entorno laboral experimenta factores psicosociales negativos o desfavorables en sus condiciones laborales.

Un 19% de los casos reflejan un riesgo medio en relación con las condiciones del trabajo. Esto implica que una proporción significativa de los individuos en el entorno laboral se encuentra en una situación en la que existen ciertos factores psicosociales que pueden afectar su bienestar y experiencia laboral.

Un 73% de los casos muestran un riesgo alto en cuanto a las condiciones del trabajo. Este porcentaje es el más alto de los tres niveles de riesgo, lo que indica que la gran mayoría de los individuos en el entorno laboral se encuentran en una situación de alto riesgo en términos de factores psicosociales adversos en su entorno laboral.

Estos resultados destacan la importancia de abordar y mejorar las condiciones del trabajo para promover un entorno laboral saludable y propicio. Las condiciones laborales adecuadas, como la carga de trabajo equilibrada, la seguridad, la autonomía, el apoyo social y la claridad en los roles, son fundamentales para el bienestar y el rendimiento de los empleados.

En los casos de riesgo medio o alto, es esencial implementar medidas para mitigar los factores psicosociales negativos y mejorar las condiciones laborales. Esto abarca la posibilidad de examinar y perfeccionar las políticas y métodos laborales, incentivar un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, impulsar la participación y comunicación efectiva, y proporcionar formación en gestión del estrés y habilidades de afrontamiento.

Al priorizar y mejorar las condiciones del trabajo, las organizaciones pueden crear un entorno laboral más saludable, positivo y productivo para sus empleados, lo que a su vez puede tener un impacto beneficioso en el bienestar general y en los resultados empresariales.

#### **3.4.8.6 Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar).**

La dimensión 8.6 se centra en los riesgos psicosociales relacionados con la doble presencia, es decir, la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares. Según los resultados obtenidos y la tabulación correspondiente, se observa lo siguiente:

Un 23% de los casos presentan un riesgo bajo en cuanto a la doble presencia. Esto implica que una proporción relativamente pequeña de los individuos en el entorno laboral experimenta dificultades significativas para conciliar sus responsabilidades laborales y familiares.

Un 15% de los casos reflejan un riesgo medio en relación con la doble presencia. Esto indica que una proporción significativa de los individuos en el entorno laboral se encuentra en una situación en la que existen ciertas dificultades para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares.

Un 62% de los casos muestran un riesgo alto en cuanto a la doble presencia. Este porcentaje es el más alto de los tres niveles de riesgo, lo que indica que la gran mayoría de los individuos en el entorno laboral enfrentan importantes desafíos para conciliar de manera efectiva sus responsabilidades laborales y familiares.

Estos resultados destacan la relevancia de abordar y apoyar la conciliación de la vida laboral y familiar para promover el bienestar de los empleados. La doble presencia puede generar estrés, agotamiento y desequilibrio en la vida de las personas, lo que puede tener un impacto negativo en su salud y rendimiento laboral.

Es esencial implementar políticas y prácticas que faciliten la conciliación laboral y familiar. Esto puede incluir opciones flexibles de horario laboral, programas de trabajo desde casa, licencias parentales remuneradas, apoyo para el cuidado de niños y dependientes, y una cultura organizacional que valore y respalde el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Al tomar medidas para abordar la doble presencia, las organizaciones pueden promover un ambiente laboral más saludable y positivo, lo que a su vez puede contribuir a la satisfacción y el compromiso de los empleados, así como a una mayor retención del talento. Además, un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal puede fomentar la productividad y la eficiencia en el trabajo.

### **3.4.8.7 Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional.**

Una vez realizado el trabajo de campo aplicado la metodología para el levantamiento de la información en la dimensión 8.7. del cuestionario de riesgos psicosociales relacionados con la estabilidad laboral y emocional. Según los resultados obtenidos y la tabulación correspondiente, se observa lo siguiente:

Un 4% de los casos presentan un riesgo bajo en cuanto a la estabilidad laboral y emocional. Esto indica que una proporción relativamente pequeña de los individuos en el entorno laboral experimenta inestabilidad o inseguridad en términos de su situación laboral y bienestar emocional.

Un 88% de los casos reflejan un riesgo medio en relación con la estabilidad laboral y emocional. Esto implica que una proporción significativa de los individuos en el entorno laboral se encuentra en una situación en la que existen ciertos factores psicosociales que pueden afectar su estabilidad laboral y emocional.

Un 8% de los casos muestran un riesgo alto en cuanto a la estabilidad laboral y emocional. Este porcentaje es el más alto de los tres niveles de riesgo, lo que indica que una pequeña proporción de los individuos en el entorno laboral se encuentra en una situación de alto riesgo en términos de inestabilidad laboral y emocional.

Estos resultados resaltan la importancia de abordar y promover la estabilidad laboral y emocional en el entorno de trabajo. La inestabilidad laboral, la precariedad del empleo y la falta de seguridad pueden generar estrés, ansiedad y una sensación de incertidumbre en los empleados, lo que puede tener un impacto negativo en su bienestar y rendimiento.

Es fundamental implementar estrategias y medidas para mejorar la estabilidad laboral y emocional. Esto puede incluir políticas de empleo sólidas, contratos estables, oportunidades de desarrollo profesional y personal, programas de apoyo emocional y psicológico, y una comunicación clara y transparente en la organización.

Asimismo, es crucial fomentar un ambiente laboral que promueva la confianza, la colaboración y la empatía. Brindar apoyo a los empleados durante períodos de cambios organizacionales, ofrecer programas de capacitación y desarrollo de habilidades, y promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal también son aspectos importantes para promover la estabilidad laboral y emocional.

Al invertir en la estabilidad laboral y emocional de los empleados, las organizaciones pueden mejorar su satisfacción laboral, retener el talento, reducir el estrés y mejorar el rendimiento y la productividad en general.

#### **3.4.8.8 Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida.**

La dimensión 8.8 se enfoca en los riesgos psicosociales relacionados con la salud auto percibida. Según los resultados obtenidos y la tabulación correspondiente, se observa lo siguiente:

Un 23% de los casos presentan un riesgo bajo en cuanto a la salud auto percibida. Esto indica que una proporción relativamente pequeña de los individuos en el entorno laboral percibe su salud en buen estado y experimenta un bajo nivel de riesgos psicosociales relacionados con su bienestar físico y emocional.

Un 23% de los casos reflejan un riesgo medio en relación con la salud auto percibida. Esto implica que una proporción significativa de los individuos en el entorno laboral tiene ciertas preocupaciones o dificultades en relación con su salud y experimenta un nivel moderado de riesgos psicosociales.

Un 54% de los casos muestran un riesgo alto en cuanto a la salud auto percibida. Este porcentaje es el más alto de los tres niveles de riesgo, lo que indica que la mayoría de los individuos en el entorno laboral perciben su salud como deficiente y experimentan un alto nivel de riesgos psicosociales que pueden afectar negativamente su bienestar y desempeño.

Estos resultados resaltan la importancia de abordar y promover la salud y el bienestar en el entorno laboral. Los riesgos psicosociales pueden tener un impacto significativo en la salud de los empleados, tanto a nivel físico como emocional. La percepción de una salud deficiente puede estar relacionada con el estrés crónico, la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el agotamiento y otros factores negativos en el ambiente laboral.

Es esencial implementar medidas para mejorar la salud auto percibida de los empleados. Esto puede incluir programas de bienestar y promoción de la salud, como actividades físicas, talleres de gestión del estrés, programas de apoyo emocional y psicológico, y fomento de un entorno de trabajo positivo y saludable.

Además, es importante promover una cultura organizacional que valore y apoye la salud y el bienestar de los empleados, proporcionando recursos y herramientas para el autocuidado y la gestión del estrés. También se deben considerar estrategias de prevención y manejo de los riesgos psicosociales, como la identificación temprana de problemas, la comunicación abierta y el fomento de la participación de los empleados en la toma de decisiones que afecten su salud y bienestar.

Al invertir en la promoción de la salud y el bienestar de los empleados, las organizaciones pueden mejorar la satisfacción laboral, reducir la rotación de personal, aumentar la productividad y crear un entorno laboral más positivo y saludable en general.

#### **3.4.9 *Área administrativa***

Análisis Los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial en el área administrativa revelan información importante sobre el estado de salud emocional y bienestar de los empleados en dicha área. El hecho de que el 22% del área administrativa tenga un riesgo bajo de enfrentar problemas psicosociales es positivo. Esto indica que una parte significativa de los empleados se encuentra en un ambiente laboral relativamente saludable y seguro desde el punto de vista emocional y social.

Es probable que estos trabajadores estén experimentando niveles de estrés y ansiedad manejables, y que la mayoría de sus necesidades emocionales estén siendo atendidas adecuadamente.

El riesgo medio del 50% sugiere que la mitad del área administrativa puede estar experimentando ciertos niveles de riesgos psicosociales. Existe una proporción considerable de empleados que pueden enfrentar desafíos en su salud emocional y bienestar, aunque aún no lleguen a niveles alarmantes. Es importante prestar atención a este grupo y tomar medidas preventivas y de intervención para mejorar su bienestar y reducir posibles factores de riesgo.

El 28% de riesgo alto indica que una parte significativa del área administrativa se encuentra en un nivel de riesgo preocupante en términos de salud emocional y bienestar. Es probable que estos empleados estén experimentando niveles significativos de estrés, ansiedad o incluso puedan estar expuestos a situaciones de acoso laboral u otros factores psicosociales negativos. Es fundamental abordar este grupo de manera prioritaria y tomar acciones inmediatas para reducir los factores de riesgo y mejorar su bienestar.

#### ***3.4.10 Área operativa***

El análisis de los resultados globales de la evaluación de riesgo psicosocial en el área operativa muestra que el 10% de los empleados con riesgo bajo es un aspecto positivo, ya que indica que un pequeño porcentaje del área operativa está experimentando niveles bajos de riesgos psicosociales. Estos empleados probablemente se encuentren en un ambiente laboral saludable y seguro desde el punto de vista emocional y social. Es alentador mantener y expandir este nivel a otros empleados que estén en riesgo medio o alto.

El riesgo medio del 39% sugiere que una proporción considerable de empleados en el área operativa está enfrentando ciertos niveles de riesgos psicosociales. Estos trabajadores pueden experimentar estrés y ansiedad moderados o alguna insatisfacción laboral. Es crucial abordar esta categoría para evitar que los riesgos psicosociales aumenten y se conviertan en riesgos altos.

El 51% de los empleados con riesgo alto refleja una situación preocupante en términos de salud emocional y bienestar en el área operativa. Este grupo enfrenta niveles significativos de estrés, ansiedad u otros factores psicosociales negativos. Es esencial tomar medidas inmediatas para abordar los factores de riesgo identificados y mejorar el bienestar de este grupo.

### 3.5 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

**Tabla 7**

*Resultados generales de los niveles de riesgo.*

INSTITUCIÓN	TRABAJADORES	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Evaluación de Riesgo Psicosocial en el GAD Municipal de Riobamba.	N=70	5,7	31,4	62,9
Análisis de Factores de riesgo psicosocial en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Sucumbíos.	N=160	11%	44%	46%

Nota: En la presente tabla se muestra los resultados generales de las investigaciones de evaluación de riesgos psicosociales GAD Municipal de Riobamba y GAD Municipal, Sucumbíos fuente (Chimborazo Orellana & Barrionuevo Peña, 2020, p. 22)

Teniendo en cuenta que el propósito general de este estudio consistió en examinar los riesgos psicosociales en el seno del GAD Municipal Sucumbíos, resulta significativo señalar que la mayoría de los empleados exhibió un riesgo alto para su bienestar, representando un 46% de la muestra. No obstante, es igualmente esencial examinar las dimensiones en las cuales se identificaron niveles de riesgo psicosocial alto y medio, ya que esto servirá como guía para futuras intervenciones con el objetivo de mejorar la salud ocupacional.

Sin embargo el estudio realizado por (Chimborazo Orellana & Barrionuevo Peña, 2020) en el GAD Municipal de Riobamba, los resultados demuestran que los trabajadores están expuestos a tener alguna enfermedad laboral de origen psicosocial, ya que el 62,9 % un porcentaje mayor de la población presenta riesgo alto.

En consecuencia, tanto estudios sugieren que las condiciones laborales inadecuadas podrían ser causantes de enfermedades laborales, debido a factores como la alta carga de trabajo, la rapidez con la que se deben llevar a cabo las tareas, los plazos ajustados para completarlas, la monotonía de las actividades y la interacción con el público.

Dentro de este marco, se observó que las dimensiones que presentaron los porcentajes más elevados de trabajadores con un nivel de riesgo medio y alto fueron, en primer lugar, el liderazgo; en segundo lugar, aspectos significativos relacionados con las condiciones de trabajo y el acoso laboral; y, en tercer lugar, la dimensión de apoyo, apoyo y desarrollo de habilidades. Por lo tanto, estas dimensiones previamente mencionadas pueden ser reconocidas como elementos de riesgo psicosocial en el grupo de trabajadores evaluado.

Según la investigación de Guarderas B (2022), “El acoso laboral es una problemática que requiere atención inmediata en entornos de trabajo. Destacan que, aunque la mayoría de los empleados sufre alguna forma de acoso laboral, este no suele ser denunciado con frecuencia debido al temor que tendrían los trabajadores de perder sus plazas de empleo”.

Respecto a la problemática del liderazgo que fue detectada como una de las dimensiones de alto riesgo en la población de estudio, Según Barra Zamalloa (2023), “Quien identifico que no es posible determinar con exactitud el estilo de liderazgo a partir de las variables del riesgo psicosocial y, además, del clima laboral, sino que también inciden otros factores en los que es preciso profundizar”.

Según Saldaña Orozco et al., 2019), “Concluyeron sobre la relación entre liderazgo y riesgo psicosocial que los tipos de liderazgo pueden mitigar o disminuir de manera indirecta los factores de riesgo psicosocial; estos autores mencionan que el entrenamiento en conductas de liderazgo transformacional en los trabajadores puede ser una estrategia orientada a la disminución de los efectos de este tipo de riesgo en entornos laborales”.

En relación con el propósito de evaluar el riesgo psicosocial en diferentes áreas laborales (administrativa y operativa), se observó como resultado que los empleados en el ámbito administrativo mostraron porcentajes más bajos de individuos en categorías de alto riesgo psicosocial en comparación con los trabajadores del área operativa. Además, se identificaron aspectos como liderazgo, desarrollo de habilidades, apoyo y respaldo como elementos de riesgo psicosocial en el ámbito administrativo, mientras que el acoso laboral y las condiciones de trabajo de los trabajadores se destacaron como factores de riesgo psicosocial en el área operativa.

## CAPÍTULO 4

### 4.1 PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

#### 4.1.1 INTRODUCCIÓN

En el actual entorno laboral, la importancia de garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores es fundamental. Los riesgos físicos y riesgos psicosociales se han convertido en un desafío significativo para las organizaciones, afectando a la salud mental de los empleados, el rendimiento y la productividad institucional. Los riesgos psicosociales incluyen en factores como el estrés laboral, el acoso, la carga de trabajo excesiva, la falta de control sobre las tareas y la falta de apoyo social, entre otros.

En base a la problemática, el presente documento propone el diseño de un Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, que tiene como objetivo promover un ambiente laboral saludable, seguro y respetuoso para todos los miembros de la organización. Este programa se enfocará en identificar, evaluar y abordar los factores de riesgo psicosocial presentes en el lugar de trabajo e implementar medidas preventivas y de intervención que fortalezcan la salud emocional y el bienestar de los trabajadores.

El diseño del programa incluye la identificación y análisis de los riesgos psicosociales específicos presentes en la institución, la planificación de acciones preventivas y de intervención, la capacitación del personal y la evaluación continua de la efectividad de este. En este contexto, el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales para el GAD Municipal Sucumbíos busca ser una herramienta de identificación y mitigación de los riesgos psicosociales, con el fin de construir un entorno laboral que promueva el bienestar emocional y permita que cada empleado alcance su máximo potencial en un ambiente seguro y favorable para su desarrollo personal y profesional.

## **4.1.2 OBJETIVOS**

### **4.1.2.1 Objetivo general.**

Mitigar los riesgos psicosociales, con la aplicación del cuestionario emitido en el Ministerio de Trabajo, en el entorno laboral, promoviendo mejorar las condiciones y salud de los trabajadores del GAD-Municipal de Sucumbíos.

### **4.1.2.2 Objetivos específicos.**

Elaborar un plan de acciones preventivas y correctivas, 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 direcciones de trabajo del GAD Municipal de Sucumbíos.

## **4.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Los programas de prevención están destinados para todas las personas naturales, jurídicas empresas, instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores. En este contexto el GAD-Municipal de Sucumbíos cuenta con 160 trabajadores en sus áreas operativas y administrativas es importante elaborar e implementar el programa establecido en el acuerdo ministerial MDT: 0082 del año 2017.

Es importante destacar que la implementación de los planes de prevención no solo implica el cumplimiento de las normas y regulaciones, sino también el compromiso de la organización y la participación activa de los trabajadores en la promoción de un entorno laboral seguro.

