



**UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA**

**FACULTAD DE INGENIERÍA, INDUSTRIA Y PRODUCCIÓN**

**MAESTRÍA EN SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE INDUSTRIAL**

**TEMA:**

---

**IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA MULLIQUINDIL**

---

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Magister en Seguridad, Salud e Higiene Industrial.

**Autora**

Ing. Olga Gissela Haro Jiménez

**Tutora**

Ing. Jorge Luis Buele León, M.Sc.

AMBATO– ECUADOR  
2024

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,  
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN  
ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, Olga Gissela Haro Jiménez, declaro ser autor del Trabajo Titulación con el nombre “IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA MULLIQUINDIL”, como requisito para optar al grado de Magister en Seguridad, Salud e Higiene Industrial y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 21 días del mes de junio de 2024, firmo conforme:

Autor: Olga Gissela Haro Jiménez

Firma: .....

Número de Cédula: 0503786212

Dirección: Cotopaxi, Salcedo, Parroquia Mulliquindil, Barrio Centro

Correo Electrónico: gissela26@hotmail.es

Teléfono: 0983099300

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA MULLIQUINDIL” presentado por Olga Gissela Haro Jiménez, para optar por el Título Magister en Seguridad, Salud e Higiene Industrial.

### **CERTIFICO**

Que dicho Trabajo de Titulación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Examinador que se designe.

Ambato, 21 de junio de 2024

---

Ing. Jorge Luis Buele León, M. Sc.

**DIRECTOR**

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Titulación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magister en Seguridad, Salud e Higiene Industrial, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 21 de junio de 2024

---

Olga Gissela Haro Jiménez  
0503786212  
**AUTORA**

## **APROBACIÓN DE LECTORES**

El Trabajo Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA MULLIQUINDIL, previo a la obtención del Título Magister en Seguridad, Salud e Higiene Industrial, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo Titulación.

Ambato, 21 de junio de 2024

---

Ing. Patricio Eduardo Sánchez Díaz. Mg.  
**PRESIDENTE DE TRIBUNAL**

---

Ing. Elsa Alexandra Chuquitarco Aguayo, Mg.  
**EXAMINADOR**

### **DEDICATORIA**

Dedico mi tesis con todo mi amor a mis padres Wilmer y Tereza por creer siempre en mí, muchos de mis logros los he cumplido gracias a su apoyo y perseverancia.

A mi hija Karen tu amor y cariño es mi impulso para seguir y buscar lo mejor para ti, doy gracias a Dios por permitirme compartir mi vida a tu lado.

A mi abuelita Olga y mi hermano Jaime por estar junto a mí en los buenos y malos momentos.

**Olga Gissela**

### **AGRADECIMIENTO**

A Dios por haberme dado una familia maravillosa, por mantenernos con salud y vida.

Agradezco a mis padres por el amor infinito que me han brindado, por estar en mis triunfos y en mis derrotas, por apoyarme incondicionalmente en el transcurso de toda mi carrera.

Un agradecimiento especial a mi Tutor por su tiempo y paciencia brindada en todo este proceso.

**Olga Gissela**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iv
APROBACIÓN DE LECTORES.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
INDICE DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiii
ÍNDICE DE IMÁGENES.....	xv
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xvi
RESUMEN EJECUTIVO.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii

### CAPÍTULO I

#### INTRODUCCIÓN

Introducción.....	1
Antecedentes.....	5
Justificación.....	7
Objetivos.....	8
Objetivo General:.....	8
Objetivos específicos:.....	8

### CAPÍTULO II

#### INGENIERÍA DEL PROYECTO

Diagnóstico de la situación actual de la empresa.....	9
Identificación de la institución.....	9
Datos de la institución:.....	10
Planificación estratégica.....	10
Misión.....	10
Visión.....	10
Organigrama estructural y funcional.....	10



Procesos gobernantes.....	12
Procesos habilitantes.....	12
Procesos habilitantes de apoyo.....	12
Procesos agregadores de valor.....	12
Datos sociodemográficos .....	14
Resultados del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo.....	18
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo.....	18
Dimensión 2. Desarrollo de competencias.....	19
Dimensión 3. Liderazgo .....	19
Dimensión 4. Margen de acción y control .....	20
Dimensión 5. Organización del trabajo.....	20
Dimensión 6. Recuperación.....	21
Dimensión 7. Soporte y apoyo .....	22
Dimensión 8. Otros puntos importantes.....	22
Dimensión 8.1 Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio.....	23
Dimensión 8.2 Otros puntos importantes: Acoso laboral .....	23
Dimensión 8.3 Otros puntos importantes: Acoso sexual .....	24
Dimensión 8.4 Otros puntos importantes: Adicción al trabajo .....	24
Dimensión 8.5 Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo .....	25
Dimensión 8.6 Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral-familiar).....	26
Dimensión 8.7 Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional .....	26
Dimensión 8.8 Otros puntos importantes: Salud auto percibida.....	27
Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial a los trabajadores del GAD Parroquial Mulliquindil.....	27
Resultados del cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS .....	29
Clima organizacional .....	29
Estructura organizacional.....	30
Territorio organizacional.....	30
Tecnología.....	31
Influencia del líder .....	31
Falta de cohesión .....	32
Respaldo del grupo.....	32
Nivel global de estrés en la institución.....	33

Área de estudio .....	33
Modelo operativo .....	34
Desarrollo del modelo operativo .....	35
Diseño de la propuesta.....	35
Implementación.....	36
Evaluación.....	36

### **CAPÍTULO III**

#### **PROPUESTA Y RESULTADOS ESPERADOS**

Presentación de la propuesta.....	37
<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b> .....	<b>38</b>
Resultados esperados .....	39
Cronograma de actividades .....	39
Análisis de costos .....	44
Curva S .....	41

### **CAPÍTULO IV**

#### **EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA Y RESULTADOS OBTENIDOS**

Proceso de ejecución.....	42
Justificación de la ejecución .....	42
Desarrollo y seguimiento .....	43
Matriz de seguimiento del plan de prevención de riesgos psicosociales .....	45
Pausas activas .....	48
Resultados obtenidos .....	49
Presentación de resultados obtenidos .....	49
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo .....	50
Dimensión 6. Recuperación.....	51
Dimensión 8.5 Condiciones de trabajo.....	52
Dimensión 8.8 Salud auto percibida .....	53
Estructura organizacional.....	54
Evaluación de la ejecución.....	55
Análisis comparativo de la situación inicial de la y la situación luego de la implementación. ....	55
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo .....	55
Dimensión 6. Recuperación.....	56

Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: Condiciones de trabajo .....	57
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: Salud auto percibida.....	58
Análisis estadístico.....	59
Estadístico: Prueba de rangos con signo de Wilcoxon.....	59
Correlación.....	60
Evaluación económica.....	61
Curva s .....	62

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Conclusiones .....	63
Recomendaciones.....	64
Bibliografía .....	65

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Procesos gobernantes del GAD Parroquial Mulliquindil.....	12
<b>Tabla 2</b> Procesos agregadores de valor del GAD Parroquial Mulliquindil.....	13
<b>Tabla 3.</b> Nivel de instrucción .....	14
<b>Tabla 4.</b> Antigüedad, años de experiencia dentro de la institución.....	15
<b>Tabla 5.</b> Edad del trabajador o servidor .....	15
<b>Tabla 6.</b> Auto - identificación étnica.....	16
<b>Tabla 7.</b> Género del trabajador.....	16
<b>Tabla 8.</b> Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial. ....	27
<b>Tabla 9.</b> Área de estudio.....	34
<b>Tabla 10.</b> Cronograma de actividades .....	40
<b>Tabla 11.</b> Análisis de costos.....	44
<b>Tabla 12</b> Matriz de seguimiento del plan de prevención de riesgos psicosociales. .....	45
<b>Tabla 13.</b> Horario de pausas activas.....	48
<b>Tabla 14.</b> Resultados de las dimensiones con bajo riesgo del pretest.....	49
<b>Tabla 15.</b> Resultados del pos test del cuestionario sobre el estrés de la OIT-OMS .....	54
<b>Tabla 16.</b> Resultados de la prueba de rangos con signo de Wilcoxon .....	60
<b>Tabla 17.</b> Tabla real de gastos.....	61

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfica 1.</b> Organigrama estructural y funcional del GAD Parroquial Mulliquindil .....	11
<b>Gráfica 2.</b> Diagrama de cajas de los participantes. ....	17
<b>Gráfica 3.</b> Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo .....	18
<b>Gráfica 4.</b> Dimensión 2. Desarrollo de competencias.....	19
<b>Gráfica 5.</b> Dimensión 3. Liderazgo .....	19
<b>Gráfica 6.</b> Dimensión 4 Margen de acción y control .....	20
<b>Gráfica 7.</b> Dimensión 5. Organización del trabajo .....	20
<b>Gráfica 8.</b> Dimensión 6. Recuperación .....	21
<b>Gráfica 9.</b> Dimensión 7. Soporte y apoyo.....	22
<b>Gráfica 10.</b> Dimensión 8. Otros puntos importantes.....	22
<b>Gráfica 11.</b> Dimensión 8.1 Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio.....	23
<b>Gráfica 12.</b> Dimensión 8.2 Otros puntos importantes: Acoso laboral .....	23
<b>Gráfica 13.</b> Dimensión 8.3 Otros puntos importantes: Acoso sexual .....	24
<b>Gráfica 14.</b> Dimensión 8.4 Otros puntos importantes: Adicción al trabajo.....	24
<b>Gráfica 15.</b> Dimensión 8.5 Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo...25	
<b>Gráfica 16.</b> Dimensión 8.6 Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral-familiar).....	26
<b>Gráfica 17.</b> Dimensión 8.7 Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional .....	26
<b>Gráfica 18.</b> Dimensión 8.8 Otros puntos importantes: Salud auto percibida.....	27
<b>Gráfica 19.</b> Evaluación global de riesgo psicosocial por dimensión .....	28
<b>Gráfica 20.</b> Clima organizacional .....	29
<b>Gráfica 21.</b> Estructura organizacional.....	30
<b>Gráfica 22.</b> Territorio organizacional.....	30
<b>Gráfica 23.</b> Tecnología.....	31