### 4.3 IDENTIFICACIÓN DE LAS CAUSAS QUE GENERAN RIESGOS PSICOSOCIALES

Con el fin de determinar las causas fundamentales que inciden de manera directa en las relaciones personales y laborales de los empleados, se llevó a cabo la administración de un cuestionario proporcionado por el Ministerio de Trabajo. El cual posibilita la evaluación de los factores psicosociales en el entorno laboral, permitiendo la identificación de tendencias, circunstancias y posibles raíces de los riesgos que impactan en el personal de la institución.

**Tabla 8**

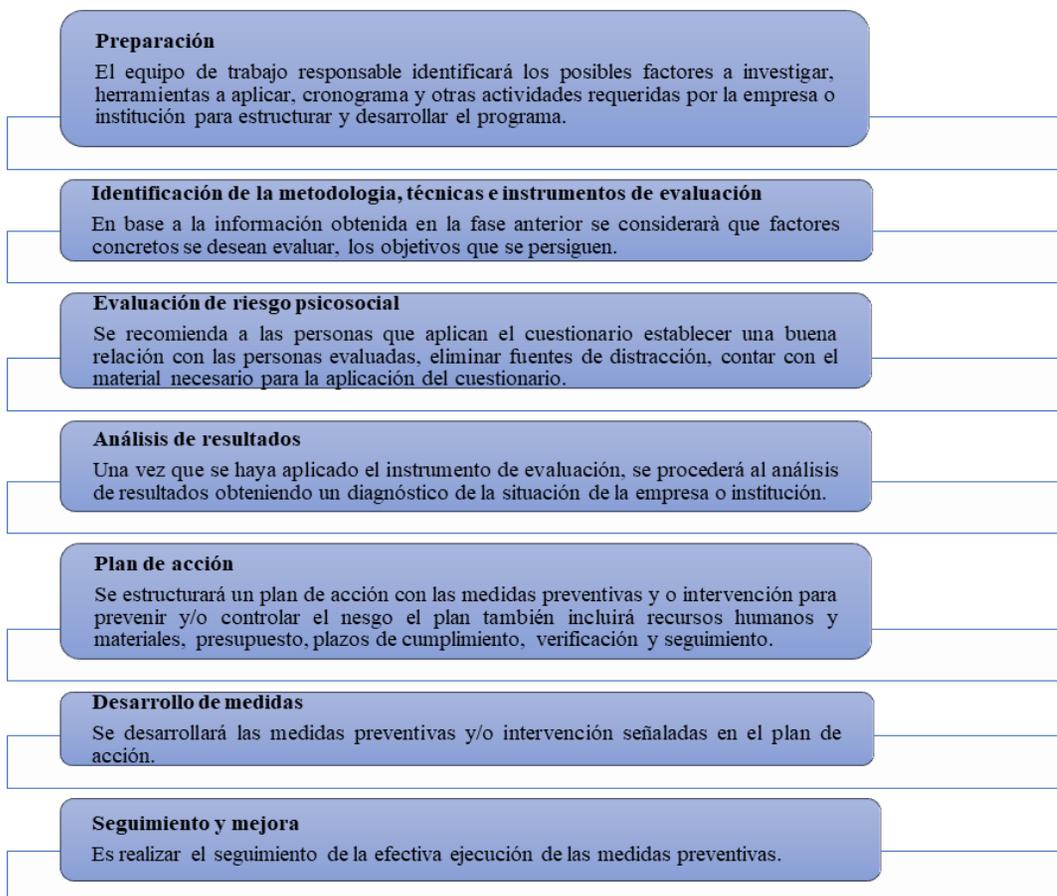
*Causas de los riesgos psicosociales.*

Dimensiones	Causas
<b>Carga y ritmo de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carga excesiva de tareas y responsabilidades.</li> <li>• Falta de apoyo de los superiores y compañeros de trabajo.</li> </ul>
<b>Desarrollo de competencias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de oportunidades de desarrollo profesional.</li> <li>• Falta de retroalimentación y reconocimiento.</li> </ul>
<b>Liderazgo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de reconocimiento y recompensa.</li> </ul>
<b>Margen de acción y control</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de claridad en las expectativas y roles.</li> </ul>
<b>Organización del trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inequidad en la distribución de recursos y oportunidades.</li> <li>• Escasa participación en las reuniones de consejo.</li> </ul>
<b>Recuperación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrés laboral</li> </ul>
<b>Soporte y apoyo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente laboral competitivo</li> <li>• Ausencia de canales de comunicación abiertos</li> <li>• Falta de políticas y programas de bienestar</li> </ul>
<b>Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prejuicios y estereotipos arraigados en la cultura y la sociedad.</li> <li>• Conciencia sobre la importancia de la diversidad y la inclusión social.</li> </ul>
<b>Acoso laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abuso de poder.</li> <li>• Discriminación por ideología política.</li> </ul>
<b>Acoso sexual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estereotipos de género</li> <li>• Comunicación inadecuada, abuso de confianza y amistad</li> </ul>
<b>Adicción al trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inseguridad laboral</li> </ul>
<b>Condiciones del Trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente físico inadecuado</li> <li>• Ausencia de políticas y procedimientos para la prevención de riesgos</li> </ul>
<b>Doble presencia (laboral – familiar)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificultades para conciliar trabajo y familia</li> </ul>
<b>Estabilidad laboral y emocional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desequilibrio entre trabajo y vida personal</li> </ul>
<b>Salud auto percibida</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de equilibrio entre trabajo y vida personal</li> </ul>

Nota: Principales causas en las diferentes dimensiones que ocasionan riesgo psicosocial en los trabajadores del GADM Sucumbíos, (Herramienta de tabulación del Ministerio del Trabajo, 2018, p. 4).

## 4.4 FASES DE LA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

**Figura 27** *Fases de evaluación de riesgo psicosocial*



Nota: Fases para la evaluación e implementación del programa de riesgos psicosociales (Ministerio del Trabajo, 2021).

## 4.5 DISEÑO DEL PROGRAMA DE MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES

El programa toma en cuenta las regulaciones actuales estipuladas por el Ministerio del Trabajo, centrándose en la implementación de medidas preventivas y la resolución de los factores de riesgo psicosocial en las instituciones públicas. Esto se refleja de la siguiente manera:



		6. Realizar el seguimiento a las medidas preventivas y/o intervenciones implementadas a fin de evidenciar la eficacia de estas.	Creación del comité de seguridad y salud en el trabajo. Ejecución del plan de acción. Realizar una evaluación continua de los factores de riesgo psicosocial.	Alcalde y concejales en seguridad humana	Laptop Insumos de papelería	600,00								X					
	Establecer lineamientos para la creación de medidas necesarias que prevengan la discriminación, acoso	7. Realizar talleres de sensibilización a todo el personal en temas relacionados a derechos laborales de grupos prioritarios y en condiciones de vulnerabilidad social, inclusión social, igualdad, lenguaje positivo y no discriminación en el ámbito laboral.	Establecer políticas de no violencia y discriminación. Promover relaciones sociales sanas en el entorno laboral	Alcalde y concejales en seguridad humana	Medios digitales Paina web Radio	300,00								X					
	laboral, violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género en los espacios de trabajo	8. Diseñar y ejecutar un programa de prevención del VIH-SIDA que incluya, como mínimo, las siguientes acciones: Crear conciencia: Información sobre la definición, fisiopatología, manifestaciones clínicas, modos de transmisión, tratamientos, estrategias de prevención, y las posibles consecuencias de la infección por VIH-SIDA. Fomentar la realización voluntaria y confidencial de pruebas de detección del VIH. Facilitar la difusión de recursos de comunicación y servicios de asesoramiento para la prevención y atención sociosanitaria.	Socializar el programa vigente del GAD Municipal Sucumbíos	Técnico en seguridad humana	Enfocus Laptop	200,00									X				



#### **4.6 DESARROLLO DE PLAN MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL PLAN DE ACCIÓN PARA EL GAD MUNICIPAL DE SUCUMBÍOS**

De la misma manera, en las siguientes tablas, se exhiben segmentos individuales del Anexo 3 que corresponde al "Programa que incluye las medidas correctivas y preventivas en concordancia con los riesgos psicosociales detectados en la metodología de evaluación".

**Tabla 10***Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo*

	<b>Dimensión</b>	<b>Nivel de riesgo</b>	<b>Intervención</b>	<b>Actividad planteada</b>	<b>Recurso</b>	<b>Presupuesto estimado</b>	<b>Fecha estimada</b>	<b>Responsable</b>
<b>Carga y ritmo de trabajo</b>	TEM 1. Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).							
	ITEM 2. Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.			Realizar un análisis de capacidad instalada en las actividades asignadas al personal. Ajustar los perfiles de puesto de trabajo.				
	ITEM 3. Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.	Riesgo medio	Moderada		Financiero	4.000,00	Se mantiene durante la administración actual en función de las necesidades. 1 capacitación cada 3 meses.	Jefe talento humano Técnico de seguridad
	ITEM 4. Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.							

Nota: Se presenta el plan de acción que contempla las medidas correctivas y preventivas de acuerdo con los riesgos psicosociales detectados en el proceso de evaluación.

**Tabla 11***Dimensión 2. Desarrollo de competencias*

	<b>Dimensión</b>	<b>Nivel de riesgo</b>	<b>Intervención</b>	<b>Actividad planteada</b>	<b>Recurso</b>	<b>Presupuesto estimado</b>	<b>Fecha estimada</b>	<b>Responsable</b>
<b>Desarrollo de competencias</b>	ITEM 5. Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado.							
	ITEM 6. En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo.	Riesgo alto	Inmediata	Elaborar un programa de capacitación y entrenamiento en función del nuevo perfil.	Talento humano	---	1 capacitación cada 3 meses. Seguimiento de actividades.	Jefe talento humano.
	ITEM 7. En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas.							
	ITEM 8. En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo.							

Nota: Plan de acción que incluye las acciones correctivas y preventivas en consonancia con los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación, específicamente para la dimensión 2 del cuestionario proporcionado por el Ministerio de Trabajo.

**Tabla 12***Dimensión 3. Liderazgo*

	<b>Dimensión</b>	<b>Nivel de riesgo</b>	<b>Intervención</b>	<b>Actividad planteada</b>	<b>Recurso</b>	<b>Presupuest o estimado</b>	<b>Fecha estimada</b>	<b>Responsable</b>
<b>Liderazgo</b>	ITEM 9. En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.							
	ITEM 10. Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo.							
	ITEM 11. Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o Actividades.							
	ITEM 12. Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar.	Riesgo alto	Inmediata	Generar un programa de incentivos en función del cumplimiento de metas y generación de buenas iniciativas en mejora de la entidad pública.	Financiero	1,000,00	1 capacitación cada 3 meses. Seguimiento de actividades.	Jefe talento humano.
	ITEM 13. Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo.							
ITEM 14. Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.								

Nota: Plan de acción que contempla las acciones correctivas y preventivas en línea con los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación del Ministerio de Trabajo de 2018.

**Tabla 13***Dimensión 4. Margen de acción y control*

	<b>Dimensión</b>	<b>Nivel de riesgo</b>	<b>Intervención</b>	<b>Actividad planteada</b>	<b>Recurso</b>	<b>Presupuesto estimado</b>	<b>Fecha estimada</b>	<b>Responsable</b>
<b>Margen de acción y control</b>	ITEM 15. En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión.							
	ITEM 16. Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas			Introducir a las reuniones de trabajo herramientas (Espina de pescado, árbol de causas, etc.) para la solución de problemas				
	ITEM17. Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones	Riesgo medio	Moderada		Financiero	1,000.00	1 capacitación cada 3 meses. Seguimiento de actividades.	Jefe talento humano.
	ITEM 18. Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo.							

Nota: Plan de acción que incluye las acciones correctivas y preventivas de acuerdo con los riesgos psicosociales identificados en el proceso de evaluación.

**Tabla 14***Dimensión 5. Organización del trabajo*

	<b>Dimensión</b>	<b>Nivel de riesgo</b>	<b>Intervención</b>	<b>Actividad planteada</b>	<b>Recurso</b>	<b>Presupuesto estimado</b>	<b>Fecha estimada</b>	<b>Responsable</b>
<b>Organización del trabajo</b>	ITEM 19. Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión.	Riesgo alto	Inmediata	Desarrollar mecanismos de comunicación mas eficientes (boletines de seguridad, lecciones aprendidas.	Talento humano.	--	1 capacitación cada 3 meses. Seguimiento de actividades.	Jefe talento humano.
	ITEM 20. En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores.							
	ITEM 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.							
	ITEM 22. En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos							
	ITEM 23. Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables.							
ITEM 24. Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo.								

Nota: Plan de acción con las medidas correctivas y preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación.

**Tabla 15***Dimensión 6. Recuperación*

	<b>Dimensión</b>	<b>Nivel de riesgo</b>	<b>Intervención</b>	<b>Actividad planteada</b>	<b>Recurso</b>	<b>Presupuesto estimado</b>	<b>Fecha estimada</b>	<b>Responsable</b>
<b>Recuperación</b>	ITEM 25. Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades							
	ITEM 26. En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.							
	ITEM 27. En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo.	Riesgo medio	Moderada	Establecer rutinas de ejercicios de estiramiento diarios en el personal en dos jornadas; mañana y tarde (10 min/cada jornada).	Financiero	1,000,00	1 rutina cada semana.	Jefe talento humano.
	ITEM 28. Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales							
	ITEM 29. Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo							

Nota: Plan de acción que abarca las acciones correctivas y preventivas en concordancia con los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación.

**Tabla 16***Dimensión 7. Soporte y apoyo*

	<b>Dimensión</b>	<b>Nivel de riesgo</b>	<b>Intervención</b>	<b>Actividad planteada</b>	<b>Recurso</b>	<b>Presupuesto estimado</b>	<b>Fecha estimada</b>	<b>Responsable</b>
<b>Soporte y apoyo</b>	ITEM 30. El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas.	Riesgo alto	Inmediata	Desarrollar programas de trabajo en equipo, coaching, PNL.	Financiero	2,500,00	Curso de coaching	Jefe talento humano.
	ITEM 31. En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas.							
	ITEM 32. En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad.							
	ITEM 33. En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero.							
	ITEM 34. En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. En situaciones de crisis y/o rehabilitación.							

Nota: Plan de acción que contiene las medidas correctivas y preventivas de acuerdo con los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación.

Tabla 17

## Dimensión 8. Otros puntos importantes

	Dimensión	Nivel de riesgo	Intervención	Actividad planteada	Recurso	Presupuesto estimado	Fecha estimada	Responsable
<b>Acoso discriminatorio</b>	ITEM 35. En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan.							
	ITEM 38. Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades.							
	ITEM 53. En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	Riesgo medio	Moderada	Generación de campañas de prevención en discriminación laboral	Talento humano.	-	----	Jefe talento humano.
	ITEM 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.							
<b>Acoso laboral</b>	ITEM 41. Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.	Riesgo alto	Inmediato	Generación de campañas de prevención en acoso laboral.	Talento humano.	---	--	Jefe talento humano.
	ITEM 50. Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.							

Nota: Plan de acción que aborda las medidas correctivas y preventivas de acuerdo con los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación en las categorías 8.1, que se refiere al acoso discriminatorio, y 8.2, relacionada con el acoso laboral.

**Tabla 18***Dimensión 8. Otros puntos importantes*

	Dimensión	Nivel de riesgo	Intervención	Actividad planteada	Recurso	Presupuesto estimado	Fecha estimada	Responsable
<b>Acoso sexual</b>	ITEM 43. En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	Riesgo alto	Inmediato	Mantener el respeto entre compañeros dentro de la Corporación	Todo el persona	---	Permanente	Jefe talento humano.
<b>Adicción al trabajo</b>	ITEM 48. Mi trabajo está libre de acoso sexual. ITEM 36. Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo ITEM 45. Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando. ITEM 51. Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal. ITEM 55. Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo. ITEM 57. Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros) ITEM 49. En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales.	Riesgo medio	Moderada	Generar política de cumplimiento de horario y actividades dentro de la jornada de trabajo	Talento humano.	-	-	Jefe talento humano.

Nota: Plan de acción que involucra las acciones correctivas y preventivas de acuerdo con los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación en las secciones 8.3, relacionada con el acoso sexual, y 8.4, referente a la adicción al trabajo.

Tabla 19

## Dimensión 8. Otros puntos importantes

	Dimensión	Nivel de riesgo	Intervención	Actividad planteada	Recurso	Presupuesto estimado	Fecha estimada	Responsable
<b>Condiciones del Trabajo</b>	ITEM 40. Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad.	Riesgo alto	Inmediato	Generar registros de inspecciones en áreas de trabajo.	Talento humano.	-	-	Jefe talento humano.
	ITEM 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							
<b>Doble presencia (laboral familiar)</b>	ITEM 46. Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo	Riesgo alto	Inmediato	Desarrollar espacios de orientación de bienestar social de índole familiar y laboral	Financiero	1,000.00	.	Jefe talento humano.
	ITEM 49. En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales.							
<b>Estabilidad laboral y emocional</b>	ITEM 37. En mi trabajo existe un buen ambiente laboral.	Riesgo medio	Moderada	Generar manual de beneficios y reconocimientos de la institución.	Talento humano.	-	----	Jefe talento humano.
	ITEM 39. En mi trabajo me siento aceptado y valorado.							
	ITEM 42. Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.							
	ITEM 52. Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución.							
<b>Salud auto percibida</b>	ITEM 54. Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.	Riesgo alto	Inmediato	Generar programas de salud e higiene laboral	Talento humano.	---	--	Jefe talento humano.
	ITEM 44. Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental.							
	ITEM 58. Considero que me encuentro física y mentalmente saludable.							

Nota: Plan de acción que contiene las acciones correctivas y preventivas en línea con los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación para las secciones 8.5, 8.6, 8.7 y 8.8.

## 4.7 ACCIONES DE MEJORA PARA LOS RIESGOS PSICOSOCIALES CON MAYOR INCIDENCIA EN EL ENTORNO LABORAL

Los datos representados en la figura 24 muestran una visión general en cuanto a las dimensiones evaluadas, eso permite plantear acciones de mejora de riesgos psicosociales en el GAD Municipal de Sucumbíos para el cual se tomará en cuenta las dimensiones con resultado de riesgo alto como prioritarias.

### 4.7.1 Dimensión 2. Desarrollo de competencias.

El riesgo alto en esta dimensión (56%) indica que existe una preocupación significativa en cuanto al desarrollo de competencias de los empleados. Esto sugiere que puede haber deficiencias en los programas de capacitación y desarrollo profesional en la organización.

**Tabla 20**

#### *Acciones de mejora en riesgos psicosociales*

<b>Dimensión 2: Desarrollo de competencias</b>
<p><b>Resultados obtenidos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Riesgo bajo:</b> 1%</li> <li>• <b>Riesgo medio:</b> 42%</li> <li>• <b>Riesgo alto:</b> 56%</li> </ul>
<p><b>Resultado esperado:</b> Al finalizar la actividad, se espera que los empleados hayan adquirido nuevas habilidades y conocimientos para enfrentar los riesgos psicosociales, mejorar su bienestar emocional y contribuir a un ambiente laboral más saludable y productivo en el área de trabajo.</p>
<p><b>Objetivo de la Actividad:</b> Fortalecer las habilidades emocionales, sociales y de comunicación de los participantes, brindándoles herramientas prácticas para reconocer, prevenir y gestionar situaciones de estrés, conflicto y acoso laboral.</p>
<p><b>Descripción de la Actividad:</b> <b>Identificación y Reconocimiento de Riesgos Psicosociales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar información sobre los diferentes riesgos psicosociales que pueden surgir en el entorno laboral con casos prácticos para ayudar a los participantes a identificar signos de estrés, conflictos interpersonales y posibles situaciones de acoso laboral.</li> </ul> <p><b>Técnicas de Manejo del Estrés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias efectivas para gestionar el estrés y la ansiedad en el trabajo.</li> </ul>
<p><b>Responsable:</b> Técnico de seguridad y jefe de talento humano</p>
<p><b>Cronograma:</b> Las fechas serán determinadas una vez se finalice la investigación y se compartan los resultados con el director de recursos humanos del GADMS.</p>

Nota: Se muestra el nivel de riesgo en dicha dimensión los resultados esperados de mejora y actividades a desarrollarse para mejorar la salud de los trabajadores o mitigar los riesgos psicosociales.

### 4.7.2 Dimensión 3. Liderazgo.

La alta proporción de riesgo alto en esta dimensión (77%) indica que hay un desafío significativo en términos de liderazgo en la organización. Esto puede afectar negativamente el clima laboral, la motivación de los empleados y la eficacia del trabajo en equipo.

**Tabla 21**

#### *Acciones de mejora dimensión desarrollo y competencias*

<b>Dimensión 3: Liderazgo</b>
<p><b>Resultados obtenidos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Riesgo bajo:</b> 2%</li> <li>• <b>Riesgo medio:</b> 21%</li> <li>• <b>Riesgo alto:</b> 77%</li> </ul>
<p><b>Resultado esperado:</b> Al finalizar la actividad, se espera que los líderes hayan adquirido nuevas habilidades y conocimientos para liderar en riesgos psicosociales, fomentando un ambiente laboral seguro, saludable y positivo para todo el equipo. Esto contribuirá a mejorar la gestión del bienestar emocional de los empleados y a prevenir los riesgos psicosociales en el área de trabajo.</p>
<p><b>Objetivo de la Actividad:</b> promover un liderazgo positivo y comprometido que fomente un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y seguro para todos los empleados.</p>
<p><b>Descripción de la Actividad:</b> <b>Prevención de Acoso Laboral y Conflictos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los líderes recibirán capacitación sobre cómo prevenir el acoso laboral y abordar los conflictos interpersonales en el equipo. Se enfocará en la promoción de un ambiente de trabajo respetuoso y en la identificación temprana de situaciones que puedan generar riesgos psicosociales.</li> </ul> <p><b>Liderazgo Positivo y Empático</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En la última parte del programa, se fomentará el desarrollo de un liderazgo positivo y empático, que inspire confianza y promueva un clima laboral saludable. Los líderes aprenderán a reconocer y valorar el trabajo de sus empleados, así como a promover la colaboración y el trabajo en equipo</li> </ul>
<p><b>Responsable:</b> Técnico de seguridad y jefe de talento humano</p>
<p><b>Cronograma:</b> Las fechas serán establecidas una vez se concluya la investigación y la socialización de resultados al jefe de talento humano del GADMS.</p>

Nota: Se presenta el nivel de riesgo en esa dimensión, los resultados de mejora esperados y las acciones planificadas para promover la salud de los trabajadores o reducir los riesgos psicosociales.

### 4.7.3 Dimensión 7. Soporte y apoyo

La presencia de un riesgo alto en esta dimensión (56%) indica que hay una falta de soporte y apoyo adecuados en el entorno laboral. Esto puede generar estrés y afectar la salud y el bienestar de los empleados.

**Tabla 22**

#### *Acciones de mejora en riesgos psicosociales*

<b>4.9.1.3 Dimensión 7: Soporte y apoyo</b>
<p><b>Resultados obtenidos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Riesgo bajo: 3%</b></li> <li>• <b>Riesgo medio: 41%</b></li> <li>• <b>Riesgo alto: 56%</b></li> </ul>
<p><b>Resultado esperado:</b> Después de un período de tiempo, realiza una nueva encuesta para evaluar los niveles de riesgo psicosocial. Comparar los resultados con los obtenidos inicialmente para determinar si ha habido una reducción en los niveles de riesgo.</p>
<p><b>Objetivo de la Actividad:</b> Reducir el riesgo general o se alcance un nivel de riesgo deseado mediante la implementación de políticas o procedimientos adecuados.</p>
<p><b>Descripción de la Actividad:</b> <b>Diseño de Estrategias de Intervención:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de gestión del estrés y el bienestar.</li> <li>• Mejoras en la comunicación interna y el apoyo entre colegas.</li> <li>• Evaluación y redistribución de la carga de trabajo.</li> <li>• Reconocimiento y recompensas por el desempeño sobresaliente.</li> <li>• Implementación de políticas de equilibrio entre trabajo y vida personal.</li> </ul>
<p><b>Implementación de las Estrategias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lleva a cabo las estrategias de intervención de manera sistemática y consistente. Asignar recursos adecuados y responsabilidades claras para asegurarse de que se implementen de manera efectiva.</li> </ul>
<p><b>Capacitación y Concientización:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Esto puede incluir talleres, sesiones informativas y recursos educativos.</li> </ul>
<p><b>Monitoreo y Evaluación Continuos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer un sistema de seguimiento para evaluar el impacto de las estrategias de intervención. Mediante encuestas periódicas y evalúa el bienestar y la satisfacción de los empleados.</li> </ul>
<p><b>Comunicación y Apoyo Continuo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener una comunicación abierta y constante con los empleados para asegurándose de que se sientan apoyados y escuchados durante todo el proceso.</li> <li>• Fomenta un ambiente de trabajo donde los empleados se sientan cómodos al expresar sus preocupaciones.</li> </ul>
<p><b>Responsable:</b> Técnico de seguridad y jefe de talento humano</p>
<p><b>Cronograma:</b> Las fechas serán establecidas una vez se concluya la investigación y la socialización de resultados al jefe de talento humano del GADMS.</p>

Nota: Se muestra el nivel de riesgo en dicha dimensión los resultados esperados de mejora y actividades a desarrollarse para mejorar la salud de los trabajadores o mitigar los riesgos psicosociales.

#### 4.7.4 Dimensión 8.2. Acoso laboral

La dimensión de acoso laboral muestra un riesgo alto (72%), tiene el potencial de dañar significativamente la salud emocional y social de los trabajadores, a su vez, afecta negativamente el funcionamiento y el desempeño de la institución u organización. Es crucial que las instituciones aborden este problema de manera proactiva, implementando políticas y medidas para prevenir y abordar el acoso laboral, y promoviendo un ambiente laboral saludable y respetuoso para todos los empleados.

**Tabla 23**

#### *Acciones de mejora en riesgos psicosociales*

<b>Dimensión 8.2: Acoso laboral</b>
<p><b>Resultados obtenidos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Riesgo bajo: 6%</b></li> <li>• <b>Riesgo medio: 22%</b></li> <li>• <b>Riesgo alto: 72%</b></li> </ul>
<p><b>Resultado esperado:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiza un seguimiento continuo de las quejas y de la efectividad de las políticas y programas Anti-acoso.</li> <li>• Mantener una comunicación abierta con los empleados para que se sientan escuchados y apoyados en todo momento.</li> </ul>
<p><b>Objetivo de la Actividad:</b> Prevenir los niveles de acoso laboral en el GAD Municipal Sucumbíos, promoviendo un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y saludable para todos los empleados.</p>
<p><b>Descripción de la Actividad:</b></p> <p><b>Revisión de Políticas y Procedimientos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Examina las políticas y procedimientos actuales relacionados con el acoso laboral en la organización.</li> </ul> <p><b>Desarrollo de Políticas Anti-acoso:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si no existen políticas Anti-acoso, desarrolla e implementa políticas y procedimientos claros para abordar el acoso laboral. Estas políticas deben incluir definiciones claras de acoso, procedimientos de denuncia y sanciones para los acosadores.</li> </ul> <p><b>Capacitación y Formación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporciona capacitación a los empleados y supervisores sobre la prevención del acoso laboral.</li> </ul> <p><b>Canal de Denuncias Confidencial:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establece un canal de denuncias confidencial para que los empleados puedan informar sobre casos de acoso sin temor a represalias.</li> </ul>
<p><b>Responsable:</b> Técnico de seguridad y jefe de talento humano</p>
<p><b>Cronograma:</b> Las fechas serán establecidas una vez se concluya la investigación y la socialización de resultados al jefe de talento humano del GADMS.</p>

Nota: Se muestra el nivel de riesgo en dicha dimensión los resultados esperados de mejora y actividades a desarrollarse para mejorar la salud de los trabajadores o mitigar los riesgos psicosociales.

#### 4.7.5 Dimensión 8.5. Condiciones del trabajo

En la dimensión de condiciones del trabajo, el riesgo alto (73%) sugiere que existen deficiencias significativas en las condiciones laborales. Esto puede incluir aspectos como la carga de trabajo excesiva, la falta de recursos y la falta de seguridad en el entorno laboral.

En base a estos análisis, se diseñará un plan de prevención de riesgos psicosociales que aborde específicamente los desafíos identificados en estas dimensiones. Esto puede incluir la implementación de políticas, programas de capacitación, mejoras en las condiciones laborales y la promoción de una cultura organizacional saludable y de apoyo. Es importante involucrar a todos los niveles de la organización.

#### Tabla 24

##### *Acciones de mejora en riesgos psicosociales*

<b>Dimensión 8.5: Condiciones del Trabajo</b>
<p><b>Resultados obtenidos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Riesgo bajo: 8%</b></li> <li>• <b>Riesgo medio: 19%</b></li> <li>• <b>Riesgo alto: 73%</b></li> </ul>
<p><b>Resultado esperado:</b> Es mejorar las condiciones de trabajo para promover la salud y el bienestar de los empleados en el GAD Municipal Sucumbíos. La comunicación, el monitoreo y la adaptación continua son elementos clave en este proceso.</p>
<p><b>Objetivo de la Actividad:</b> Mejorar las condiciones de trabajo en el GAD Municipal Sucumbíos, reduciendo el riesgo alto, medio y bajo de factores psicosociales negativos que puedan afectar la salud y el bienestar de los empleados.</p>
<p><b>Descripción de la Actividad:</b></p> <p><b>Planificación de Mejoras:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrolla un plan para abordar cada una de las áreas problemáticas identificadas.</li> <li>• Establece metas claras y acciones concretas que se deben tomar para mejorar las condiciones de trabajo.</li> </ul> <p><b>Implementación de Mejoras:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementa las mejoras planificadas de manera efectiva.</li> <li>• Asegúrate de asignar los recursos necesarios y de que se sigan los plazos establecidos.</li> </ul>
<p><b>Apoyo y Recursos para Empleados:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer un sistema de seguimiento para evaluar el impacto de las mejoras en las condiciones de trabajo. Realiza encuestas periódicas y evalúa el bienestar de los empleados.</li> </ul>
<p><b>Responsable:</b> Técnico de seguridad y jefe de talento humano</p>
<p><b>Cronograma:</b> Las fechas serán establecidas una vez se concluya la investigación y la socialización de resultados al jefe de talento humano del GADMS.</p>

Nota: Se exhibe el nivel de riesgo en esa dimensión, así como los resultados de mejora previstos y las acciones programadas para la promoción de la salud de los trabajadores o la reducción de los riesgos psicosociales.

#### **4.8 IMPACTO Y BENEFICIOS DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

El Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal de Sucumbíos es una entidad pública pueden ser significativos, incluso si actualmente no cumplen con los objetivos planteados y carecen de documentación en riesgos psicosociales. La implementación efectiva de un plan de prevención puede tener varios resultados positivos:

- La implementación de medidas preventivas y estrategias para abordar los riesgos psicosociales puede mejorar el ambiente de trabajo y reducir tensiones y conflictos, lo que impacta directamente en el bienestar emocional y la satisfacción de los empleados.
- Un plan de prevención de riesgos psicosociales puede ayudar a identificar y abordar las causas del ausentismo y la rotación de personal, lo que conlleva a una mayor estabilidad y productividad en la institución.
- Al mejorar el bienestar emocional y mental de los empleados, es probable que se incremente la productividad y la calidad del trabajo realizado.
- La prevención de riesgos psicosociales puede contribuir a reducir la incidencia de conflictos laborales y mejorar las relaciones interpersonales dentro del GAD Municipal.
- El enfoque en el bienestar de los empleados y la implementación de un plan de prevención de riesgos psicosociales pueden mejorar la imagen del GAD Municipal como una entidad que se preocupa por el bienestar de su personal.
- La prevención de riesgos psicosociales puede ayudar a reducir los costos asociados con el ausentismo, la rotación de personal y los conflictos laborales, lo que a su vez puede liberar recursos para otras iniciativas.
- Un ambiente laboral saludable y seguro puede ser un factor determinante para retener a los empleados más talentosos y calificados en la institución.

Aunque actualmente puedan no contar con la documentación adecuada y no hayan cumplido con los objetivos planteados, es importante reconocer que aún es posible implementar un plan de prevención de riesgos psicosociales y mejorar la situación. Es fundamental contar con el apoyo y el compromiso de la alta dirección y de todos los colaboradores para llevar a cabo con éxito la prevención y el abordaje de los riesgos psicosociales.

## 5 CONCLUSIONES

Los factores de riesgo psicosocial en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Sucumbíos muestran la importancia de abordar la salud mental de los trabajadores como una prioridad organizacional. Implementar medidas preventivas y programas de bienestar laboral contribuirá no solo al bienestar de los empleados individuales, sino también al buen funcionamiento y rendimiento general de la institución.

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial, basada en la metodología del Ministerio de Trabajo del Ecuador, reveló que el 11% de los trabajadores enfrenta un riesgo bajo, el 44% un riesgo medio y el 46% un riesgo alto en términos globales. Se identificó que, en la categoría de riesgo alto, los factores de riesgo psicosocial más comunes en los empleados del GAD Municipal Sucumbíos se encontraban en las dimensiones 2 (Desarrollo de competencias), 3 (Liderazgo), 7 (Soporte y apoyo), 8.2 (Acoso laboral) y 8.5 (Condiciones del trabajo), lo que requiere una intervención inmediata en el entorno laboral.

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial que se realizó en este estudio con respecto a los empleados del GAD Municipal Sucumbíos, siguiendo las actividades delineadas en el enfoque de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador, ha permitido la elaboración del Programa de prevención de riesgos psicosociales, siguiendo la estructura propuesta por el Ministerio de Trabajo. Asimismo, se ha elaborado el Plan de acción con medidas correctivas y preventivas. Este enfoque tiene como objetivo prevenir los efectos negativos, como accidentes laborales y problemas de salud entre los trabajadores.