<b>Gráfica 24.</b> Influencia del líder .....	31
<b>Gráfica 25.</b> Falta de cohesión.....	32
<b>Gráfica 26.</b> Respaldo de grupo.....	32
<b>Gráfica 27.</b> Nivel global de estrés en la institución. ....	33
<b>Gráfica 28.</b> Modelo operativo .....	34
<b>Gráfica 29.</b> Curva S.....	41
<b>Gráfica 30.</b> Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo .....	50
<b>Gráfica 31.</b> Dimensión 6. Recuperación .....	51
<b>Gráfica 32.</b> Dimensión 8.5 Condiciones de trabajo .....	52
<b>Gráfica 33.</b> Salud auto percibida.....	53
<b>Gráfica 34.</b> Resultado del pos test de la Estructura organizacional. ....	54
<b>Gráfica 35.</b> Análisis comparativo de la Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo. .	55
<b>Gráfica 36.</b> Análisis comparativo de la Dimensión 6. Recuperación .....	56
<b>Gráfica 37.</b> Análisis comparativo de la Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: Condiciones de trabajo.....	57
<b>Gráfica 38.</b> Análisis comparativo de la Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: Salud auto percibida.....	58
<b>Gráfica 39.</b> Curva S.....	62

## ÍNDICE DE IMÁGENES

<b>Imagen 1.</b> Ubicación del GAD Parroquial Mulliquindil.....	9
---	---

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 1.</b> Desarrollo de la encuesta por parte de los trabajadores del GAD Parroquial Mulliquindil.....	69
<b>Anexo 2.</b> Capacitación del Plan de prevención de riesgos psicosociales .....	69
<b>Anexo 3.</b> Técnica de relajación de los ojos.....	70
<b>Anexo 4.</b> Desarrollo de las técnicas de relajación de los brazos en la jornada laboral. ....	70
<b>Anexo 5.</b> Charla de las pausas activas en la jornada laboral .....	71
<b>Anexo 6.</b> Desarrollo de las pausas activas rutina 1 en la jornada laboral.....	71
<b>Anexo 7.</b> Desarrollo de las pausas activas rutina 2 en la jornada laboral.....	72
<b>Anexo 8.</b> Colocación de infografías sobre el correcto uso de equipos.....	72
<b>Anexo 9.</b> Infografía sobre las consecuencias del consumo de sustancias tóxicas	73
<b>Anexo 10.</b> Registro de asistencia a las capacitaciones .....	73
<b>Anexo 11.</b> Registro de participación.....	75
<b>Anexo 12</b> Check list pausas activas.....	76



# **UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA**

## **FACULTAD DE INGENIERÍA, INDUSTRIA Y PRODUCCIÓN**

### **MAESTRÍA EN SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE INDUSTRIAL**

**TEMA:** “IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA MULLIQUINDIL”

**AUTORA:** Ing. Olga Gissela Haro Jiménez

**TUTOR:** Ing. Jorge Luis Buele León, M.Sc.

#### **RESUMEN EJECUTIVO**

Los riesgos psicosociales en la actualidad pueden afectar a los trabajadores en el aspecto de la salud mental, emocional y social. El objetivo de este trabajo es implementar un plan de prevención de riesgos psicosociales enfocado a los trabajadores del GAD Parroquial Mulliquindil. Se valoró a través del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo el cual está conformado de 58 ítems y fue aplicado a una población de 14 personas. Se obtuvo como resultado global un nivel bajo de riesgo, pero con una leve afectación en 4 dimensiones como son: Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo, Dimensión 6. Recuperación, Dimensión 8.5 Condiciones de trabajo y Dimensión 8.8 Salud auto percibida surgiendo porcentajes de nivel medio y alto. Con los resultados obtenidos se desarrolló un Plan de prevención de riesgos psicosociales, donde se plasmó diferentes actividades incluyendo pausas activas y técnicas de prevención de estrés para las dimensiones antes mencionadas y generar un ambiente laboral adecuado. Fueron puestos en marcha a través de una capacitación y acompañamiento a los trabajadores. Para su verificación se elaboró una matriz la cual presenta un porcentaje de cumplimiento del 98% debido a la programación de actividades de los funcionarios. Finalizada la ejecución se reevaluó y no se obtuvo una afectación en la situación inicial y actual en las dimensiones con riesgo bajo. En la Dimensión 1, Dimensión 6 y Dimensión 8.8 tendieron a bajar el riesgo alto debido a las actividades que se plantearon enfocadas en sus necesidades mientras que en la Dimensión 8.5 Condiciones de trabajo no se obtuvo ningún cambio por que los ítems no están enfocados en el tema psicosocial sino en la infraestructura, equipos, herramientas y maquinaria. Se concluyó que las acciones propuestas permitieron la disminución del riesgo en 3 dimensiones logrando mejorar el ambiente y la salud.

**DESCRIPTORES:** Prevención, psicosocial, riesgo, trabajador.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**

**POSGRADOS**

**Master's Degree in Security, Health and Industrial Hygiene**

**AUTHOR:** HARO JIMENEZ OLGA GISSELA

**TUTOR:** PHD. BUELE LEON JORGE LUIS

**ABSTRACT**

**IMPLEMENTATION OF A PSYCHOSOCIAL RISK PREVENTION PLAN FOR WORKERS AT "GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO", MULLIQUINDIL PARISH**

Psychosocial risks today can affect workers in mental, emotional, and social health. The objective of this work is to implement a psychosocial risk prevention plan focused on the workers at "GAD Parroquial Mulliquindil". The evaluation was conducted through the psychosocial risk assessment questionnaire from the Ministry of Labor, which consisted of 58 items and was administered to 14 people. A global result of a low level of risk was obtained but with slight impacts in 4 dimensions: Dimension 1. Workload and pace, Dimension 6. Recovery, Dimension 8.5. Working conditions, and Dimension 8.8. Self-perceived health, showing medium and high-level percentages. Based on the results obtained, a Psychosocial Risk Prevention Plan was developed, which outlined various activities including active breaks and stress prevention techniques for the previously mentioned dimensions to create an appropriate work environment. They were implemented through training and support for the workers. For verification, a matrix was developed that shows a compliance rate of 98% due to the scheduling of activities by the employees. After the execution was completed, a reevaluation was conducted, and there was no impact on the initial and current situation in the low-risk dimensions. In Dimension 1, Dimension 6, and Dimension 8.8, the high risk tended to decrease due to the activities that were proposed to focus on their needs in Dimension 8.5 (Working Conditions), no changes were observed because the items are not focused on psychosocial issues but rather on infrastructure, equipment, tools, and machinery. It was concluded that the proposed actions allowed for the reduction of risk in 3 dimensions achieving an improvement in the environment and health.

**KEYWORDS:** KEYWORDS: prevention, psychosocial, risk, worker.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### **Introducción**

En la actualidad los factores psicosociales también son conocidos como estresores debido a que se encuentran estrechamente relacionados a la salud en diferentes aspectos tanto mentales como físicas (Rengel Cevallos, Vilatuña Aldaz 2023) . Son un peligro latente y ha obligado a los propietarios de las empresas de cada país a adoptar medidas para eliminar o mitigar significativamente estos factores y poder elevar su producción y actividades a las que estos se dedican para no verse afectados (Louzán Mariño 2020).

En el mundo, los trabajadores fallecen por accidentes o enfermedades laborales incluyendo a los factores psicosociales que hoy en día se consideran como un factor de riesgo en la salud sin distinción alguna del giro de negocio de las empresas estas pueden ser públicas o privadas (Parra Guerrero, Díaz Urbina, Saballeth 2023).

La recuperación después de estar expuesto a riesgos psicosociales sigue siendo incierta provocando de esta manera una inestabilidad que afectan los entornos laborales por lo que se han enfocado en defender la salud y el bienestar laboral diferentes organismos enfocados al cumplimiento en materia de seguridad (Torres et al. 2023). El avance de la tecnología es un medio que ha provocado la adopción de novedosas formas de relación y organización laboral las cual producen el estrés y otros trastornos (Martínez Martínez 2020).

Mediante estudios realizados por la OIT en el mundo se estima que 2,78 millones de trabajadores sufren algún tipo de accidentes y enfermedades que están estrechamente ligados en el ámbito laboral, por lo que el 86.3% son enfermedades originadas por el trabajo (Organización Internacional del Trabajo 2019). Además, anualmente se ocasionan 374 millones de lesiones y enfermedades no mortales que provocan el ausentismo en los trabajadores muchas de estas afectaciones provocan problemas en la salud mental de los trabajadores (Valencia-Contrera, Rivera-Rojas 2023).

Prevenir los riesgos es un tema muy importante porque se enfoca en una solución que sea viable y la más oportuna en este caso los riesgos psicosociales han generado muchos limitantes desde la carencia de conceptos legales hasta la incorporación de estrategias que permitan solucionar los problemas a los que se encuentran expuestos (Arrieta Idiákez 2020). El mejor tratamiento en las empresas es a través de Normas Técnicas que se encuentren aprobadas por los organismos y que estén enfocadas a prevenir los riesgos que pueden aparecer (Sierra Elisa 2021).