## 6 RECOMENDACIONES

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial, conforme a la metodología del Ministerio de Trabajo del Ecuador, estableció los niveles de riesgo, aunque solo se centró en el resultado general. Por esta razón, se requiere analizar los resultados específicos de manera individual para poder proponer medidas de control más detalladas..

La propuesta del programa de prevención de riesgos psicosociales destinado a los factores de riesgo con porcentajes de nivel medio y alto implica la necesidad de tomar medidas de manera inmediata. Se deben implementar programas de prevención del estrés y promoción de la salud mental que proporcionen herramientas para manejar la carga laboral, fomenten el apoyo social y faciliten el equilibrio entre el esfuerzo y la recompensa.

La identificación temprana de signos de estrés y problemas psicosociales, la promoción de un ambiente laboral comprensivo y empático y la importancia de la salud mental en el lugar de trabajo debe ser prioridad de líderes y supervisores por lo que se recomienda programas de capacitación que los incluya.

## 7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-244*. (s. f.). Recuperado 8 de mayo de 2023, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/11/2020-Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020%E2%80%93244.pdf>
- Anchundia Espinoza, J. M. A. (2021). Evaluación de los Riesgos Psicosociales que Inciden en el Personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. *Revista Científica Hallazgos21*, 6(3), Article 3.
- Barra Zamalloa, R. A. (2023). El liderazgo en el sector público, la variable crítica para reformar la administración pública. *Vox Juris*, 41(1), 153-161.
- Bastidas, et al. 2017*. (s. f.). Recuperado 3 de julio de 2023, de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/57254.pdf>
- Cañavate, G. (2019, mayo 19). *Tutorial de instalación y uso del FPSICO 4.0—Evaluación Psicosocial*. <https://evaluacionpsicosocial.com/tutorial-fpsico4/>
- Chimborazo Orellana, B. E., & Barrionuevo Peña, L. M. (2020). *Riesgos Psicosociales en Policías del GAD Municipal. Riobamba, 2019* [bachelorThesis, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7175>
- Código de Trabajo*. (s. f.). Recuperado 26 de noviembre de 2022, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Código del Trabajo, Pub. L. No. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005, Codificación 17 Código del Trabajo | Actualizado 2023 159 (2012). <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>

- Constitución del Ecuador, 326 (2008).  
<http://archivobiblioteca.asambleanacional.gob.ec/constituciones-del-ecuador>
- Código Orgánico de Organización Territorial, COOTAD, (2018).  
<https://www.lexis.com.ec/biblioteca/cootad>
- Cortés Díaz, J. M. (2018). *Técnicas de prevención de riesgos laborales: Seguridad y salud en el trabajo (11a. ed.)*. Editorial Tébar Flores. <https://elibro.net/es/ereader/utnorte/52003>
- De La Cruz et al. (s. f.). Recuperado 1 de diciembre de 2022, de  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3773/Ridequnj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, (2004).  
<http://www.sice.oas.org/trade/junac/decisiones/dec584s.asp>
- Decreto Ejecutivo 193 Registro Oficial Suplemento 109 de 27-oct.-201. (s. f.). Recuperado 25 de julio de 2023, de [https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/Documento\\_Reglamento-Otorgamiento-Personalidad-Jur%C3%ADdica-Organizaciones-Sociales.pdf](https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/Documento_Reglamento-Otorgamiento-Personalidad-Jur%C3%ADdica-Organizaciones-Sociales.pdf)
- Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores Decreto Ejecutivo 2393, Pub. L. No. Decreto Ejecutivo 2393, Registro Oficial 565 de 17 noviembre 1986 (2003).  
<https://www.fielweb.com/Index.aspx?95&nid=10321#norma/10321>
- Dresel, W. (2019). *El impacto del estrés* (Kindle). GRIJALBO.  
<https://www.penguinlibros.com/uy/autoayuda/162185-libro-el-impacto-del-estres-9789974903173/fragmento>
- Enríquez, C. (2016, junio 8). Cinco medidas para frenar el estrés laboral. *Cinco medidas para frenar el estrés laboral*. <http://www.revistalideres.ec/lideres/estudio-estreslaboral-empresas-talentohumano.html>

- Espinoza, E., Quimí Espinosa, J., Escobar Segovia, K., & Camacho Polo, I. (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: Un estudio en la ciudad de Guayaquil. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 4(7), Article 7. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol4iss7.2020pp21-39p>
- EU-OSHA. (2021). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- EU-OSHA. (2023). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Fernández, A. P. (2016). *Manual de prácticas de seguridad en el trabajo*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz. <https://elibro.net/es/ereader/utnorte/33877>
- GAD Municipal Sucumbios. (2023, 2027). *Gobierno Municipal de Sucumbios*. <http://www.gadmsucumbios.gob.ec/pag/#>
- Gallardo Ponce, I. (2019, octubre 4). *¿Qué sabes sobre el estrés? Toda la información*. CuidatePlus. <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/estres.html>
- Gea-Izquierdo, E. (2017). *Seguridad y salud en el trabajo*. Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://elibro.net/es/ereader/utnorte/125562>
- González, D. (2015). *Ergonomía y psicopsicología*. (4ta edición). FC Editorial.
- Guarderas B, C. (2022, junio 14). Conoce las novedades jurídicas relevantes para ti y tu negocio. *Meythalerzambrano*. <https://www.meythalerzambranoabogados.com/post/ecuador-ratifica-el-convenio-sobre-la-eliminación-de-la-violencia-y-acoso-en-el-mundo-del-trabajo>
- Gutiérrez, P. (2019, mayo 14). La importancia de medir los factores psicosociales en el lugar de trabajo. *Universidad Católica de la Santísima Concepción*.

<https://www.ucsc.cl/comunicacion-interna/la-importancia-de-medir-los-factores-psicosociales-en-el-lugar-trabajo/>

Hassard, J. (2015). *Work-related stress: Nature and management—OSHwiki | European Agency for Safety and Health at Work*. <https://oshwiki.osha.europa.eu/es/themes/work-related-stress-nature-and-management>

Herramienta de tabulación del Ministerio del Trabajo. (2018). *Herramienta de tabulación del Ministerio del Trabajo*. <https://www.trabajo.gob.ec/programas/>

*ILO estrés laboral*. (s. f.). Recuperado 23 de abril de 2023, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)

INSST. (2015a). *Catálogo de Publicaciones—Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial (edición ampliada)*. Portal INSST. <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/algunas-orientaciones-para-evaluar-los-factores-de-riesgo-psicosocial-edicion-ampliada>

INSST. (2015b). *Riesgos Físicos—Portal INSST - INSST*. Portal INSST. <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-fisicos>

INSST. (2017). *¿Qué es la seguridad en el trabajo? Quirónprevención*. <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/seguridad-trabajo>

INSST. (2022a). *AIP.29.1.22—FPSICO. Factores Psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.1—Año 2022—Portal INSST - INSST*. Portal INSST. <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/fpsico-factores-psicosociales-metodo-de-evaluacion-version-4.1>

INSST. (2022b). *Evaluación de riesgos psicosociales—INSST - Portal INSST - INSST*. Portal INSST. <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/evaluacion-de-riesgos-psicosociales>

Instituto de Salud Pública de Chile. (2023). *Instituto de Salud Pública de Chile*. <https://www.ispch.gob.cl/>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Pub. L. No. Registro Oficial 565 de 17 noviembre 1986, Decreto Ejecutivo 2393 (2003). <https://www.fielweb.com>

*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 MDT-MSP-2019-038, 2020.* (s. f.). Recuperado 14 de mayo de 2023, de [https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/12/instructivo\\_para\\_implementacion\\_programa\\_preencion\\_drogas\\_en\\_el\\_ambito\\_laboral\\_06.04.2020-1.pdf](https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/12/instructivo_para_implementacion_programa_preencion_drogas_en_el_ambito_laboral_06.04.2020-1.pdf)

Intriago, F. E. J. (2018). Los riesgos psicosociales en el Derecho del Trabajo: ¿Una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano? *USFQ Law Review*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.18272/lr.v5i1.1219>

ISTAS. (2019). *Condiciones de trabajo y salud Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y salud (ISTAS)*. Salud laboral > Daños a la salud > Condiciones de trabajo y salud Condiciones de trabajo y salud. <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>

Lara, P. D. J., Gómez, P. D. A., Peñafiel, M. Á., Játiva, M. M. V., Pando, K., Pulla, M. V., Castelo, M. A., Cazorla, M. C., Moreno, M. L., Correa, M. P., Martínez, M. D., Suasnavas, M. P., Yturralde, I. J., López, I. F., Alzamora, I. W., Chuquín, I. P., Portillo, I. C., Romero, I. J., Chicaiza, I. M., ... Salvador, M. D. (s. f.). *AGRADECIMIENTOS A LOS PARTICIPANTES*

*EN EL DISEÑO, TRABAJO DE CAMPO Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO DEL  
CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.*

Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, Pub. L. No. Ley 1, Ley 1 Registro Oficial Suplemento 395 de 04 agosto 2008 58 (2018).

<https://www.lexis.com.ec/biblioteca/ley-organica-sistema-nacional-contratacion-publica>

Lopez. (s. f.). Recuperado 1 de diciembre de 2022, de [https://comunicandosalud.com/wp-content/uploads/2019/06/guia\\_exposicion\\_factores\\_riesgo\\_ocupacional.pdf](https://comunicandosalud.com/wp-content/uploads/2019/06/guia_exposicion_factores_riesgo_ocupacional.pdf)

Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, Pub. L. No. Ley 1, Registro Oficial Suplemento 395 de 04-ago.2008 71 (2018). <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/losep>

*Ministerio de Coordinación de la Política y Gobierno Autónomos Descentralizados del Ecuador.* (2011). <https://www.gob.ec/mcpgad>

Ministerio de Salud Pública. (2019). *Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019—2025.* Catálogo de normas, políticas, reglamentos, protocolos, manuales, planes, guías y otros MSP. <https://www.salud.gob.ec/biblioteca/>

Ministerio del Trabajo. (2021). *Programas – Ministerio del Trabajo.* Prevención de riesgos psicosociales. <https://www.trabajo.gob.ec/programas/>

Navas, E. (2018). *Prevención de riesgos laborales, sector Industria: Riesgos específicos del trabajo con metal (2a. ed.).* Editorial ICB. <https://elibro.net/es/ereader/utnorte/111448>

Neffa, J. C. (2020). *Pandemia y riesgos psicosociales en el trabajo: Una mirada interdisciplinaria y la experiencia sindical.* Homo Sapiens Ediciones. <https://elibro.net/es/ereader/utnorte/177042>

OIT. (2013, octubre 21). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: Una mirada de género* [Fascículo]. [http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS\\_227402/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang-es/index.htm)

- OIT. (2015, diciembre 21). *Stress Prevention at Work Checkpoints app* [Document].  
[https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS\\_438081/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_438081/lang--en/index.htm)
- OMS. (1948). *¿Cómo define la OMS la salud?* <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>
- ISO 31000:2018 (es), *Gestión del riesgo—Directrices*, 52 (2018).  
<https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:31000:ed-2:v1:es>
- Pozo Eugenio, C. M. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: El caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales. (2021, enero 27). Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales. *Previntec*. <https://previntec.com/programa-de-prevencion-de-riesgos-psicosociales-2021/>
- Programas - Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial - Ministerio del Trabajo. (2021). *Programas—Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial—Ministerio del Trabajo*.  
<https://www.trabajo.gob.ec/programas/>
- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN*. (s. f.). Recuperado 8 de mayo de 2023, de [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/11/Protocolo\\_v3.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/11/Protocolo_v3.pdf)
- Quiron. (2018, julio 17). *¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales en el trabajo?* Quirónprevención. <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/cuales-principales-riesgos-psicosociales-trabajo>

- Ramírez, M., Peña, A. M. M., & Tejada Betancourt, L. (2020). *Seguridad laboral y salud ocupacional*. Universidad Abierta para Adultos (UAPA).  
<https://elibro.net/es/ereader/utnorte/175898?page=105>
- Revelo, P. M. (2021a). Nro. 0135. Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados, 2017. *Corporación Líderes*.  
<https://www.corporacionlideres.com/acuerdo-ministerial-nro-mdt-2020244/>
- Revelo, P. M. (2021b, enero 19). ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2020 – 244. *Corporación Líderes*. <https://www.corporacionlideres.com/acuerdo-ministerial-nro-mdt-2020244/>
- Saboya, A. (2022). *UNIVERSITAT DE VALENCIA: Riesgos psicosociales*.  
<https://webges.uv.es/uvTaeWeb/MuestraInformacionEdictoPublicoFrontAction.do?idEdictoSeleccionado=45944>
- Saldaña Orozco, C., Polo Vargas, J. D., Gutiérrez Carvajal, O. I., Ibarra Rentería, G. M., & Velazco, A. A. (2019). Liderazgo, factores de riesgo psicosocial y estrés en la Dirección de Tránsito y Movilidad en Zapotlán el Grande (Jalisco). *Barranquilla- Colombia, vol.35(3)*, 343-359.
- San Lucas, 2017. (s. f.). Recuperado 1 de diciembre de 2022, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/24135/1/TESIS%20SAN%20LUCAS%20.pdf>
- Sanchez, J. D. (2015, mayo 4). OPS/OMS | Clasificación de los peligros. *Pan American Health Organization / World Health Organization*.  
[https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=10837:2015-clasificacion-peligros&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10837:2015-clasificacion-peligros&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0)

- Solorzano, O. (2014). *Manual de conceptos de Riesgos y Factores de Riesgo Para Análisis de Peligrosidad*. 40.
- Subía, N. M. &. (2017, febrero 6). *Nuevas Directrices para la Implementación del Programa de Prevención Integral al Uso y Consumo de Drogas en Espacios Laborales*. Naranjo Martínez & Subía. <https://nmslaw.com.ec/nuevas-directrices-para-la-implementacion-del-programa-de-prevencion-integral-al-uso-y-consumo-de-drogas-en-los-espacios-laborales/>
- Toro, R. (2021, junio 30). *Mejores Métodos para la evaluación de los Riesgos Psicosociales*. Nueva ISO 45001. <https://www.nueva-iso-45001.com/2021/06/mejores-metodos-para-la-evaluacion-de-los-riesgos-psicosociales/>
- Universitat de València. (2023). *Riesgos Psicosociales*. <https://www.uv.es/uvweb/servicio-prevencion-medio-ambiente/es/salud-prevencion/unidades/unidad-ergonomia-psicosociologia-aplicada/psicosociologia/riesgos-psicosociales-1285946793511.html>
- Viñuela, P. (2021, febrero 8). Cuáles son las **【Fases del Estrés】** alarma, resistencia y agotamiento. *Psynthesis Psicología*. <https://psynthesispsicologia.es/fases-estres>
- World Health Organization. (2010). Entornos laborales saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS: Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. *WHO healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices*. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44466>
- Zatizabal, O. A., Bravo, Á. O. B., & Márquez, M. de J. A. (2018). Stress laboral. *Revista Universidad de Guayaquil*, 126(1), Article 1. <https://doi.org/10.53591/rug.v126i1.689>

## ANEXOS

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



ANEXO 2			
LISTA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EMPLEADORES CON MÁS DE 10 TRABAJADORES/SERVIDORES			
MDT-DSSTGIR-(INICIALES)-(AÑO)-(NÚMERO DE INSPECCIÓN)			
INSPECCIÓN <input type="checkbox"/>	RE INSPECCIÓN <input type="checkbox"/>	FECHA MÁXIMA PARA REMITIR INFORMACIÓN DE INCUMPLIMIENTOS:	
FECHA:	FECHA:		
DATOS GENERALES DE LA EMPRESA			
TIPO DE EMPRESA: <input type="checkbox"/> EMPRESA PÚBLICA <input type="checkbox"/> EMPRESA PRIVADA			
REPRESENTANTE LEGAL:		NÚMERO DE TELÉFONO:	
RAZÓN SOCIAL:		RUC:	
CORREO ELECTRÓNICO:			
ACTIVIDAD ECONÓMICA:			
TAMAÑO DE EMPRESA: <input type="checkbox"/> PEQUEÑA EMPRESA (de 10 a 49 trabajadores) <input type="checkbox"/> MEDIANA EMPRESA "A" (de 50 a 99 trabajadores) <input type="checkbox"/> MEDIANA EMPRESA "B" (de 100 a 199 trabajadores) <input type="checkbox"/> GRANDE EMPRESA (200 o más trabajadores)			
TIPO DE CENTRO DE TRABAJO: <input type="checkbox"/> MATRIZ <input type="checkbox"/> SUCURSAL			
DIRECCIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA INSPECCIONADA:			
NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES/SERVIDORES:		CONSOLIDADO DE PLANILLA DEL IESS:	
NÚMERO DE TRABAJADORES/SERVIDORES DEL CENTRO DE TRABAJO:		<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
HOMBRES: _____ MUJERES: _____ TELETRABAJADORES: _____ EXTRANJEROS: _____ ADOLESCENTES: _____			
MUJERES EMBARAZADAS: _____ ADULTOS MAYORES: _____ NIÑOS: _____ MUJERES EN LACTANCIA: _____			
NÚMERO DE CENTROS DE TRABAJO ABIERTOS: _____			
HORARIO DE TRABAJO:			
NOMBRE DE LOS ENTREVISTADOS EN LA INSPECCIÓN O REINSPECCIÓN:			
LISTA DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA LEGAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
NORMATIVA LEGAL DE SEGURIDAD Y SALUD	CUMPLIMIENTO LEGAL	INSPECCIÓN	
GESTIÓN TALENTO HUMANO		CUMPLE	NO CUMPLE
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 15. Acuerdo Ministerial 174 (2008) Art. 16.	1. ¿Cuenta con la Unidad de Seguridad e Higiene (SH) dirigida por un técnico en la materia?  1 Aplica para empleadores que cuenten con 100 o más trabajadores y/o servidores; o empleadores de sectores catalogados como de alto riesgo con más de 50 trabajadores/servidores		
Decisión 584 (2004) Art. 11 literal a). Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 11 literal c). Acuerdo Ministerial 174 (2008) Art. 17.	2. ¿Cuenta con Responsable de la Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos?		
Decisión 584 (2004) Art. 14. Código del Trabajo (2005) Art. 430. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 16. ACUERDO INTERMINISTERIAL No. MDT-MSP-2016-00000104 reformado con el ACUERDO INTERMINISTERIAL MSP-MDT-2018-0001. Acuerdo Ministerial 0174 (2008) Art. 16. Acuerdo Ministerial 1404 (1978) Art. 6.	3. ¿Cuenta con médico ocupacional para realizar la gestión de salud en el trabajo?		

Decisión 584 (2004). Art. 11 literal a). Código del Trabajo (2005) Art. 430 numeral 2. Decreto Ejecutivo 2393 (1986). Art. 16. Reglamento General a la LOSEP. Art. 228. ACUERDO INTERMINISTERIAL No. MDT-MSP-2016-0000104 reformado con el ACUERDO INTERMINISTERIAL MSP-MDT-2018-0001. Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 10. Acuerdo Ministerial 1404 (1978) Art. 4 v 7.	4. ¿Cuenta con servicio médico con la planta física adecuada?  Aplica para empresas e instituciones con más de 100 trabajadores y/o servidores			
Acuerdo Ministerial 0174 (2008) Reformado por el Acuerdo Ministerial 067 (2017)	5. ¿Cuenta con certificación de competencias laborales en prevención de riesgos laborales o licencia de prevención de riesgos laborales?  Construcción Si ___ No ___ N/A ___ Trabajos eléctricos Si ___ No ___ N/A ___			
Reglamento a Ley de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial (2012) Art. 132. Decreto Ejecutivo 2393 (1986). Art. 132 numeral 3.	6. ¿El personal que opera vehículos (Motorizados, automóviles, equipo pesado, montacargas, etc.) tiene la licencia respectiva de conducción?			
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>

GESTIÓN DOCUMENTAL		CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Resolución 957 (2008) Art. 10, 13, 14. Decreto Ejecutivo 2393 (1986). Art. 14 numeral 1 y numeral 2. Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 10.	7. ¿Cuenta con el registro del Organismo Paritario en el Sistema Único de Trabajo (SUT)?  <input type="checkbox"/> Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo <input type="checkbox"/> Subcomité de Seguridad e Higiene del Trabajo <input type="checkbox"/> Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986). Art. 14 numeral 7. Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 10 literal c), Art. 15.	8. Informe anual de gestión del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo en el Sistema Único de Trabajo (SUT)  <input type="checkbox"/> Registro en el SUT <input type="checkbox"/> Respaldo de lo reportado y declarado en el SUT			
Resolución 957 (2008) Art. 10 y 11. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 14 numeral 7 y numeral 8 Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 10.	9. Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo  <input type="checkbox"/> Acta de constitución <input type="checkbox"/> Sesiones mensuales <input type="checkbox"/> Sesiones bimensuales <input type="checkbox"/> N/A (Bimensual: Dos veces al mes)			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 14 numeral 8.	10. ¿Se ha realizado sesiones mensuales del Sub Comité de Seguridad e Higiene del trabajo?			
Código del Trabajo (2005) Art. 434. Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 10 literal b). Decisión 584 (2004) Art. 11 literal a). Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 11 numeral 12.	11. Reglamento de Higiene y Seguridad en el trabajo  <input type="checkbox"/> Resolución de aprobación <input type="checkbox"/> Entrega de ejemplar que incluye la política de seguridad y salud en el trabajo			
Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 10 literal g).	12. ¿Cuenta con el registro del plan anual de capacitación en el Sistema Único de Trabajo (SUT)?			
Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 10 literal f). Acuerdo Interministerial 003 (2019) Art. 4 y 7. Instructivo Adecuación y Uso de las salas de apoyo a la lactancia materna en empresas del sector privado (Ítem 6)	13. ¿Cuenta con el registro de implementación de la sala de apoyo a la lactancia materna en el Sistema Único de Trabajo (SUT)?  Si ___ N/A ___ Temporal (Centro de trabajo con al menos 1 mujer en lactancia) Si ___ N/A ___ Permanente (Centro de trabajo con 50 o más mujeres en edad fértil) Si ___ N/A ___ Registro el uso de la sala en el SUT			
Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 10 literal f). Acuerdo Interministerial 003 (2019) Art. 4 y 7. Instructivo Adecuación y Uso de las salas de apoyo a la lactancia materna en empresas del sector privado (Ítem 6).	14. ¿Cuenta con el certificado de registro de prevención de amenazas naturales y riesgos antrópicos?			
Acuerdo Ministerial 082 (2017) Art. 9. Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 10 literal g).	15. ¿Cuenta con el certificado de registro del programa de prevención de riesgos psicosociales en el Sistema Único de Trabajo (SUT)?			
Acuerdo Ministerial 082 (2017) Art. 9. Acuerdo Ministerial 398 VIH-SIDA (2006). Acuerdo Ministerial 244 (2020).	16. Se ha implementado el programa de prevención de riesgos psicosociales?  <input type="checkbox"/> Actividad 1 <input type="checkbox"/> Actividad 7  <input type="checkbox"/> Actividad 2 <input type="checkbox"/> Actividad 8 <input type="checkbox"/> Actividad 3 <input type="checkbox"/> Actividad 9 <input type="checkbox"/> Actividad 4 <input type="checkbox"/> Actividad 10 <input type="checkbox"/> Actividad 5 <input type="checkbox"/> Actividad 11 <input type="checkbox"/> Actividad 6 <input type="checkbox"/> Actividad 12			

Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 10 literal g).	11	17. ¿Cuenta con el registro del programa de prevención integral del uso y consumo de alcohol, trabajo u otras drogas en los espacios laborales públicos y privados en el Sistema Único de Trabajo (SUT)?			
Acuerdo Interministerial 038 (2019).	12	18. ¿Se ha implementado el programa de prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales públicos y privados?			
<b>PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE SALUD EN EL TRABAJO</b>					
Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 10 literal f)	13	19. ¿Cuenta con el registro de actividades de la promoción y prevención de salud en el trabajo en el Sistema Único de Trabajo (SUT)?			
Acuerdo Ministerial 1404 (1978) Art. 11. Numeral 5. Literal b).	14	20. ¿Cuenta con índice de ausentismo por: <input type="checkbox"/> Enfermedad común <input type="checkbox"/> Enfermedad laboral  <input type="checkbox"/> Enfermedad por accidente de trabajo <input type="checkbox"/> Incidencia (Episodios nueva enfermedad) <input type="checkbox"/> Prevalencia (Número de casos)			
Resolución 957 (2008) Art 5. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393 (1986). Art. 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45. Acuerdo Ministerial 1404 (1978) Art. 11. Numeral 1. Literal d).	15	21. Inspecciones sanitarias realizadas a las instalaciones (baños, comedores, servicios higiénicos, suministros de agua potable y otros en los sitios de trabajo)			
Ley Orgánica de Salud (2006) Art. 53. Decreto Ejecutivo 2393 (1986). Art. 66. Numeral 1. Acuerdo Ministerial 1404 (1978) Art. 11. Numeral 2. Literal f).	16	22. Inmunizaciones aplicadas a los trabajadores/servidores			
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>		0,00%	0,00%	0,00%

<b>GESTIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>		<b>CUMPLE</b>	<b>NO CUMPLE</b>	<b>NO APLICA</b>
Decisión 584 (2004) Art. 11 literal h), i), Art. 23. Resolución 957 (2008) Art 1 literal c). Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 11 numeral 9 y 10.	1	23. Evidencia de capacitación, formación e información recibida por los trabajadores/servidores en Seguridad y Salud en el trabajo.		
Decisión 584 (2004) Art. 11 literal b). Resolución 957 (2008) Art. 1 literal b). Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 15 numeral 2.	2	24. Examen inicial o diagnóstico de factores de riesgos laborales cualificado o ponderado por puesto de trabajo.  (Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales, incluye puestos de trabajo de trabajadores/servidores que laboran en jornada presencial y teletrabajo).		
Decisión 584 (2004) Art. 11 literal b) y c). Resolución 957 (2008) Art. 1 literal b) numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 15 numeral 2 literal a).	3	25. Riesgos físicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.		
Decisión 584 (2004) Art. 11 literal b) y c). Resolución 957 (2008) Art. 1 literal b) numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 15 numeral 2 literal a).	4	26. Riesgos mecánicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.		
Decisión 584 (2004) Art. 11 literal b) y c). Resolución 957 (2008) Art. 1 literal b) numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 15 numeral 2 literal a).	5	27. Riesgos químicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.		
Decisión 584 (2004) Art. 11 literal b) y c). Resolución 957 (2008) Art. 1 literal b) numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 15 numeral 2 literal a).	6	28. Riesgos biológicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.		
Decisión 584 (2004) Art. 11 literal b) y c). Resolución 957 (2008) Art. 1 literal b) numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 15 numeral 2 literal a).	7	29. Riesgos ergonómicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.		
Decisión 584 (2004) Art. 11 literal b) y c). Resolución 957 (2008) Art. 1 literal b) numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 15 numeral 2 literal a).	8	30. Riesgos psicosociales (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.		
Decisión 584 (2004) Art 11 literal c). Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 11 numeral 5, Art. 176, 178, 179, 180, 181, 182.	9	31. Equipos de protección personal <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición		
Decisión 584 (2004) Art 11 literal c). Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 11 numeral 5, Art. 184.	10	32. Ropa de trabajo. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición		

## CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 29.	11	33. ¿La estructura de prevención contra caída de objetos y personas está en buen estado y bajo norma? (Plataformas de trabajo, barandillas, rodapiés, escaleras fijas y de servicio, cadenas, cuerdas, cables, eslingas, ganchos, poleas, tambores de izar)			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 34.	12	34. ¿Los locales se encuentran limpios y ordenados? (Áreas de trabajo, pasillos, galerías y corredores libres de obstáculos y objetos almacenados correctamente)			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 85 numeral 5, Art. 88.	13	35. ¿Los dispositivos de paradas, pulsadores de parada y dispositivos de parada de emergencia están perfectamente señalizados, fácilmente accesibles y están en un lugar seguro? -Dispositivos de paradas, pulsadores de parada, perfectamente señalizados, fácilmente accesibles y están en un lugar seguro Si ___ NO ___ N/A ___ -Las partes fijas o móviles de motores, órganos de transmisión y máquinas cuentan con resguardos u otros dispositivos de seguridad Si ___ NO ___ N/A ___ -Herramientas de mano en buenas condiciones de uso Si ___ NO ___ N/A ___			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 136 numeral 1, 5, Art. 138 numeral 2.	14	36. ¿Los productos y materiales inflamables se almacenan en locales distintos a los de trabajo o en recintos completamente aislados y los recipientes que los contienen se encuentran debidamente rotulados conforme la norma vigente?			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 138 numeral 2.	15	37. ¿Los bidones, baldes, barriles, garrafas, tanques y en general cualquier tipo de recipiente que tenga productos corrosivos o cáusticos, están rotulados con indicaciones de tal peligro y precauciones para su uso?			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 66.	16	38. ¿Se aplica medidas de bioseguridad para la prevención y control de agentes biológicos?			
<b>TRABAJOS DE ALTO RIESGO</b>					
Acuerdo Ministerial 174 (2008) Art. 41, 59 literales a), b), Art. 60 literal f), Art. 62, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118. Acuerdo Ministerial 013 (1998) Art. 14.	17	39. Se han tomado medidas de prevención y protección para: -Trabajos en altura Si ___ NO ___ N/A ___ -Trabajos en caliente Si ___ NO ___ N/A ___ -Trabajos en espacios confinados Si ___ NO ___ N/A ___ -Trabajos con en instalaciones eléctricas energizadas Si ___ NO ___ N/A ___ -Trabajos en Excavaciones Si ___ NO ___ N/A ___ -Izajes de cargas (montacargas / grúas) Si ___ NO ___ N/A ___			
<b>SEÑALIZACIÓN</b>					
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	18	40. Señalización preventiva. *Cumple con la normativa.			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	19	41. Señalización prohibitiva. *Cumple con la normativa.			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	20	42. Señalización de información. *Cumple con la normativa.			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	21	43. Señalización de obligación. *Cumple con la normativa.			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 154 numeral 1. NTE INEN-ISO 3864-1.	22	44. Señalización de equipos contra incendio. *Cumple con la normativa.			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 160, 161, 166.	23	45. Señalización que oriente la fácil evacuación del recinto laboral en caso de emergencia.			
<b>TOTAL</b>			<b>0</b>	0,00%	0,00%
					0,00%

AMENAZAS NATURALES Y RIESGOS ANTRÓPICOS		CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Decisión 584 (2004) Art. 16. Resolución 957 (2008) Art. 1 literal d) numeral 4. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 13 numeral 1 y 2, Art. 160 numeral 6.	1	46. ¿Cuenta con un plan de emergencia / autoprotección?		
Decisión 584 (2004) Art. 11 literal h), i), Art. 23. Resolución 957 (2008) Art. 1 literal c). Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 160 numeral 4 y 6.	2	47. ¿Se ha capacitado a los trabajadores/servidores sobre la prevención de amenazas naturales y riesgos antrópicos?		
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 160. Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios (2009) Art. 188.	3	48. ¿Cuenta con brigadas o responsable de emergencia?		
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 160 numeral 6.	4	49. ¿Se ha realizado simulacros?		

Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 24, 33, 160, 161. Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios (2009) Art. 17 tabla 1.	5	50. ¿La empresa cuenta con puertas y salidas de emergencia, libres de obstáculos?			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 154 numeral 2.	6	51. ¿La empresa ha instalado sistemas de detección de humo?			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 159 numeral 4.	7	52. ¿Los extintores se encuentran en lugares de fácil visibilidad y acceso?			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 156. Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios (2009) Art. 33.	8	53. ¿La empresa cuenta con Bocas de incendio?  <input type="checkbox"/> Permiso vigente del cuerpo de bomberos <input type="checkbox"/> Superficie cubierta de 500 metros cuadrados o fracción			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 58.	9	54. ¿La empresa cuenta con dispositivos de iluminación de emergencia?			
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>		0,00%	0,00%	0,00%

GESTIÓN EN SALUD EN EL TRABAJO		CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA	
Código del Trabajo (2005) Art. 412 numeral 5. Acuerdo Ministerial 1404 (1978) Art. 11 numeral 2 literal b) y Art. 13. Acuerdo Ministerial 341 (2019) Art. 2.	1	55. ¿Cuenta con Historial de exposición laboral de los trabajadores/servidores (Historia Médica Ocupacional)?  Historia clínica ocupacional (Formato publicado por el Ministerio de Salud Pública).			
Decisión 584 (2004) Art. 14 y 22. Resolución 957 (2008) Art 5 literal h). Reglamento a la LOSEP (2011) Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 11 literal 6. Acuerdo Ministerial 174 (2008) Art. 57 literal b). Acuerdo Ministerial 1404 (1978) Art. 11 numeral 2 literal a).	2	56. ¿Se ha realizado los exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores?  a) Inicio o ingreso SI ___ NO ___ b) Periódico SI ___ NO ___ c) Retro SI ___ NO ___			
Código del Trabajo (2005) Art. 412. Acuerdo Ministerial 1404 (1978).	3	57. ¿Se ha comunicado al trabajador/servidor los resultados de los exámenes médicos ocupacionales practicados con ocasión de la relación laboral?			
Decisión 584 (2004) Art. 22. Resolución 957 (2008) Art. 17. Código del Trabajo (2005) Capítulo VII. Acuerdo Ministerial 174 (2008) Art. 57 literal a). Acuerdo Ministerial 1404 (1978) Art. 11 numeral 1 literal c), numeral 5 literal a).	4	58. ¿Cuenta con el Certificado de aptitud médica de los trabajadores/servidores? (Certificado de aptitud médica de ingreso, periódico).  El certificado deberá contener firma del trabajador/servidor y firma del médico ocupacional.			
Decisión 584 (2004) Art. 11, literal f) y g). Resolución 957 (2008) Art. 1 literal d) numeral 1, Art. 5 literal m) y n). Código del Trabajo (2005) Art. 42 numeral 31. Reglamento a la LOSEP (2011) Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 11 numeral 14. Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 10 literal a). Acuerdo Ministerial 174 (2008) Art. 11, 136, 137. Acuerdo Ministerial 1404 (1978) Art. 11. numeral 3 literal b), c) y d). Resolución CD 513 (2016).	5	59. ¿Se han producido accidentes de trabajo?  <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No  ___ Protocolo interno de actuación ___ Reporte al IESS ___ Medidas correctivas y preventivas ___ Historia médica del seguimiento  ___ Protocolo interno de actuación			
Decisión 584 (2004) Art. 11 literal f) y g). Resolución 957 (2008) Art. 5 literal m) y n). Código del Trabajo (2005) Art. 42 numeral 31. Reglamento a la LOSEP (2011) Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 11 numeral 14. Acuerdo Ministerial 135 (2017) Art. 10 literal a). Acuerdo Ministerial 174 (2008) Art. 11, 136, 137. Acuerdo Ministerial 1404 (1978) Art. 11 numeral 3 literal b), c) y d). Resolución CD 513 (2016).	6	60. ¿Se han producido presunciones de enfermedad profesional u ocupacional?  <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No  ___ Protocolo interno de actuación ___ Reporte al IESS ___ Medidas correctivas y preventivas ___ Historia médica del seguimiento  ___ Protocolo interno de actuación			
Constitución de la República del Ecuador (2008) Art. 35. Decisión 584 (2004) Art. 11 literal b), c), e), h), k) Art. 18, 25. Ley Orgánica de Discapacidades (2012) Art. 16, 19, 45, 52. Código del Trabajo (2005) Art. 42 numeral 33, 34, 35. Acuerdo Ministerial 1404 (1978) Art. 11 numeral 5 literal c).	7	61. ¿Se ha realizado la identificación de grupos de atención prioritaria y condiciones de vulnerabilidad?  Adultos mayores <input type="checkbox"/> N/A Mujeres embarazadas <input type="checkbox"/> N/A Trabajadores/servidores con discapacidad <input type="checkbox"/> N/A Trabajadores/servidores que adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad <input type="checkbox"/> N/A			
Decisión 584 (2004) Art. 11 literal k).	8	62. ¿En caso de existir personas con discapacidad, se ha adaptado el puesto de trabajo habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo?			