En estudios realizados por la OIT en regiones de América Latina y el Caribe se registran cifras del 11,1 de accidentes por cada 100.000 trabajadores en el sector industrial, 10.7 en la agricultura y el 6,9 en el sector de servicios por lo que es importante que estos países cuenten con normativas, programas y seguridad en el trabajo que estos permitan velar por su cumplimiento (Monroy-Castillo, Juárez-García 2019).

En países de Latinoamérica existen estudios que se han centrado en investigar sobre los factores psicosociales identificando al estrés, trastornos de sueño, ansiedad y depresión que presentan a largo plazo (Martínez-Mejía 2022). Una afectación considerable en la salud e incluso en su ejercicio laboral, pero aun así muy poco se han enfocado en el riesgo que estos representan (Neffa, Henry 2023).

En instituciones de educación superior de Colombia especialmente en la ciudad de Bogotá los docentes están inmersos en la carga laboral y exigencias generando estos cuadros de estrés, ansiedad y síntomas psicósomáticos por lo que se considera que es necesario definir las prioridades y mejorar su ambiente laboral para así evitar que sean lastimados por el esfuerzo y compromiso que ellos poseen (Gómez Ortiz, Perilla Toro, Hermosa R. 2019).

En Perú se estudió los factores de riesgo psicosocial en tecnólogos médicos los cuales padecen molestias tanto psicológicas y musculoesqueléticas en la zona del cuello y toracolumbar mediante el cuestionario ISTAS 21 obtienen como resultado las exigencias psicológicas y doble presencia siendo lo más óptimo desarrollar medidas preventivas en los puestos de trabajo para que mejore su salud y que las afectaciones a futuro no sean mortales (García T. 2023).

En Ecuador se ha realizado varias investigaciones y uno de los factores con gran relevancia en el tema psicosocial que causan daños son las alteraciones del sueño, ansiedad y estrés (Jurado Moreira, Mendoza Aguilar 2023). Para obtener estos efectos se obtiene los resultados mediante la aplicación de un cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo para determinar estrategias y medidas que permitan a las empresas e instituciones cuidar de la salud de sus empleados, pero no se da el cumplimiento a la ley (Jaramillo Intriago 2018).

El Ministerio de Salud Pública del Ecuador desarrolló un estudio en el periodo 2021-2022 el cual está centrado en la precariedad laboral, salud mental y dolencias en los trabajadores de los seis sectores productivos del país. Se desarrolló en dos etapas el cual permitió obtener resultados como la prevalencia de dolencias musculoesqueléticas, presencia de síntomas mentales y respiratorios que dan paso a la precariedad a la que se encuentran expuestos en sus actividades laborales (Ministerio de Salud Pública 2022).

En las empresas de la ciudad de Cuenca mediante una investigación se identifica que el principal problema es el clima organizacional el cual puede producir escenarios desfavorables como la falta de compromiso y colaboración generando una insuficiente comunicación en los trabajadores al desarrollar sus actividades (Morales Ordoñez, Solano Peláez 2023). Las estrategias que se deben poner en marcha para lograr una satisfacción laboral se deben regir en normativa legal del país y evitar el estancamiento de los colaboradores y enfermedades que pueden provocar a futuro (Jurado Santana 2021).

Mediante una investigación a las empresas de Quito utilizando como método para evaluación el cuestionario de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo, permitió evidenciar una alta incidencia negativa en la salud de los trabajadores y de esta forma proponer un diseño de un plan de riesgos psicosociales el cual debe contar con estrategias enfocadas a la realidad de la empresa (Ipiates Espín 2022).

En diferentes empresas de la ciudad de Ambato se identifica riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos los trabajadores estos se manifiestan en la afectación, alteración de sueño y satisfacción laboral (Moya Núñez et al. 2022). Mediante

estudios y evaluaciones utilizando diferentes metodologías el grupo que está expuesto a un alto riesgo es el sexo femenino por su alta exposición y es indispensable implementar planes de mitigación que permitan disminuir la aparición de ciertas enfermedades para mejorar el entorno laboral (Parra Chávez, Noroña Salcedo, Vega Falcón 2022).

Por lo general los Gobiernos Autónomos Descentralizados del sector rural no poseen una gestión enfocada en temas referentes a la seguridad y salud por lo que surge el desconociendo de los riesgos que les rodean y de las consecuencias que pueden producir a la salud de sus funcionarios al no estar en un ambiente laboral adecuado.

El GAD Parroquial de Mulliquindil pertenece al cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi es una entidad pública conformada por 14 funcionarios distribuidos de forma estratégica en dos áreas administrativa y operativa. El principal objetivo de la institución es buscar el bienestar laboral en el ámbito de los riesgos psicosociales los cuales provocan en los funcionarios limitaciones en su desempeño laboral.

En la actualidad en el GAD Parroquial Mulliquindil no tiene documentos ni evidencias referentes a estudios que estén enfocados en el tema de seguridad, salud e higiene ocupacional especialmente en el tema de riesgos psicosociales, por lo que existe una contravención en la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 326, numeral 5 el cual manifiesta que las personas tienen derecho a desempeñar sus actividades en un ambiente adecuado y este debe garantizar salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008).

Además, en el Acuerdo Ministerial 82 que menciona la erradicación de la discriminación en el ambiente laboral el cual tiene como finalidad la no discriminación mediante mecanismos enfocados en la prevención de riesgos psicosociales. El artículo 9 hace referencia que las entidades que cuenten con más de 10 trabajadores deben implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales (Registro Oficial Acuerdo Ministerial 082. 2017).

De igual forma en el Decisión del Acuerdo de Cartagena 584 que emite el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el artículo 11 que en todo lugar de trabajo se deben tomar las medidas necesarias para mitigar los riesgos laborales, además en el artículo 26 hace referencia que el empleador debe tener en cuenta las evaluaciones a los riesgos de exposición sean estos agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales para adoptar las medidas preventivas (DECISIÓN 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010).

El riesgo psicosocial que genera en los trabajadores afectaciones considerables en su salud es la carga laboral, organización y el estrés el cual presenta molestias como es dolores de cabeza, fatiga y agotamiento siendo factores provocados por los requerimientos de sus diferentes puestos de trabajo ya que estos se encuentran encaminados en cumplir todas las exigencias que estos demandan por el bienestar de la población de su parroquia.

### **Antecedentes**

Como antecedentes se presentan investigaciones relacionados con la prevención de riesgo psicosocial. En el estudio de los autores (López Arroyo, Torres Rueda, Mora Mora 2020) realizaron la investigación “Evaluación de riesgos psicosociales en servidores policiales especializados” en la institución DINASED de la ciudad de Quito. Se evaluó a 170 servidores policiales aplicando las herramientas FPSICO 3.1 y el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory dando como resultado un alto riesgo psicosocial debido al tipo de funciones y al tiempo en el que se encuentran expuestos por lo que los autores proponen una intervención para evitar afectaciones en la salud a futuro.

En el estudio realizado por (Anchundia 2021) “Evaluación de los riesgos psicosociales que inciden en el personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas”. Se utilizó para su evaluación el cuestionario del Ministerio del Trabajo de Ecuador a una población de 118 personas distribuidas por 64 administrativos y 54 docentes el cual permite evidenciar que el nivel de riesgo

alto corresponde al 2% considerando así que no existe mayor peligro en el desempeño de sus actividades.

Los autores (Sarzona, Varela 2022) realizaron el estudio titulado “Evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el personal docente que labora en la Unidad Educativa William Caxtón, en la ciudad de Quito en época de pandemia”. Con una muestra de 88 docentes donde predomina el género femenino se aplicó el cuestionario FPSICO versión 4.0 el cual permitió determinar que el nivel de estrés es del 33% los autores concluyen que se debe realizar a los docentes evaluaciones periódicas para evitar afectaciones en su salud.

Los autores (Peralta, González, Garcés 2022) realizaron la investigación titulada: “Evaluación de factores psicosociales durante la pandemia en el personal de la oficina técnica de Quero”. Con una muestra de 15 trabajadores se aplicó la Norma Oficial Mexicana 35 teniendo así un resultado de nivel medio de riesgo psicosocial debido a eventos traumáticos de un 66% que han sufrido los trabajadores para lo cual los autores proponen medidas que permitan mitigar significativamente.

El autor (Farías 2022) realizó el proyecto titulado “Evaluación y propuesta de plan de acción para mitigar los riesgos psicosociales en los docentes de la Unidad Educativa 15 De marzo, del cantón Esmeraldas”. Se aplicó el cuestionario de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo a 53 docentes donde se obtuvo un alto porcentaje del 42% en el ítem de carga y ritmo de trabajo, recuperación con un 57% y otros puntos importantes con el 51% para lo cual se desarrolló un plan de acción enfocados en estrategias para cada dimensión.



## **Justificación**

Las evaluaciones que se desarrollan de los riesgos psicosociales son **importantes** porque permite conocer cuál es la situación de los funcionarios, además que no pueden pasar desapercibidos los riesgos y de esta forma poner en marcha estrategias enfocadas a las acciones oportunas y evitar afecciones a la salud de los trabajadores mediante medidas preventivas y correctivas.

Es **útil** porque se dará a conocer cuáles son las condiciones laborales de organización y desarrollo de las actividades en el ámbito psicosocial que permita reducir las enfermedades profesionales que pueden sufrir a un futuro los trabajadores.

Es de gran **impacto** el plan de prevención de riesgos psicosociales porque brinda la ayuda necesaria y da a conocer las medidas de control para mitigar los efectos negativos e impulsar el correcto desarrollo en su área de trabajo para incluso llegar a mejorar la comunicación y la atención de los servicios que presta el GAD Parroquial de Mulliquindil.