Decisión 584 (2004) Art. 27.	63. Se han implementado medidas preventivas para evitar la exposición a riesgos laborales de: Mujeres embarazadas SI ___ No ___ N/A ___ Mujeres en periodo de lactancia SI ___ No ___ N/A ___ Personas con enfermedades catastróficas o de alta complejidad SI ___ No ___ N/A ___			
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	0,00%	0,00%	0,00%

SERVICIOS PERMANENTES		CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Código de Trabajo (2005) Art. 430. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 46. Ley Orgánica de Salud (2006) Art. 166.	1 64. ¿Cuenta con botiquín de emergencia para primeros auxilios? Aplica para todos los centros de trabajo			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 46.	2 65. ¿Cuenta con local de enfermería (25 o más trabajadores/servidores)?			
Código de Trabajo (2005) Art. 42. Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 37.	3 66. ¿El comedor cuenta con una adecuada salubridad y ambientación? Aplica para centros de trabajo con cincuenta o más trabajadores y situados a más de dos kilómetros de la población más cercana.			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 38.	4 67. ¿En caso de existir servicios de cocina, se cuenta con una adecuada salubridad y almacenamiento de productos alimenticios?			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 39.	5 68. ¿En el centro de trabajo se dispone de abastecimiento de agua para el consumo humano?			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 40.	6 69. ¿Cuenta con vestuarios en buenas condiciones con separación para hombres y mujeres? Considerar la actividad económica de la empresa/institución			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 41, 42.	7 70. ¿Cuenta con servicios higiénicos, excusados y urinarios en buenas condiciones con separación para hombres y mujeres? Excusados : 1 por cada 25 varones o fracción /1 por cada 15 mujeres o fracción Urinarios : 1 por cada 25 varones o fracción			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 43.	8 71. ¿Cuenta con duchas en buenas condiciones? Duchas: 1 por cada 30 varones o fracción/1 por cada 30 mujeres o fracción			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 44.	9 72. ¿Cuenta con lavabos en buenas condiciones y con útiles de aseo personal? Lavabos 1 por cada 10 trabajadores o fracción			
Decreto Ejecutivo 2393 (1986) Art. 49, 50, 51, 52.	10 73. ¿Cuenta campamentos en buenas condiciones? Alojamiento y vestuarios SI ___ No ___ Comedores SI ___ No ___ Servicios Higiénicos SI ___ No ___ Suministro de Agua SI ___ No ___			
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	0,00%	0,00%	0,00%
		0		

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

OBSERVACIONES DE LA INSPECCIÓN:

---



---



---



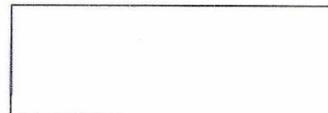
---

MINISTERIO DEL TRABAJO
NOMBRE Y FIRMA DEL ANALISTA:

NOMBRE Y FIRMA DEL ANALISTA:

EMPRESA / INSTITUCIÓN
NOMBRE Y FIRMA DE QUIÉN RECIBE EL ACTA:

NOMBRE Y FIRMA DE QUIÉN RECIBE EL ACTA:



**CÓDIGO DE TRABAJO:**

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

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

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

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

Art. 628.- Caso de violación de las normas del Código del Trabajo (2005) Las violaciones de las normas de este Código, serán sancionadas en la forma prescrita en los Artículos pertinentes y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo podrá imponer multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América, sin perjuicio de lo establecido en Artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.

**ACUERDO MINISTERIAL 135**

Art. 15.- Del Control.- Los Inspectores de Trabajo, a más de las obligaciones que les corresponden, deberán realizar de manera continua, el control del cumplimiento de las obligaciones laborales en materia de seguridad, salud del trabajo y gestión integral de riesgos, en el ámbito de su competencia territorial, a través de las inspecciones integrales o focalizadas cuando la denuncia verse sobre temas de seguridad y salud ocupacional, cuya planificación y resultados deberán ser reportados a la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público a la que pertenezca; y, a la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos. La Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos en uso de sus facultades, adicional al control prescrito en el inciso anterior podrán realizar los controles técnicos que estimaren convenientes para verificar el cumplimiento de lo reportado y declarado en la

plataforma informática del Ministerio del Trabajo, para ello se podrá requerir la presentación física de la documentación que avale lo registrado y se constatará de manera presencial en los centros de trabajo, en cualquier momento; así como solicitar la sanción por incumplimiento de las obligaciones, mediante informe técnico al Director Regional del Trabajo y Servicio Público dentro de su respectiva jurisdicción.

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

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

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

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

**ANEXO B. Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales establecido por el ministerio de trabajo, modelo Ecuador.**

Ministerio  
del Trabajo



GUILLERMO LASSO  
PRESIDENTE

**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:	09/06/2023			
B	Provincia:	Sucumbios			
C	Ciudad:	La Bonta			
D	Área de trabajo:	Operativa			
		Administrativa:		Operativa:	X
		Ninguno		Técnico / Tecnológico	
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción):	Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media	X	Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	X
		3-10 años		Igual o superior a 21	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	X
		25-34 años		Igual o superior a 53	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro-ecuatoriano:	
		Mestizo/a:	X	Bianco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Sexo del trabajador o servidor:	Mujer:		Hombre:	

**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		15			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		0			Puntos

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				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		0 6			Puntos

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				X
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas	X			
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones	X			
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo	X			
Suma de puntos de la Dimensión		0 13			Puntos

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				X
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o Institución a todos los trabajadores y servidores				X
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				X
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				X
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables	X			
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo	X			
Suma de puntos de la Dimensión		0 12			Puntos

RECUPERACION		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades	X			
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				X
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				X
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales	X			
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo		X		
Suma de puntos de la Dimensión		0 13			Puntos

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				X
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				X
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				X
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				X
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				X
Suma de puntos de la Dimensión		0 5			Puntos

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
36	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan	X			
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo	X			
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				X
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades	X			
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado	X			
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad	X			
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.			X	
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.	X			
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	X			
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental			X	
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando		X		
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo		X		
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				X
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual	X			
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales	X			
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.	X			
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.	X			
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución	X			
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	X			
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				X
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo	X			
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral		X		
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)	X			
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable	X			
Suma de puntos de la Dimensión		0	80		Puntos

## OBSERVACIONES Y COMENTARIOS

59

RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116
RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0 15	(13 a 16)	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0 9	13 a 16	(8 a 12)	4 a 7
Liderazgo	0 6	18 a 24	12 a 17	(6 a 11)
Margen de acción y control	0 13	(13 a 16)	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0 11	18 a 24	(12 a 17)	6 a 11
Recuperación	0 13	(18 a 20)	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0 5	16 a 20	10 a 15	(5 a 9)
Otros puntos importantes	0 80	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

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
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.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo	X			
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc. mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral			X	
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				X
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable		X		
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS

59

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

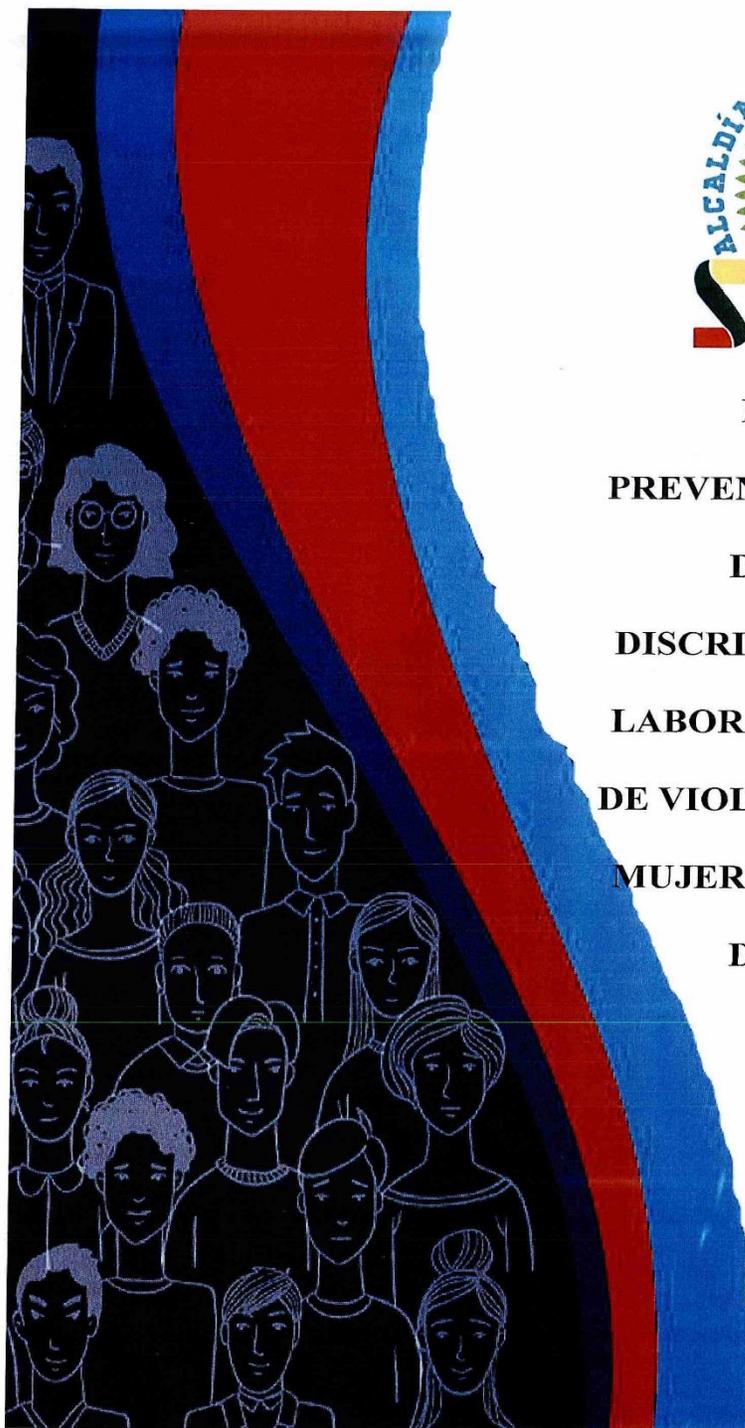
**Medio:** El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención 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 C. Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación acoso laboral t toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.*



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



Ministerio del Trabajo



República  
del Ecuador



Juntos  
lo logramos



## CONTENIDO

CONTENIDO .....	2
1 INTRODUCCIÓN .....	4
2 OBJETIVO PRINCIPAL .....	4
3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	5
4 ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	5
5 MARCO NORMATIVO .....	6
6 GLOSARIO DE TÉRMINOS .....	8
6.1 Discriminación en el espacio laboral .....	8
6.2 Acoso laboral .....	9
6.3 Violencia contra la mujer en el ámbito laboral .....	9
6.4 Factores de riesgo psicosocial .....	9
7 EJE DE PREVENCIÓN .....	10
7.1 Implementación de la cultura preventiva .....	10
7.2 Programa de riesgos psicosociales .....	11
7.3 Medidas de prevención e información .....	11
8 EJE DE ATENCIÓN .....	12
8.1 Criterios generales para la actuación y garantías del procedimiento ....	12
8.2 Fases de actuación en el sector público .....	13
8.2.1 Fase 1 - Solicitud de Intervención .....	13
8.2.2 Fase 2 - Valoración Inicial .....	14

8.2.3 Fase 3 - Resolución.....	15
9 EJES DE REPARACIÓN Y SANCIÓN .....	18
9.1 Garantías y medidas.....	18
9.2 Medidas de sanción.....	18
9.3 Medidas adicionales.....	19
10 BIBLIOGRAFÍA.....	20

## **1 INTRODUCCIÓN**

En virtud de la misión del Ministerio del Trabajo, la cual, conforme al Estatuto Orgánico por Procesos, emitido mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017- 0052 de 18 de abril de 2018 y su última reforma publicada en el Registro Oficial Nro. 134 de 03 de febrero de 2020, es “ Ser la Institución rectora de políticas públicas de trabajo, empleo y del talento humano del servicio público, que regula y controla el cumplimiento a las obligaciones laborales mediante la ejecución de procesos eficaces, eficientes, transparentes y democráticos enmarcados en modelos de gestión integral, para conseguir un sistema de trabajo digno, de calidad y solidario para tender hacia la justicia social en igualdad de oportunidades...”; por lo cual, es menester para esta cartera de Estado la emisión de un protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

## **2 OBJETIVO PRINCIPAL**

Establecer lineamientos para la creación de medidas necesarias que prevengan la discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género en los espacios de trabajo; determinando las acciones que sean necesarias para la identificación e intervención de dichas conductas, facilitando a las servidores/as y trabajadores/as el procedimiento adecuado para presentar sus denuncias mediante la socialización del presente Protocolo, fomentando condiciones adecuadas de trabajo en los sectores público y privado.