Los trabajadores de esta entidad serán los principales **beneficiarios** mediante el plan de intervención el cual tendrá las medidas correctivas que se enfocará en reducir la posible aparición de enfermedades a futuro como el estrés, cansancio, carga mental entre otras que afectan al realizar las actividades laborales por la demanda de cumplir los diferentes requerimientos en la parroquia.

La propuesta es **factible** mediante la colaboración de los trabajadores porque proporcionarán información de las actividades que desempeñan a lo largo de su jornada, además el costo que conlleva la investigación permite la aplicación de la metodología para tomar medidas correctivas y lograr mejorar su condición, ambiente y salud.

## **Objetivos**

### **Objetivo General:**

Implementar un plan de prevención de riesgos psicosociales para los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Mulliquindil.

### **Objetivos específicos:**

- Identificar los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Mulliquindil utilizando el cuestionario de evaluación del Ministerio de Trabajo para estandarizar un plan de acción de mejora.
- Diseñar un plan de prevención de los riesgos psicosociales que contengan medidas preventivas y correctivas para mejorar el estado de salud de los trabajadores.
- Ejecutar del plan de prevención de los riesgos psicosociales en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Mulliquindil.
- Evaluar el porcentaje del nivel de riesgo posterior a la ejecución del plan de prevención de riesgos psicosociales en la institución

## CAPÍTULO II

### INGENIERÍA DEL PROYECTO

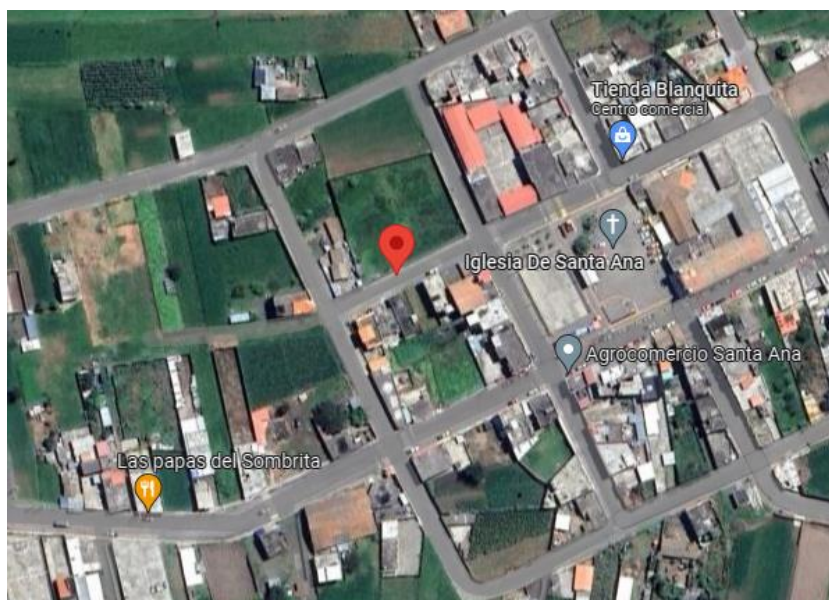
#### Diagnóstico de la situación actual de la empresa

##### Identificación de la institución

El Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia de Mulliquindil es una entidad pública que mediante la Constitución de la República del Ecuador posee autonomía política, administrativa y financiera la cual está enfocada en el progreso, desarrollo y ordenamiento de su parroquia. Estas entidades públicas están integradas al COOTAD el cual permite el ejercicio de sus competencias.

La entidad pública inicio sus actividades como institución publica el 27 de octubre del 2000 como Junta Parroquial para después tomar el nombre como GAD-PR de Mulliquindil con el objetivo de fomentar e impulsar el adelanto de su parroquia conjuntamente con la ciudadanía que habita en ella.

Se encuentra ubicada en el cantón Salcedo de la provincia de Cotopaxi, en la Imagen 1 se muestra la ubicación satelital.



**Imagen 1.** Ubicación del GAD Parroquial Mulliquindil  
**Fuente:** Google Maps, (2024)

**Datos de la institución:**

**Institución:** Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia Mulliquindil.

**Dirección:** Provincia de Cotopaxi, cantón Salcedo, parroquia Mulliquindil, barrio Centro.

**Teléfono:** 593 (03) 2705661

**E-mail:** [jpmulliquindil@hotmail.com](mailto:jpmulliquindil@hotmail.com)

**Planificación estratégica****Misión**

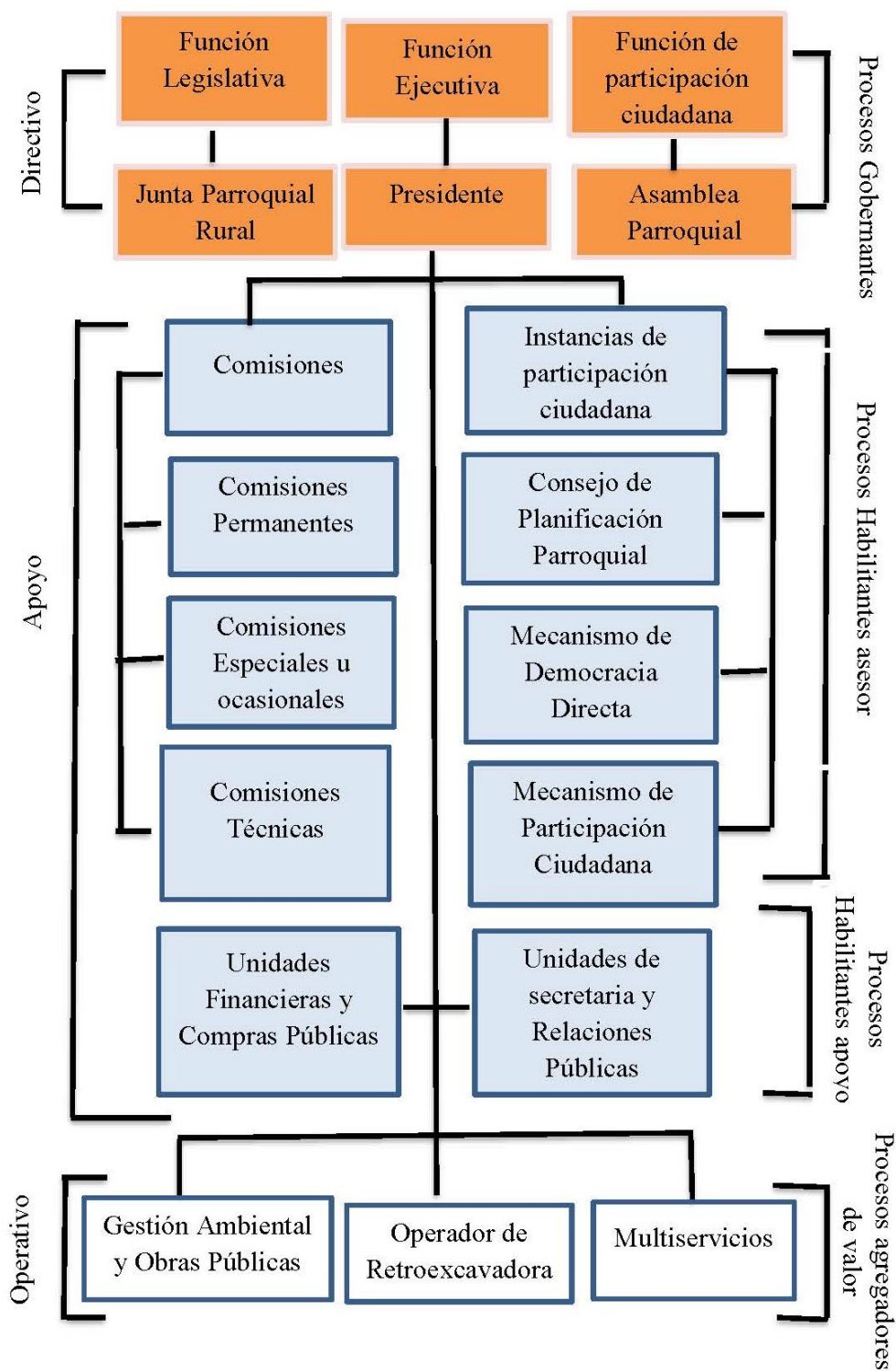
Planificar, implementar y desarrollar las acciones para desempeñar con las capacidades del gobierno local. Dinamizando los proyectos de obras y servicios con calidad y oportunidad que aseguren el desarrollo social y económico de la población.

**Visión**

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Mulliquindil, en los próximos años se establecerá en un modelo del progreso local y contará con una organización interna, altamente eficaz y que genere productos y servicios compatibles con la demanda de la sociedad.

**Organigrama estructural y funcional**

En la Gráfica 1, se presenta la estructura organizacional y funcional que posee el GAD Parroquial Mulliquindil la cual está conformada por 14 funcionarios que brindan sus servicios a la ciudadanía y se especifica las funciones internas y externas que posee esta entidad pública.



**Gráfica 1.** Organigrama estructural y funcional del GAD Parroquial Mulliquindil

**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Fuente:** Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia de Mulliquindil

### Procesos gobernantes.

Estos procesos son los que permiten a la institución establecer políticas, acuerdos, resoluciones, normativas, planes anuales, distribución del presupuesto entre otros, los cuales se fundamentan para velar el progreso de su parroquia, como se muestra en la Tabla 1, la conforma el nivel directivo de la institución.

**Tabla 1.** Procesos gobernantes del GAD Parroquial Mulliquindil

<b>PROCESOS GOBERNANTES/ NIVEL DIRECTIVO</b>		
<b>Proceso gobernante</b>	<b>Puesto de trabajo</b>	<b>Número de personas</b>
<u>Ejecutivo del GAD Parroquial Mulliquindil.</u>	Presidente/a	1
<u>Legislativo del GAD Parroquial Mulliquindil.</u>	Vicepresidente	1
<u>Legislativo del GAD Parroquial Mulliquindil.</u>	Vocal principal	3

**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

### Procesos habilitantes.

Estos procesos están integrados por las comisiones del GAD Parroquial Mulliquindil las cuales se enfocan en la correcta organización de acciones para el progreso de la parroquia.