### **3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

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

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

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

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

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

### **4 ÁMBITO DE APLICACIÓN**

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

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

## 5 MARCO NORMATIVO

Base Normativa	Detalle
Constitución de la República del Ecuador.	<p>Art. 66, numeral 3</p> <p>Se reconoce y garantiza a las personas: el derecho a la integridad personal, que incluye</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) La integridad física, psíquica, moral y sexual,</li> <li>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.</li> </ol> <p>Art. 341.- El Estado creará las condiciones para proteger integralmente la vida de sus habitantes, asegurando los derechos y principios reconocidos en la Constitución.</p>
Convención sobre la "Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer – (CEDAW)".	<p>Art. 2.- Los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio;</li> <li>b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;</li> <li>c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;</li> <li>d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;</li> <li>e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;</li> <li>f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;</li> <li>g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.</li> </ol>
Convención de Belém do Pará	<p>Art. 1.- Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el ámbito privado;</p> <p>Art. 3.- Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado;</p> <p>Art. 7.- Los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;</li> <li>b) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;</li> <li>c) Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;</li> <li>d) Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;</li> <li>e) Tomar las medidas apropiadas incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes o reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas</li> </ol>

	<p>o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;</p> <p>f) Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;</p> <p>g) Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y</p> <p>h) Adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención</p>
Código del Trabajo,	<p>Art. 46.- Prohibiciones del trabajador.- Es prohibido al trabajador: (...)</p> <p>i) El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa (...).</p> <p>Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: (...). Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa (...).</p>
Ley Orgánica del Servicio Público.	<p>Art. 48.- Causales de destitución.- Son causales de destitución:</p> <p>(...) l) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación, violencia de género o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados (...).</p> <p>Disposición General Décima Novena.- Cualquier servidor o servidora, que se encuentre dentro de un proceso de esclarecimiento sobre los delitos de acoso o agresión, deberá recibir acompañamiento psicológico proporcionados por la entidad correspondiente, durante la resolución de este.</p>
Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.	<p>Art. 10.- Tipos de violencia.- Para efectos de aplicación de la presente Ley y sin perjuicio de lo establecido en los instrumentos internacionales de derechos humanos y en el Código Orgánico Penal y la Ley, se consideran los siguientes tipos de violencia:</p> <p>a) Violencia física.- Todo acto u omisión que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales, que afecte la integridad física, provocando o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas, esto como resultado del uso de la fuerza o de cualquier objeto que se utilice con la intencionalidad de causar daño y de sus consecuencias, sin consideración del tiempo que se requiera para su recuperación.</p> <p>b) Violencia psicológica.- Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, perturbar, degradar la identidad cultural, expresiones de identidad juvenil o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una mujer, mediante la humillación, intimidación, encierros, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica y emocional.</p> <p>c) Violencia sexual.- Toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares y de parentesco, exista o no convivencia, la transmisión intencional de infecciones de transmisión sexual (ITS), así como la prostitución forzada, la trata con fines de explotación sexual, el abuso o acoso sexual, la esterilización forzada y otras prácticas análogas.</p> <p>d) Violencia económica y patrimonial: es toda acción u omisión que se dirija a ocasionar menoscabo de los recursos económicos y patrimoniales de las mujeres, incluidos aquellos de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes de las uniones de hecho.</p>

	<p>e) Violencia simbólica: es toda conducta que, a través de la producción o reproducción de mensajes, valores, símbolos, iconos, signos e imposiciones de género, sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de las mujeres.</p> <p>f) Violencia política.- Es aquella violencia cometida por un persona o grupo de personas, directa o indirectamente, en contra de las mujeres que sean candidatas, militantes, electas, designadas o que ejerzan cargos públicos, defensoras de derechos humanos, feministas, lideresas políticas o sociales, o en contra de su familia. Esta violencia se orienta a acortar, suspender, impedir o restringir su accionar o el ejercicio de su cargo, o para inducirla u obligarla a que efectúe en contra de su voluntad una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones, incluida la falta de acceso a bienes públicos u otros recursos para el adecuado cumplimiento de sus funciones.</p> <p>g) Violencia gineco-obstétrica.- Se considera a toda acción u omisión que limite el derecho de las mujeres embarazadas o no, a recibir servicios de salud gineco-obstétricos. Se expresa a través del maltrato, de la imposición de prácticas culturales, el abuso de medicalización, y la no establecida en protocolos, guías o normas; las acciones que consideren los procesos naturales de embarazo, parto y posparto como patologías, la esterilización forzada, la pérdida de autonomía y capacidad para decidir libremente sobre sus cuerpos y su sexualidad, impactando negativamente en la calidad de vida y salud sexual y reproductiva de mujeres en toda su diversidad y a lo largo de su vida, cuando esta se realiza con prácticas invasivas o maltrato físico o psicológico.</p> <p>Art. 11.- Concurrencia de violencias.- Los diferentes tipos de violencia contra las mujeres previstos en esta Ley pueden concurrir en contra de una misma persona, de manera simultánea, en un mismo contexto y en uno o varios ámbitos.</p> <p>Art. 12.- Ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres. Son los diferentes espacios y contextos en los que se desarrollan los tipos de violencia de género contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores.</p>
--	--

## 6 GLOSARIO DE TÉRMINOS

### 6.1 Discriminación en el espacio laboral

Cualquier trato desigual, exclusión hacia una o más personas, basados en la identidad de género, orientación sexual, sexo, género, edad, discapacidad, portar VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, por encontrarse en período de gestación, lactancia o cualquier otra característica personal, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, durante la existencia de la relación laboral y en cualquier ámbito el empleo.

Se entenderá también discriminación de una persona cuando se prefiera a una persona sobre otra como por ejemplo la contratación de un hombre en lugar de una mujer por la única razón de su género.

## **6.2 Acoso laboral**

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

## **6.3 Violencia contra la mujer en el ámbito laboral**

Se entenderá como violencia contra la mujer en el ámbito laboral, todas aquellas acciones que obstaculicen el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física, respecto a un posible estado de gestación, una desigualdad injustificada en la remuneración o condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a cambio de actos de naturaleza sexual, conforme lo determina Ley Orgánica para Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Este tipo de violencia es ejecutada por personas que tienen una relación laboral con la víctima, independientemente de la correlación jerárquica.

## **6.4 Factores de riesgo psicosocial**

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

## 7 EJE DE PREVENCIÓN

### 7.1 Implementación de la cultura preventiva

Con el fin de asegurar que todos los servidores/as y trabajadores públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza totalmente la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, en todas sus modalidades y formas, independientemente de la fuente de la que provengan.

Los responsables de entidades, laborales del sector público deberán adoptar las siguientes medidas:

1. **Fomentar un compromiso** para erradicar cualquier tipo de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.
2. **Aplicar de forma activa políticas** que incluyan planes, programas y proyectos amigables al personal que fomenten el buen clima laboral, una cultura preventiva que contribuya a prevenir tratos de discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, además de situaciones que desmotiven la colaboración, cooperación y confianza en las relaciones del personal.
3. **Brindar talleres de sensibilización en temáticas relacionadas a la prevención de discriminación, acoso laboral** y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, además de derechos laborales, lenguaje positivo e inclusión social.
4. **Difundir campañas comunicacionales permanentes** que faciliten la difusión de temas relacionados a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer; así como, la existencia del presente documento.

## **7.2 Programa de riesgos psicosociales**

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

Como parte de la planificación del programa de Riesgos Psicosociales, las entidades, laborales del sector público podrán anclar las siguientes actividades:

1. Incluir talleres en temas de prevención de riesgos psicosociales, impartiendo temáticas como: dirección de grupos, asertividad, habilidades blandas, trabajo en equipo, derechos laborales en grupos prioritarios y de vulnerabilidad social, normativa laboral, técnicas de solución en conflictos laborales, entre otros.
2. Realizar periódicamente seminarios y cursos dirigidos específicamente a directivos y mandos intermedios con el objetivo de proporcionarles herramientas para identificar factores de riesgo y canalizar adecuadamente las denuncias sobre esta problemática.

## **7.3 Medidas de prevención e información**

Las entidades laborales del sector público deberán implementar las siguientes actividades:

1. Socializar el presente protocolo, facilitando a todo el personal una copia digital o en cualquier medio de comunicación interno idóneo para su difusión que evidencie el conocimiento de las conductas sujetas a sanción.

2. Informar de manera clara y precisa, a todo el personal, de las actividades de prevención que deben desarrollar y de los objetivos que se pretenden alcanzar bajo un seguimiento del área de Talento Humano o responsable equivalente.
3. Realizar el Cuestionario de Riesgos Psicosociales y ejecutar el Programa con todos los trabajadores/as o servidores/as que se encuentren en nómina.
4. Cuando se evidencie alguna alerta en los resultados del Programa de Riesgos Psicosociales, aplicar cuestionarios específicos relacionados a la problemática detectada y realizar acciones enfocadas en mejorar el clima laboral.

## **8 EJE DE ATENCIÓN**

### **8.1 Criterios generales para la actuación y garantías del procedimiento**

Toda acción relacionada a discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, debe plantearse desde una óptica de prevención, detección y actuación en la fase inicial, a fin de evitar el desarrollo de la situación; y, sobre todo, minimizar las consecuencias de éstos para los servidores/as y trabajadores/as afectados/as.

Las garantías que deben aplicarse en el proceso de atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, son las siguientes:

- a) Protección. - Es necesario proceder con la discreción necesaria, con la finalidad de proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, además del respeto para todas las personas implicadas.
- b) Confidencialidad. - Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva.

- c) Imparcialidad. - El procedimiento debe garantizar la imparcialidad y tratamiento justo para las personas afectadas.
- d) Protección y restitución de las víctimas. - Se deberá optar por medidas que protejan la salud del personal afectado. Se deberá buscar los mecanismos para restituir los derechos lesionados de la víctima, así como fomentar su inclusión laboral.
- e) Prohibición de represalias. - Se prohíbe cualquier tipo de acción negativa en represalia por haber denunciado un caso de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. De igual manera, se prohíbe cualquier tipo de acción en represalia a la persona denunciada por una supuesta agresión.
- f) Interpretación más favorable. - Se aplicará la interpretación más favorable para la efectiva vigencia y amparo de sus derechos para la protección y garantía de las víctimas o en potencial situación de violencia en el ámbito laboral, además de cualquier servidores/as y trabajadores/as en situación de discriminación y/o acoso laboral.
- g) No reincidencia. - Establecer mecanismos y acciones que eviten la reincidencia de cualquier agresor o agresora.

## **8.2 Fases de actuación en el sector público**

### **8.2.1 Fase 1 - Solicitud de Intervención**

La denuncia deberá ser receptada de forma oficial en la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH o quien hiciere sus veces; o, la máxima autoridad o su delegado.

Estarán legitimados para realizar la denuncia las siguientes personas:

- a) La persona afectada o su representante legal.
- b) La Unidad Administrativa o proceso encargado del manejo del

Programa de Riesgos Psicosociales, mediante datos obtenidos de los indicadores de Riesgos Psicosociales.

Cuando la información no provenga del propio interesado/a, deberá guardar reserva de identidad e información de las partes. La institución estará obligada a corroborar el caso, además que el denunciante deberá poner en conocimiento de la presunta víctima, la iniciación del procedimiento.

#### **8.2.2 Fase 2 - Valoración Inicial**

- a) Tras la recepción de la denuncia, como parte del proceso de la valoración inicial, en un plazo máximo de 10 días laborales la persona encargada de la Unidad de Administración del Talento Humano – UATH o quien haga sus veces, deberá recopilar información útil para el caso, puede incluir análisis de los expedientes personales y testimonios de los implicados, siempre y cuando se proceda bajo confidencialidad; así como, la valoración de un profesional con conocimientos o capacitada en riesgos psicosociales.
- b) Adicionalmente, la Unidad de Administración de Talento Humano - UATH, podrá efectuar acciones complementarias como solicitar informes, entrevistas o comparecencias que resulten convenientes.

### **8.2.3 Fase 3 - Resolución**

#### **8.2.3.1 Solución de Conflictos Laborales**

Si del Informe de valoración inicial, la Unidad de Administración de Talento Humano –UATH, se dedujera que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, que no se enmarcan en los preceptos de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo; se aplicará una o más de las siguientes opciones:

- a) Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
- b) Activar los protocolos de resolución de conflictos interpersonales en caso de haberlos.
- c) Aplicar el régimen disciplinario, en caso de tratarse de una falta, conforme la normativa que rige para el sector público.

#### **8.2.3.2 Activar Proceso de Intervención**

Una vez aceptada la valoración inicial y de tener indicios de la existencia de prácticas de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, se recomienda usar los siguientes modelos de intervención:

- a) Conformación del Comité Asesor: Será un órgano de carácter permanente en la institución formado por:
  - Un (1) delegado de la Máxima Autoridad Institucional.
  - Un (1) Responsable de Prevención de Riesgos Laborales o quien hiciere sus veces.
- b) Investigación: En caso de ser necesario, el Comité Asesor podrá solicitar información adicional a la recopilada en la valoración inicial, en cualquier medio de prueba admisible en derecho.

La investigación no durará más de 10 días laborables, además la información recolectada deberá ser protegida y custodiada por el Comité Asesor.

- c) **Derecho a la defensa:** El Comité Asesor, solicitará al servidor/a acusado/a las pruebas de descargo admisibles en derecho, a fin de garantizar su derecho a la defensa.
- d) **Informe Final:** Finalizada la investigación, el Comité remitirá el Informe Final con la recomendación pertinente; de existir la presunción del cometimiento de una falta, remitirá el expediente a la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH, para que resuelva lo que corresponda en el ámbito del régimen disciplinario. Asimismo, podrá declarar inexistente el acto denunciado y el archivo del expediente.

No obstante, se puede aplicar medidas que mejoren la situación existente como cursos de formación en temáticas relacionadas y/o cambios de puestos de trabajo. En cualquier momento la persona afectada puede comenzar un proceso de denuncia en el Ministerio del Trabajo en la Dirección de Control de la Gestión del Talento Humano, respecto de la actuación de la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH.

- e) **Proceso de Intervención:** Una vez que la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH reciba una valoración que encuentre indicios de un eventual caso de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, mediante el Informe Final del Comité Asesor, analizará la pertinencia de iniciar un proceso disciplinario conforme lo establece la normativa pertinente.

- f) **Activar medidas complementarias:** Activar medidas complementarias que eviten la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima.

En el caso de existir la Unidad de Trabajo Social, brindará atención e informará a la presunta víctima, las acciones complementarias que pudieran asistirles en la vía administrativa y judicial.

- g) **Comunicación de la Resolución:** Una vez aplicado todos los pasos indicados, se procederá a informar las acciones realizadas, a las personas involucradas.

#### **8.2.3.3 Resolución de archivo**

La Unidad Administrativa de Talento Humano - UATH o quien hiciere sus veces, deberá optar por archivar la solicitud de la intervención en los casos tales como:

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

#### **8.2.3.4 Seguimiento y control**

La Unidad de Administración de Talento Humano – UATH, deberá realizar un registro y seguimiento de los casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

Asimismo, la Unidad de Administración de Talento Humano - UATH, reportará trimestralmente al Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Control de la Gestión del Talento Humano, los registros de denuncias de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo; y, las acciones implementadas, conforme el formato establecido por el Ministerio del Trabajo.

## 9 EJES DE REPARACIÓN Y SANCIÓN

### 9.1 Garantías y medidas

Los servidores/as y trabajadores/as que sean víctimas de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer en los espacios de trabajo verificados por la correspondiente Unidad de Administración de Talento Humano-UATH o Unidad de Talento Humano – Recursos Humanos, tendrán el apoyo de la institución o empresa para promover el total restablecimiento y pleno ejercicio de sus actividades laborales, o si fuera aconsejado por los especialistas, a una unidad administrativa distinta, bajo el conocimiento, petición y aceptación de la víctima, que no deberá estar relacionada con una baja de responsabilidades.

El servidor/a y trabajador/a tendrá derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria a través del Ministerio de Salud Pública o el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, hasta conseguir su restablecimiento.

### 9.2 Medidas de sanción

Las medidas de sanción se aplicarán de acuerdo con el sector:

- a) Público: En caso de confirmar la agresión, se aplicará el régimen disciplinario correspondiente conforme a la normativa laboral vigente para el efecto.

Las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad del trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. Pueden ser consideradas causal para solicitar visto bueno ante el Inspector de trabajo 8 al tenor de lo dispuesto en el Art. 172 numeral 8 del Código del Trabajo por parte del empleador al trabajador, y Art. 173 numeral 4 del Código del Trabajo, por parte del trabajador/a hacia el empleador. En el último caso de visto bueno solicitado por el/la trabajador/a y cuando haya sido concedido por el inspector del trabajo, el/la trabajador/a obtendrá la liquidación por despido intempestivo.

### **9.3 Medidas adicionales**

Sector Público: Las denuncias de acoso, discriminación y violencia contra la mujer en los espacios de trabajo que se pongan en conocimiento del Ministerio del Trabajo, se remitirán a la institución correspondiente a fin de que se observe el proceso establecido en el presente protocolo.

Se deberá llegar a esta instancia en los siguientes casos:

- a) Cuando las partes hayan rechazado cualquiera de las intervenciones anteriores.
- b) Cuando por motivo de causa de fuerza mayor no se pudo ejecutar las medidas anteriormente citadas.
- c) Cuando las medidas de resolución no hayan solucionado el conflicto hayan sido incumplidas por cualquiera de las partes.
- d) Cuando por el estado físico o psicológico de la presunta víctima sean de gravedad y no se aconsejen las vías anteriores.