### Procesos habilitantes de apoyo.

Estos procesos son los que permite tomar las decisiones a los directivos de la institución están inmersas las unidades financieras y compras públicas.

### Procesos agregadores de valor.

Estos procesos son los encargados de brindar servicios a la ciudadanía enfocados a los objetivos y metas del GAD Parroquial el cual son contralados por los directivos su correcta atención y seguimiento de las actividades. Como se muestra en la Tabla 2.

**Tabla 2** Procesos agregadores de valor del GAD Parroquial Mulliquindil.

**PROCESOS AGREGADORES DE VALOR**

<b>Proceso agregador de valor</b>	<b>Puesto de trabajo</b>	<b>Número de personas</b>
Operativo del GAD Parroquial <u>Mulliquindil.</u>	Tesorerera	1
Operativo del GAD Parroquial <u>Mulliquindil.</u>	Secretaria	1
Operativo del GAD Parroquial <u>Mulliquindil.</u>	Facilitadora del Infocentro	1
Operativo del GAD Parroquial <u>Mulliquindil.</u>	Operador de la retroexcavadora	1
Operativo del GAD Parroquial <u>Mulliquindil.</u>	Proyecto del adulto mayor y discapacitados	5

**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

En la actualidad el GAD Parroquial Mulliquindil tiene un déficit en la gestión enfocada en la seguridad y salud de los trabajadores careciendo de evidencias y documentación sobre los riesgos laborales. Genera una contravención de leyes, normativas y reglamentos los cuales protegen a los trabajadores sobre la prevención de riesgos laborales los cuales se enfocan en mitigar los accidentes y enfermedades relacionados en el aspecto laboral.

En la institución pública no se ha elaborado una evaluación con metodologías que permitan determinar sobre la presencia de los factores relacionados al ámbito psicosocial por lo que no existe un diagnóstico oportuno de la situación real de sus funcionarios en cada uno de sus puestos de trabajo.

En el Decreto Ejecutivo 2393 hace referencia en el artículo 2 menciona que tiene como función coordinar las acciones necesarias para la prevención de riesgo laboral en el sector público (REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES 2003). En el GAD Parroquial Mulliquindil no cuenta con un técnico que se encargue de vigilar la seguridad de los trabajadores.

Los funcionarios del GAD Parroquial Mulliquindil se encuentran expuestos a diario a diferentes riesgos siendo el psicosocial es el que genera gran preocupación por la carga laboral, organización y el estrés que se generan en los puestos de trabajo los cuales pueden provocar resultados negativos generando enfermedades ocupacionales. De esta forma incentiva el propósito de ejecutar una evaluación referente al ámbito psicosociales para que sea el punto de partida en el diseño de un plan de prevención.

### Datos sociodemográficos

- Nivel más alto de instrucción

**Tabla 3.** Nivel de instrucción

<b>Nivel más alto de instrucción</b>		
<b>Instrucción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Educación básica	1	7%
Bachillerato	3	22%
Tercer Nivel	8	57%
Cuarto Nivel	2	14%

**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Tabla 3, se presenta el nivel de instrucción que poseen los funcionarios del GAD Parroquial Mulliquindil donde el mayor porcentaje es del 57% que corresponde al título de tercer nivel debido a que en la mayoría de los puestos de trabajo es un requisito indispensable para brindar los servicios a la ciudadanía, seguido con un 22% que posee bachillerato donde el conocimiento en áreas específicas no es indispensable, el 14% posee título de cuarto nivel y el 7% educación básica.



- **Antigüedad, años de experiencia dentro de la institución**

**Tabla 4.** Antigüedad, años de experiencia dentro de la institución

<b>Antigüedad, años de experiencia dentro de la institución</b>		
<b>AÑOS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
0-2 años	10	71%
3- 10 años	4	29%

**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Tabla 4, se muestra la antigüedad, años de experiencia dentro de la institución donde el mayor porcentaje es del 71% es decir que el personal trabaja de 0- 2 años que en el GAD Parroquial Mulliquindil esto se debe por el cambio de autoridades en las elecciones seccionales, seguido del 29% que corresponde de 3- 10 años que presta sus servicios a la institución evidenciando así que poseen más experiencia en el ámbito laboral.

- **Edad del trabajador o servidor**

**Tabla 5.** Edad del trabajador o servidor

<b>Edad del trabajador o servidor</b>		
<b>Edad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
25- 34 años	6	46%
35-43 años	3	23%
44- 52 años	4	31%

**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Tabla 5, se presenta la edad del trabajador donde el mayor porcentaje es del 46% por lo tanto gran parte de trabajadores del GAD Parroquial Mulliquindil poseen una edad entre 25 a 35 años permitiendo que los jóvenes sean

participes en cargos públicos, seguido con el 31% que corresponde de 44 a 52 años de edad y por último con un 23% poseen entre 35 – 43 años de edad.

- **Identificación étnica**

**Tabla 6.** Auto - identificación étnica

<b>Auto- Identificación étnica</b>		
<b>Étnica</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Mestizo/a	14	100%

**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Tabla 6, se presenta que el 100% de los trabajadores del GAD Parroquial Mulliquindil se identificaron como mestizos determinando.

- **Sexo del trabajador o servidor**

**Tabla 7.** Género del trabajador

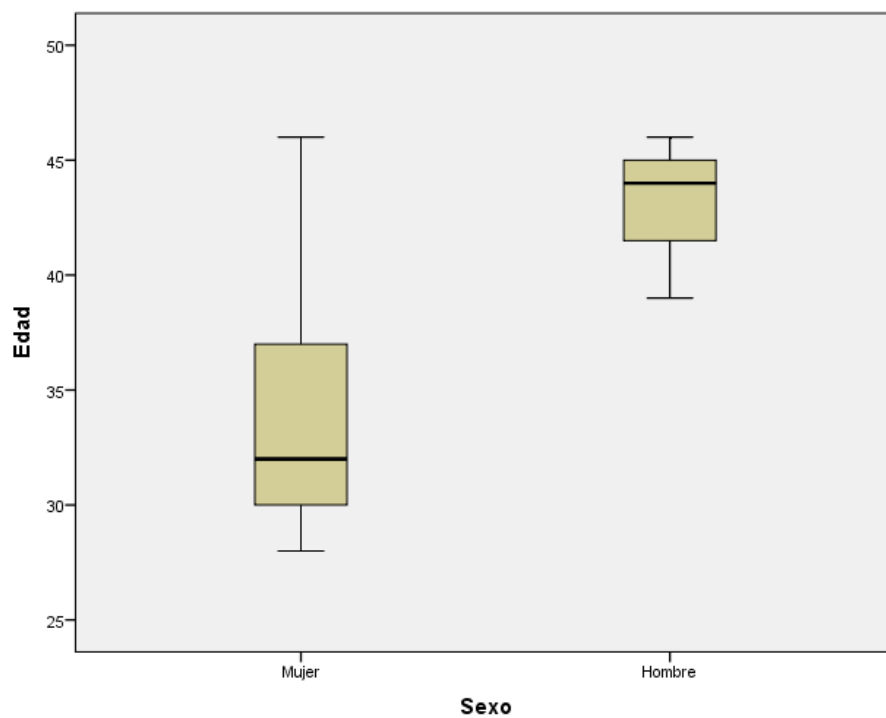
<b>Género del trabajador</b>		
<b>Género</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Hombre	4	29%
Mujer	10	71%

**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Tabla 7, se muestra que el 71% de trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Mulliquindil corresponde a mujeres manifestando de esta forma que ocupa espacios importantes en el ámbito laboral seguido con un 29% de hombres.

En la presente investigación participaron 14 adultos los participantes tienen una edad comprendida entre 28 y 46 años siendo la media 36,64 años con una desviación típica de 6,57 años. Como se puede apreciar en la Gráfica 2, la media de edad es más alta en los hombres (43 años), en comparación con las mujeres (34 años).

Además, los bigotes de las cajas permiten evidenciar que en el caso de las mujeres existe mayor variedad de edades mientras que en los hombres hay una mayor concentración entre 41 y 45 años aproximadamente.



**Gráfica 2.** Diagrama de cajas de los participantes.

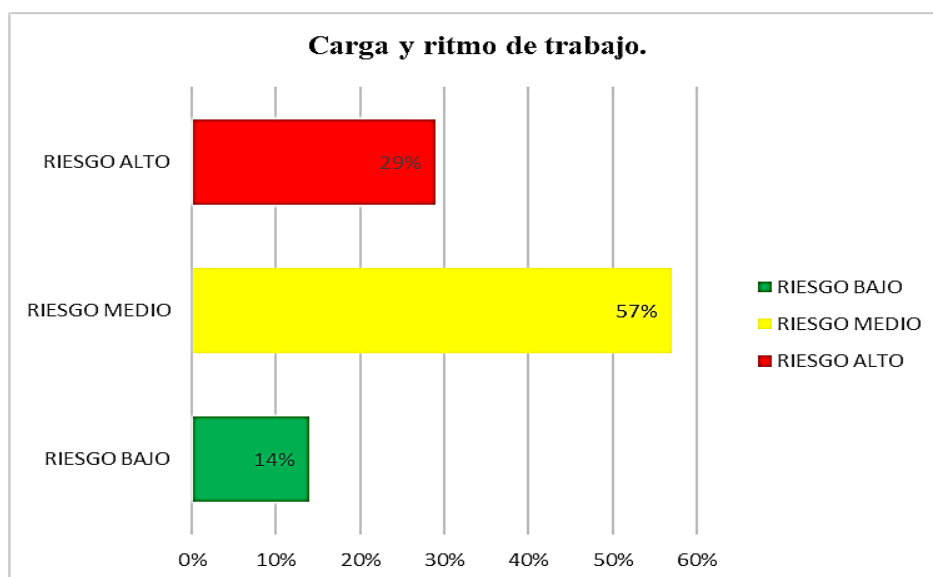
**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

## Resultados del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo.

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.

Se aplicó a un grupo de trabajadores que fueron tabulados en Excel y se realizó la validación y depuración para la detección y corrección de errores con el programa (SPSS). Para evaluar la consistencia se empleó el valor Alfa de Cronbach para cada ítem por dimensión y total de ítems. Para la validez se evaluó mediante las pruebas de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett.

### Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo.



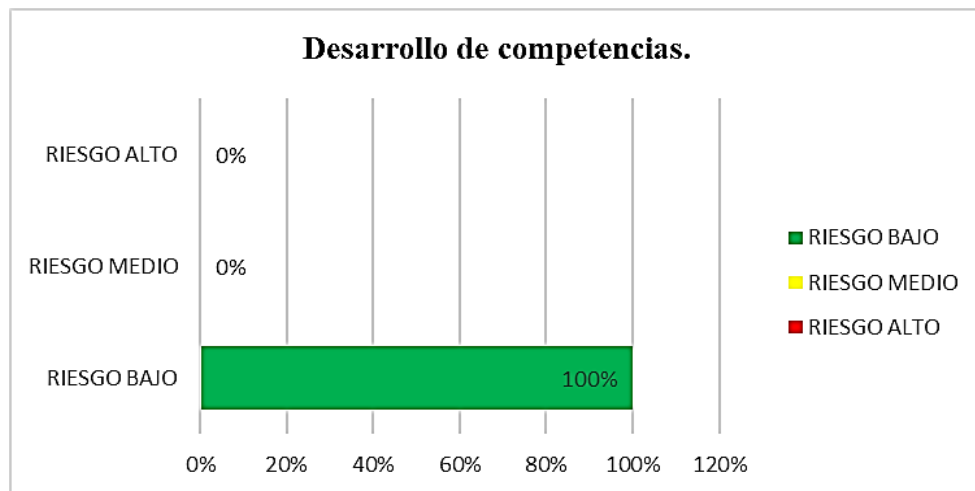
**Gráfica 3.** Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo

**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Gráfica 3, se presenta los resultados obtenidos de la Dimensión 1 carga y ritmo de trabajo donde se obtuvo como resultado que el 57% presenta riesgo medio y el 29% presenta un riesgo alto.

Se evidencia que existen problemas al realizar sus actividades laborales debido a exceso de trabajo que provoca el ritmo que posee la institución demandando un mayor desgaste de energía afectando la salud en aspectos físico y mental provocando estrés especialmente en el área operativa.

## Dimensión 2. Desarrollo de competencias.

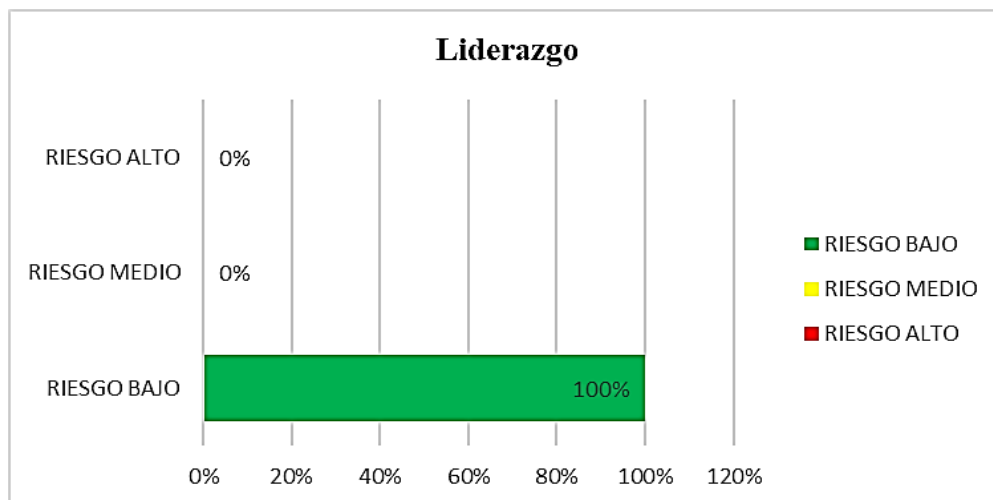


**Gráfica 4.** Dimensión 2. Desarrollo de competencias

Elaborado por: Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Gráfica 4, se presenta los resultados de la Dimensión 2 Desarrollo de competencias donde el riesgo bajo es del 100% por lo que consideran los trabajadores de la institución que sus competencias, destrezas y conocimientos son las necesarias para el desarrollo de sus actividades.

## Dimensión 3. Liderazgo



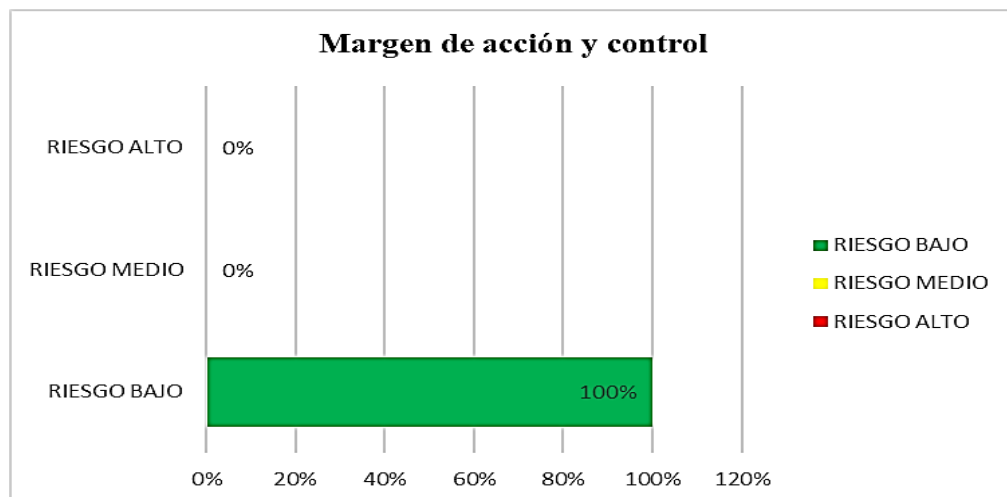
**Gráfica 5.** Dimensión 3. Liderazgo

Elaborado por: Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Gráfica 5, se presenta los resultados de la Dimensión 3 Liderazgo donde el 100% indica que existe un riesgo bajo por lo que consideran los trabajadores que la capacidad de liderar el GAD Parroquial Mulliquindil es correcta

permitiendo la coordinación de las actividades que se llevan a cabo además de la motivación y retroalimentación que genera seguridad para cumplir los objetivos propuestos.

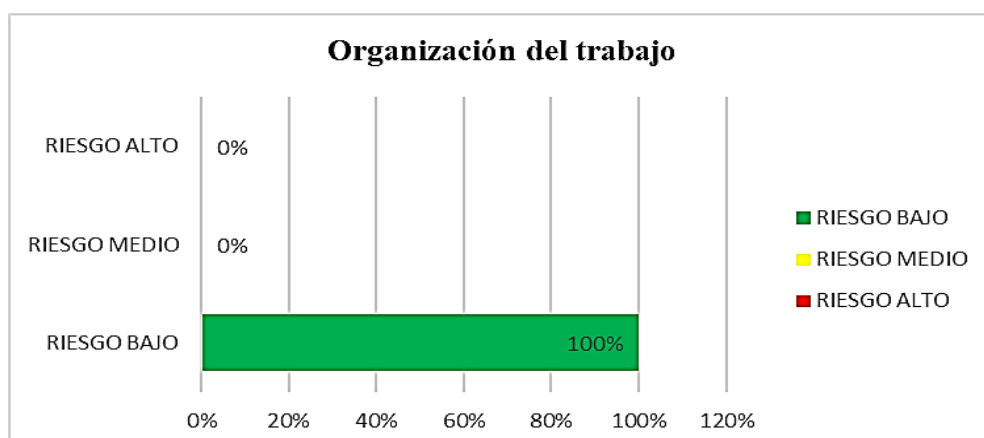
#### **Dimensión 4. Margen de acción y control**



**Gráfica 6.** Dimensión 4 Margen de acción y control  
**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Gráfica 6, se presenta los resultados obtenidos de la Dimensión 4 Margen de acción y control donde el 100% posee riesgo bajo porque las opiniones vertidas por parte de los trabajadores son atendidas y tomadas en cuenta por las autoridades del GAD Parroquial Mulliquindil siendo así indispensables para el buen progreso de las actividades hacia la ciudadanía.