## 10 BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

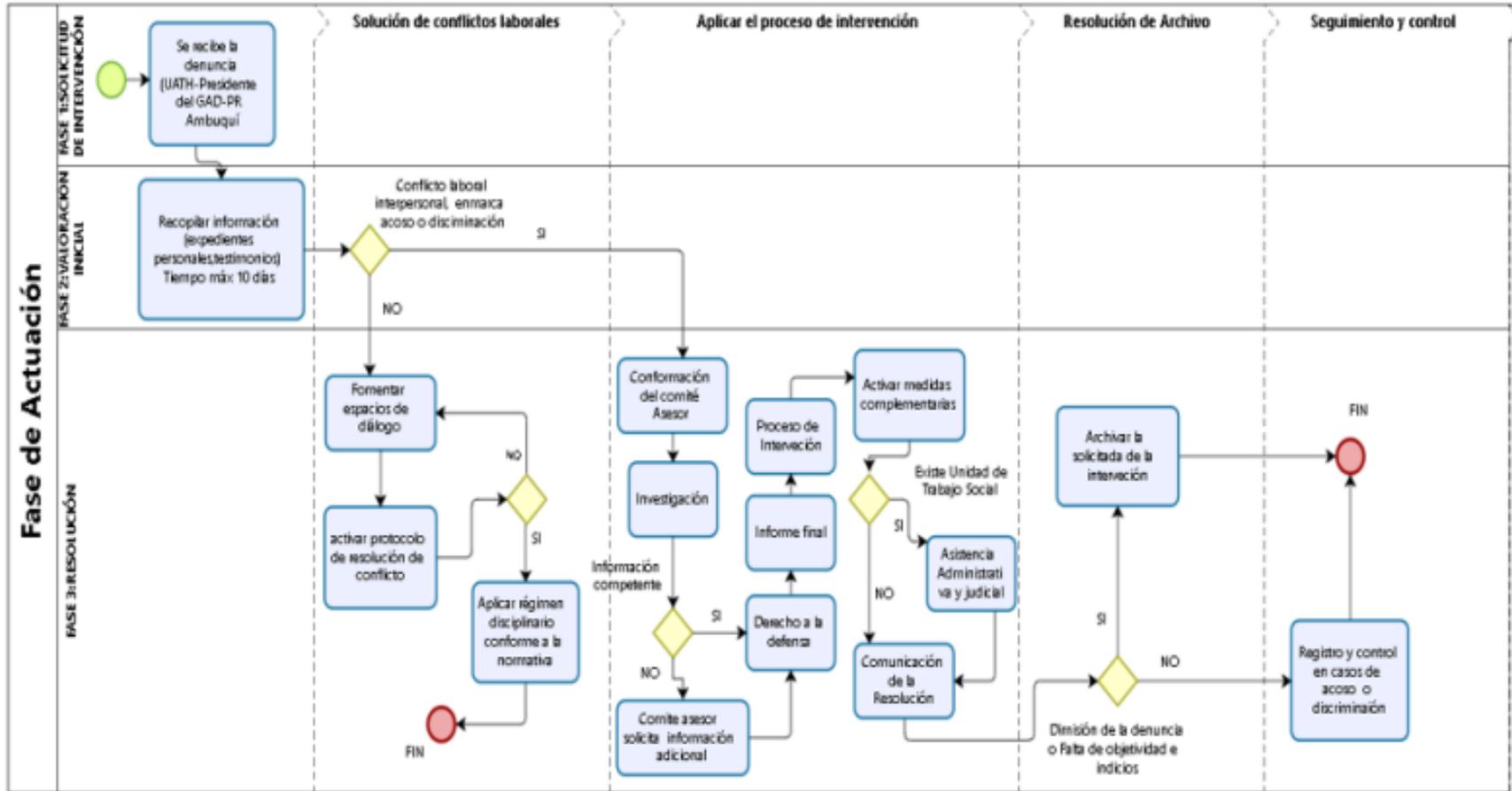
Miguel Ángel Ramos Padilla. (2012). Manual de Capacitación a Líderes Locales en Masculinidades y Prevención de la Violencia Basada en Género. Lima: Fondo de población de las Naciones Unidas – Sonimágenes.

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

**ANEXO D.** *Formato estándar de denuncia de acoso, discriminación o violencia basada en género o sexualidad en el entorno laboral*

Datos de la persona									
Nombres y apellidos									
Sexo					Género				
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 hecho	de	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 o relación									

ANEXO E. *Proceso de actuación en caso de acoso laboral*



*ANEXO F. Protocolo de actuación frente a situaciones asociadas al alcohol, tabaco y drogas en el gobierno autónomo descentralizado sucumbíos.*



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



Ministerio del Trabajo



República  
del Ecuador



Gobierno  
del Encuentro

Juntos  
lo logramos



## INTRODUCCIÓN

El uso y consumo de sustancias como el alcohol y el tabaco, que son consideradas drogas legales, así como el consumo de drogas ilegales, tienen efectos perjudiciales tanto en la salud mental como física de las personas, lo que se traduce en un deterioro en su desempeño en diversas actividades. En Ecuador, se han implementado programas de prevención destinados a erradicar o reducir el consumo de estas sustancias, que representan un problema social. Aquellas personas que consumen estas sustancias enfrentan un riesgo significativo en el entorno laboral, ya que su negligencia e irresponsabilidad pueden afectar su desempeño en el trabajo.

El Ministerio del Trabajo ha establecido sanciones económicas y la posibilidad de terminar las relaciones laborales con los consumidores, dado el alto peligro que representan en sus puestos de trabajo. Además, en colaboración con el Ministerio de Salud Pública, se han implementado políticas públicas que buscan que las empresas brinden apoyo y asistencia a su personal que enfrenta problemas de consumo.

En el ámbito laboral, el consumo de estas sustancias, ya sean legales o ilegales, conlleva a una disminución en el cumplimiento de las obligaciones laborales, lo que resulta en un aumento del ausentismo y, en última instancia, una baja en la productividad de la organización.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Establecer directrices y un enfoque de acción frente al uso y consumo de alcohol, tabaco y drogas en el entorno laboral a través de actividades de sensibilización y respuesta.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Fomentar una cultura de prevención y acción en relación con el uso y consumo de alcohol, tabaco y drogas en el lugar de trabajo.

Implementar procedimientos eficientes y ágiles para informar, supervisar y abordar estas conductas, respetando los derechos de todas las partes involucradas.

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

Las disposiciones de este Protocolo son de obligatorio cumplimiento para todo el personal, incluyendo niveles jerárquicos superiores, administrativos y operativos, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Sucumbíos.

### **MARCO NORMATIVO:**

En el contexto normativo, se hacen referencias a diversas leyes, incluyendo la Ley Orgánica de Prevención Integral del Fenómeno Socioeconómico de las Drogas y la Regulación y Control de Sustancias Sujetas a Penalización. Según esta ley, se consideran drogas a las siguientes:

- Bebidas que contengan cualquier grado de alcohol.
- Productos derivados del tabaco, como los cigarrillos.
- Medicamentos que no requieran receta médica y se consideren sustancias estupefacientes.
- Sustancias que contengan componentes sintéticos destinados a la industria o la inhalación.

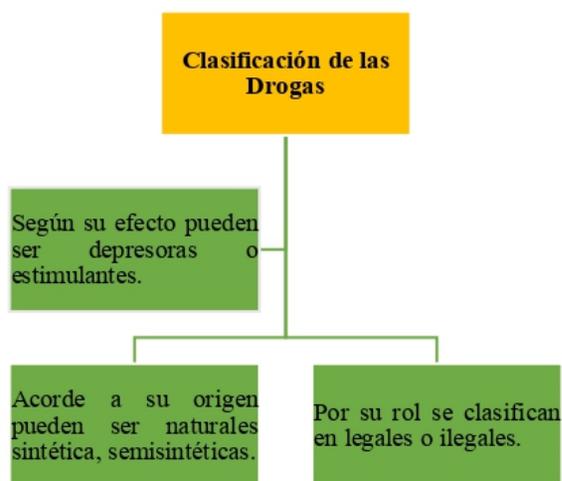
- La ley clasifica las drogas en tres categorías: estupefacientes, psicotrópicos y químicos específicos.

### **CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL MEDIO LABORAL:**

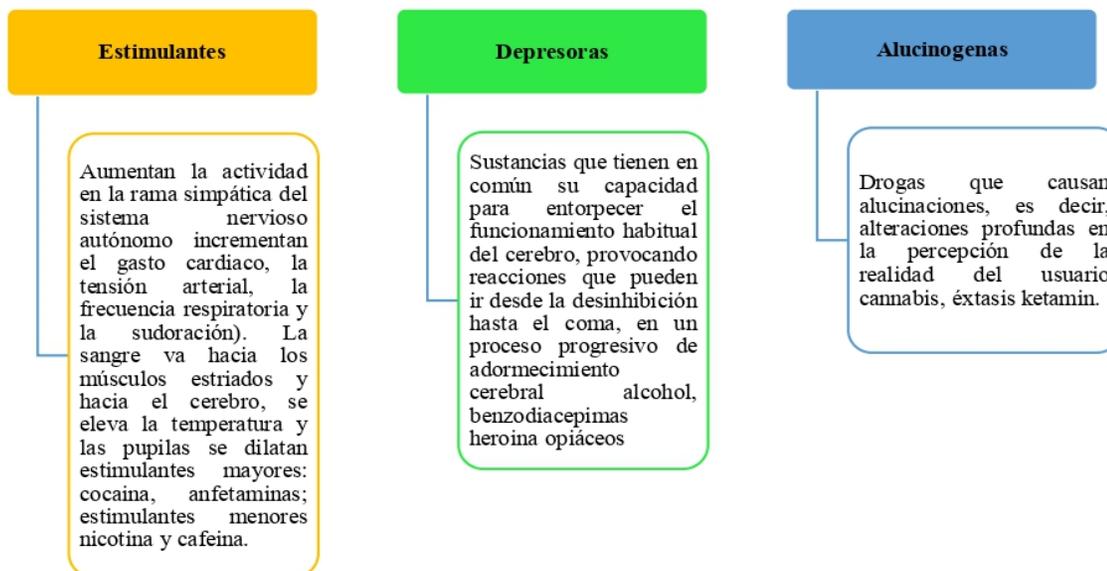
La OIT (Organización Internacional del Trabajo) ha reconocido desde hace tiempo la gravedad del consumo de alcohol y/u otras drogas en el lugar de trabajo. Se reconoce que afecta a un gran número de trabajadores y que sus efectos negativos impactan en todos los niveles laborales. Los trabajadores bajo la influencia de alcohol o drogas pueden poner en riesgo la seguridad y la productividad en el trabajo.

Además, se destaca cómo el consumo de alcohol y drogas por parte de los trabajadores puede tener un impacto que se extiende a las familias y colegas, afectando los ingresos, generando estrés y reduciendo la moral. Por lo tanto, el consumo de alcohol y otras drogas no solo afecta a los consumidores, sino que también tiene implicaciones en el entorno laboral y en la eficacia de las empresas.

### **CLASIFICACIÓN DE DROGAS**



## TIPOS DE DROGAS



## VÍAS DE ADMINISTRACIÓN

Para que una droga cumpla su función, es necesario que llegue al lugar de acción, que se encuentra en el Sistema Nervioso Central (SNC). Existen varias formas en las que estas sustancias ingresan a nuestro cuerpo:

**Administración oral:** La droga entra al torrente sanguíneo a través del sistema gastrointestinal, lo que puede causar variaciones en el tiempo y la cantidad absorbida, dependiendo de las condiciones individuales de los consumidores.

**Administración intravenosa:** La droga se introduce directamente en el torrente sanguíneo, lo que produce un efecto más rápido y potente.

**Administración por inyección subcutánea:** La droga se administra en pequeñas cantidades, y la velocidad de liberación al torrente sanguíneo puede variar según la sustancia, a veces extendiéndose durante varios días.

**Administración por inyección intraperitoneal:** La sustancia ingresa a la sangre, aunque en menor cantidad que la vía intravenosa, a través de la pared abdominal en la cavidad peritoneal.

Administración por inyección intramuscular: La droga llega al torrente sanguíneo a través de los capilares que irrigan los músculos, como el muslo o los glúteos.

Administración sublingual: La sustancia se absorbe rápidamente en el torrente sanguíneo a través de los capilares orales.

Administración rectal: Se utiliza para evitar problemas gastrointestinales y permite una absorción rápida.

Administración tópica: Los fármacos se absorben a través de la piel u otros tejidos, siendo las mucosas nasales una vía rápida de acceso al SNC.

Administración por inhalación: La sustancia atraviesa los pulmones y llega rápidamente al SNC.

***En cuanto a los programas que integran la prevención del uso y consumo de drogas en lugares públicos y privados.***

Es esencial cuidar la salud mental de las personas. Por ello, se han creado programas en colaboración entre el Ministerio de Salud Pública y el Ministerio de Trabajo que ofrecen tratamientos focalizados para aquellos que tienen problemas de consumo de drogas, ya sea tabaco, alcohol o sustancias químicas. Estos programas incluyen charlas motivacionales con el objetivo de promover el bienestar, sin importar si se trata de empresas públicas o privadas.

En lo que respecta a las fases de integración, se han implementado mecanismos de prevención que incluyen diez habilidades esenciales para proteger la integridad de los niños y niñas en los centros educativos y prevenir el consumo de drogas. Estas habilidades abarcan la autonomía, la comunicación, la toma de decisiones, el pensamiento creativo, el manejo de emociones, la empatía, la construcción de relaciones saludables, la resolución pacífica de conflictos, el pensamiento crítico y la gestión del estrés y la tensión.

Por último, en cuanto al procedimiento de actuación, actores y funciones, se establece un protocolo para identificar a las personas que ingresan en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias en el lugar de trabajo. Los actores involucrados incluyen a cualquier persona que incumpla estas normativas. Los miembros del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo desempeñan un papel fundamental en la identificación y el manejo de estos casos, garantizando el cumplimiento de los procedimientos para mantener un entorno laboral seguro y saludable.

### **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 etílico 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-Municipal Sucumbíos, que presenten síntomas o indicios de haber consumido bebidas alcohólicas y/o sustancias estupefacientes y desean ingresar a desarrollar sus funciones.*

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.

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**

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.
- Solicitar que se retire del establecimiento

c) Reportar el incidente al presidente del GAD-Municipal Sucumbíos.

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:

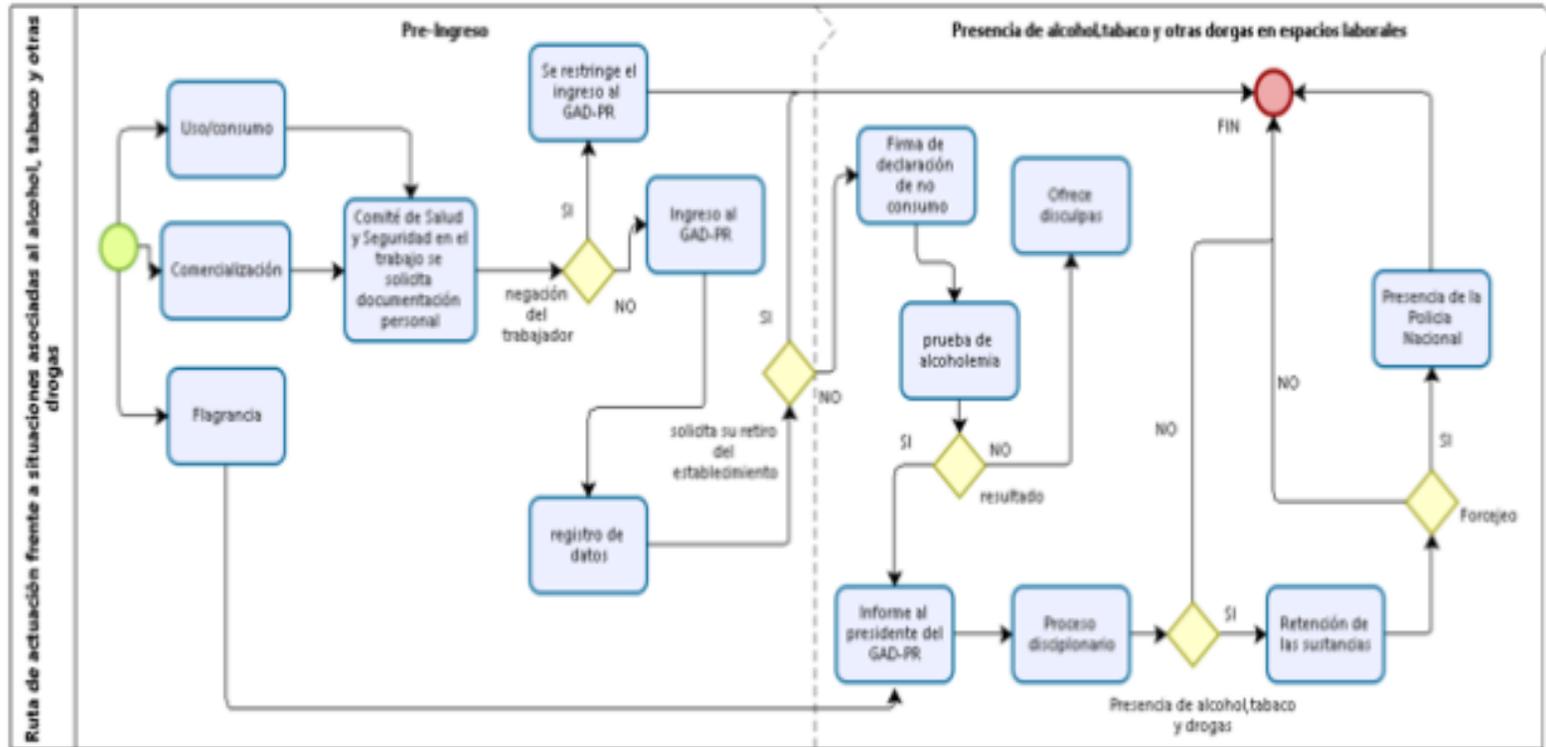
- Retener a los involucrados,
- Retener de la cédula,

- 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-Municipal Sucumbíos, tomará acciones de acuerdo con la normativa interna independientemente a las que tomen los organismos de control competentes.
- c) Reportar el incidente al presidente del GAD-Municipal Sucumbíos.

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

INFORME DE CASO DE USO/CONSUMO Y/O PRESUNCION DE OPERTA/COMERCIALIZACION 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 COMERCIALIZACION 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 COMERCIALIZACION DE DROGAS (Resume brevemente lo expresado por la persona que reporta el caso o lo visto, de manera objetiva y descriptiva)			
<hr/> <hr/> <hr/>			
Firma de la persona que remite el caso			

ANEXO H: Rutas de actuación frente a situaciones asociadas con las drogas



**ANEXO I:** *Levantamiento de la información con jefe de talento humano del GAD Municipal Sucumbíos y desarrollo del programa de riesgos psicosociales .*