#### **Dimensión 5. Organización del trabajo**

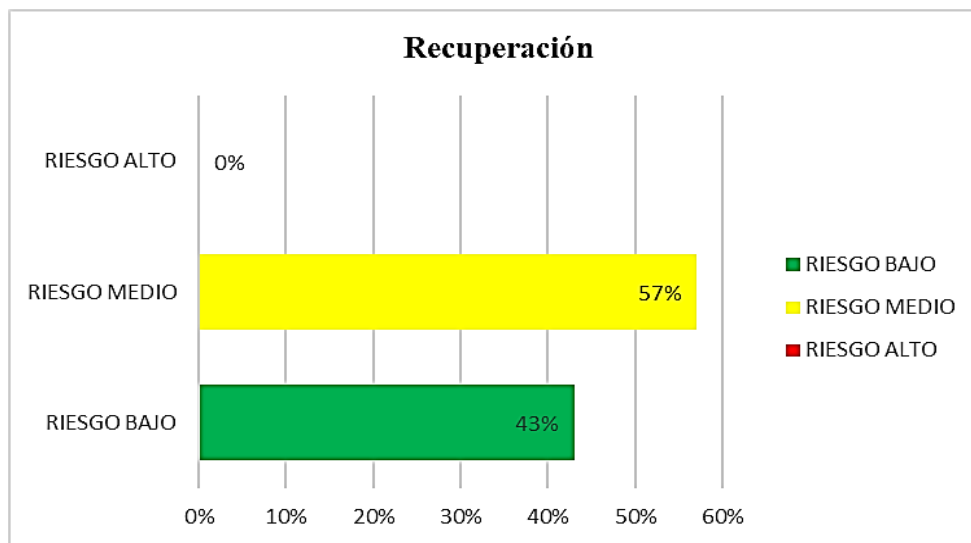


**Gráfica 7.** Dimensión 5. Organización del trabajo  
**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Gráfica 7, se presenta los resultados de Dimensión 5 Organización del trabajo donde el 100% de la encuesta aplicada poseen riesgo bajo.

La comunicación y la tecnología utilizada en la institución es la adecuada permitiendo tener clara la información respecto a los objetivos y metas en sus puestos de trabajo.

### **Dimensión 6. Recuperación**

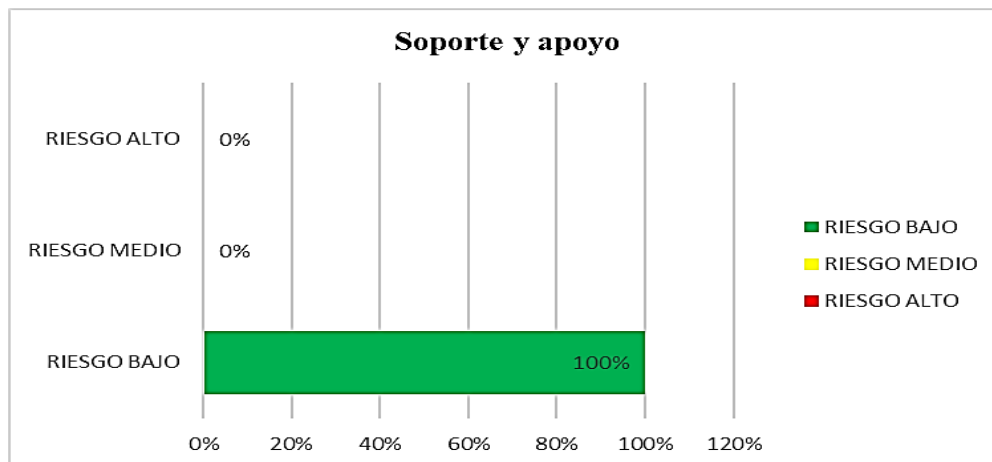


**Gráfica 8.** Dimensión 6. Recuperación  
**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Gráfica 8, se presenta los resultados de la Dimensión 6 Recuperación donde se obtuvo como resultado el mayor porcentaje del 43% que corresponde al riesgo bajo

El porcentaje restante de 57% de riesgo medio el cual permite evidenciar que existen jornadas laborales extensas donde el trabajador realiza esfuerzo físico y/o mental para cumplir sus actividades dicha demanda no facilita una correcta recuperación y descanso en el trabajador.

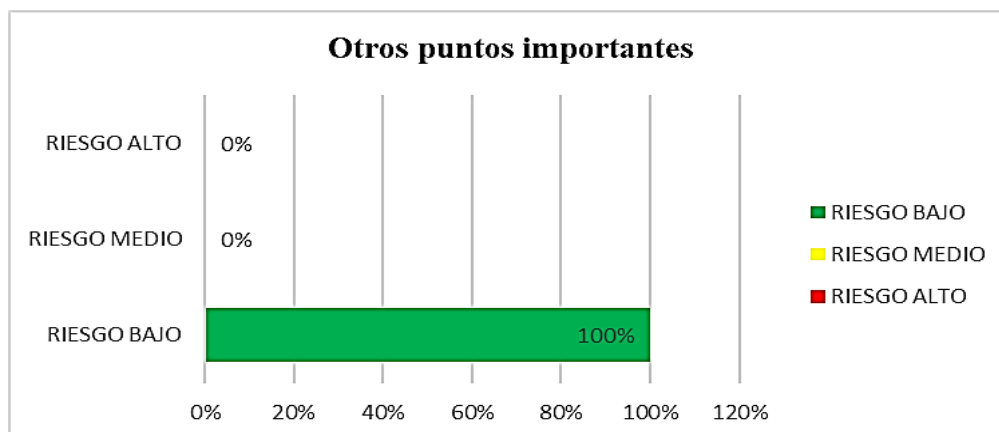
## Dimensión 7. Soporte y apoyo



**Gráfica 9.** Dimensión 7. Soporte y apoyo  
**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Gráfica 9, se presenta los resultados de la Dimensión 7 que Soporte y apoyo donde el 100% de la encuesta aplicada considera que posee riesgo bajo considerando así que los trabajadores tienen soporte y apoyo de parte de sus compañeros los cuales les permite solucionar los problemas en el ámbito laboral.

## Dimensión 8. Otros puntos importantes



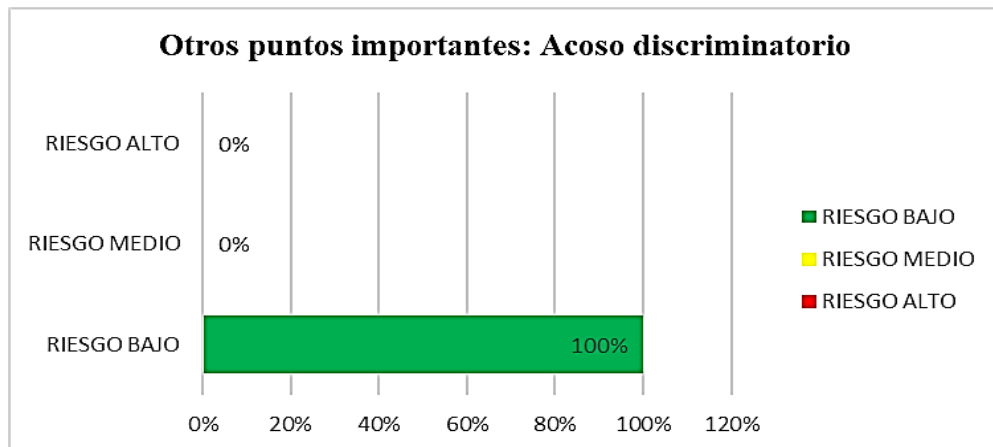
**Gráfica 10.** Dimensión 8. Otros puntos importantes  
**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Gráfica 10, se presenta los resultados de la Dimensión 8 Otros puntos importantes conformado por acoso discriminatorio, laboral, sexual, adicción al trabajo, condiciones de trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y



emocional y salud auto percibida donde el 100% de encuestados manifiestan que poseen un riesgo bajo en el GAD Parroquial Mulliquindil.

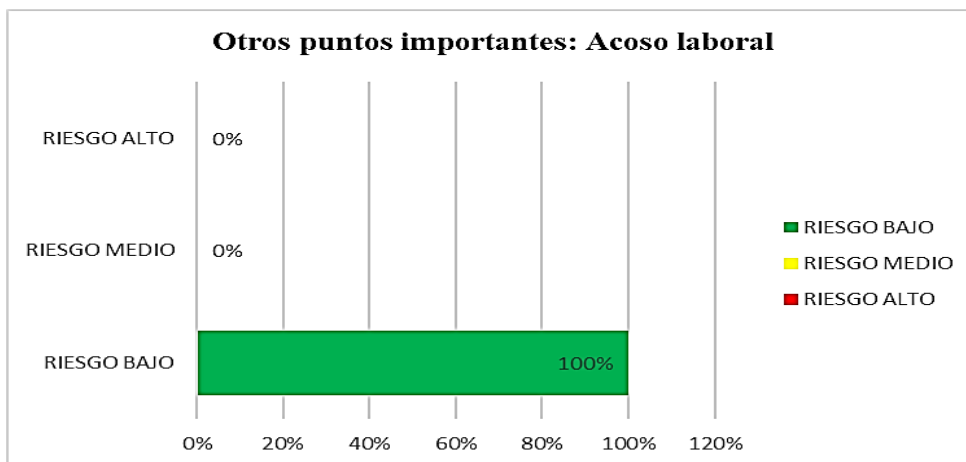
### **Dimensión 8.1 Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio**



**Gráfica 11.** Dimensión 8.1 Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio  
**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Gráfica 11, se presenta los resultados de la Dimensión 8.1 Acoso discriminatorio donde el 100% posee riesgo bajo por lo que con este resultado se puede evidenciar que el trato es igual y sin preferencia a ningún trabajador en la institución.

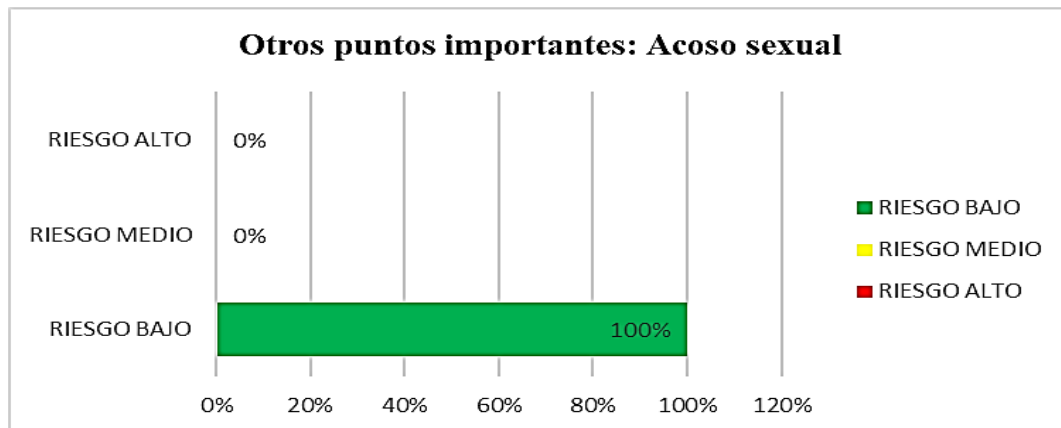
### **Dimensión 8.2 Otros puntos importantes: Acoso laboral**



**Gráfica 12.** Dimensión 8.2 Otros puntos importantes: Acoso laboral  
**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Gráfica 12, se presenta los resultados de la Dimensión 8.2 Acoso laboral donde los trabajadores del GAD Parroquial Mulliquindil perciben que poseen riesgo bajo con un porcentaje del 100% por lo tanto, se cumplen los valores de la institución y personal de cada colaborador los cuales permiten el libre desarrollo de sus actividades sin limitación alguna.

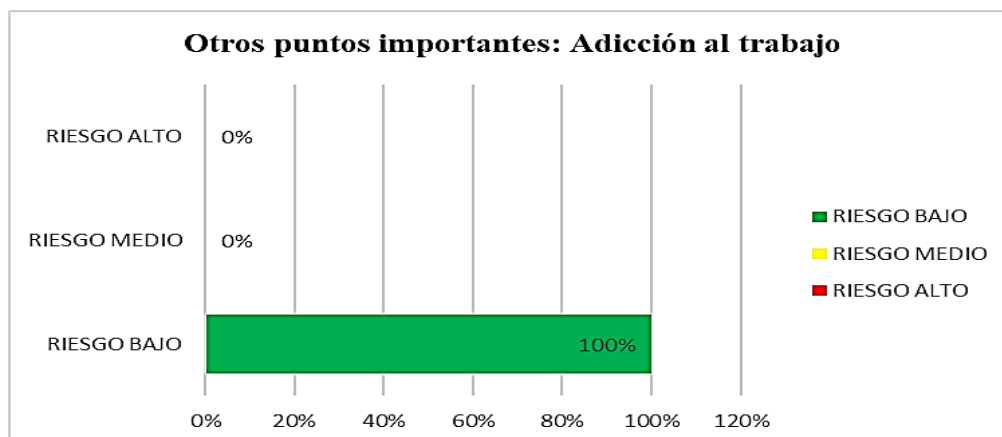
### **Dimensión 8.3 Otros puntos importantes: Acoso sexual**



Gráfica 13. Dimensión 8.3 Otros puntos importantes: Acoso sexual  
Elaborado por: Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Gráfica 13, se presenta los resultados de la Dimensión 8.3 Acoso sexual donde el riesgo es bajo con el 100% y no se evidencia insinuaciones sexuales en el GAD Parroquial Mulliquindil.

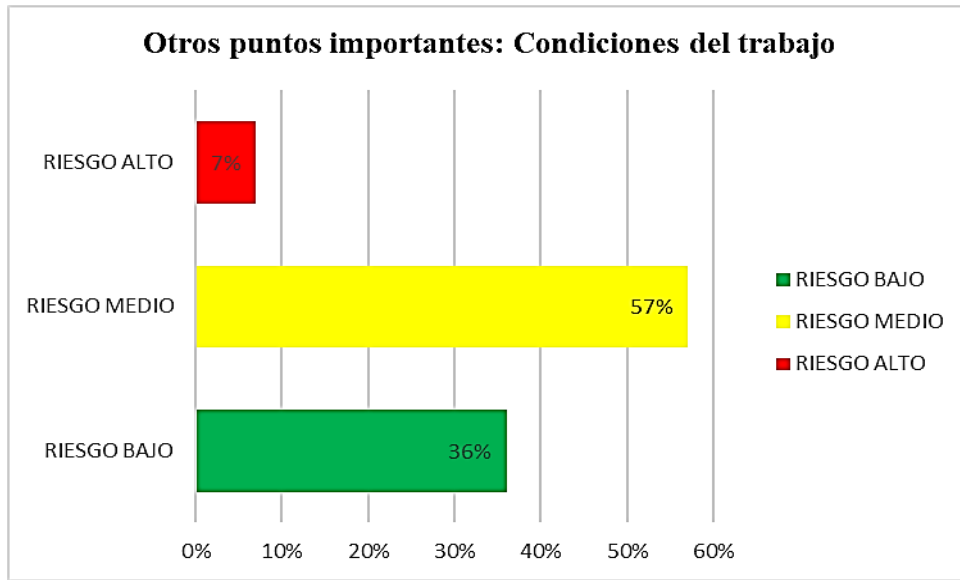
### **Dimensión 8.4 Otros puntos importantes: Adicción al trabajo**



Gráfica 14. Dimensión 8.4 Otros puntos importantes: Adicción al trabajo  
Elaborado por: Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Gráfica 14, se presenta los resultados de la Dimensión 8.4 Adicción al trabajo donde el 100% posee un riesgo bajo por lo que se considera que los trabajadores no presentan necesidad o dependencia laboral y sus actividades la realizan dentro de la jornada laboral en la institución.

#### **Dimensión 8.5 Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo**

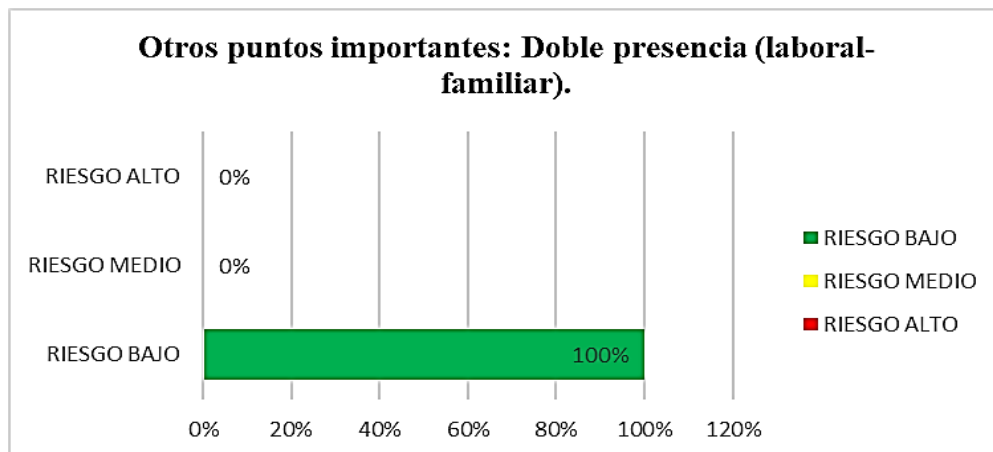


**Gráfica 15.** Dimensión 8.5 Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo  
**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Figura 16, se presenta los resultados de la Dimensión 8.5 Condiciones de trabajo donde el 36% posee riesgo bajo por lo que las condiciones son las adecuadas en el ejercicio de sus actividades laborales, mientras que el 57% de trabajadores se encuentran en un riesgo medio y el 7% en riesgo alto.

Con este resultado se puede evidenciar que no poseen las condiciones adecuadas en el ámbito de seguridad, ergonómico, higiénico y psicosocial de esta forma a futuro pueden aparecer afectaciones considerables en su salud por el ejercicio laboral.

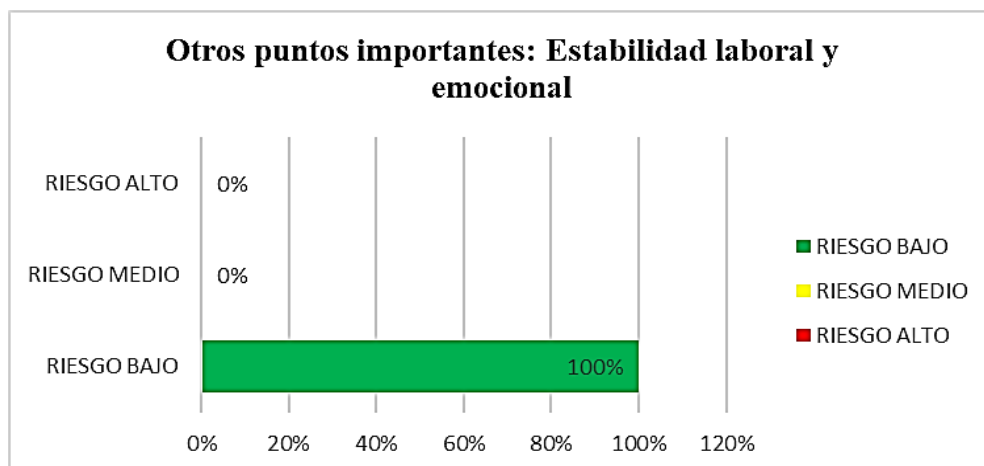
**Dimensión 8.6 Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral-familiar).**



**Gráfica 16.** Dimensión 8.6 Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral-familiar).  
**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Gráfica 16, se presenta los resultados de la Dimensión 8.6 Doble presencia (laboral -familiar) donde el 100% de los trabajadores respondieron que su nivel de riesgo es bajo al no presentarse conflictos laborales y personales dentro de la institución.

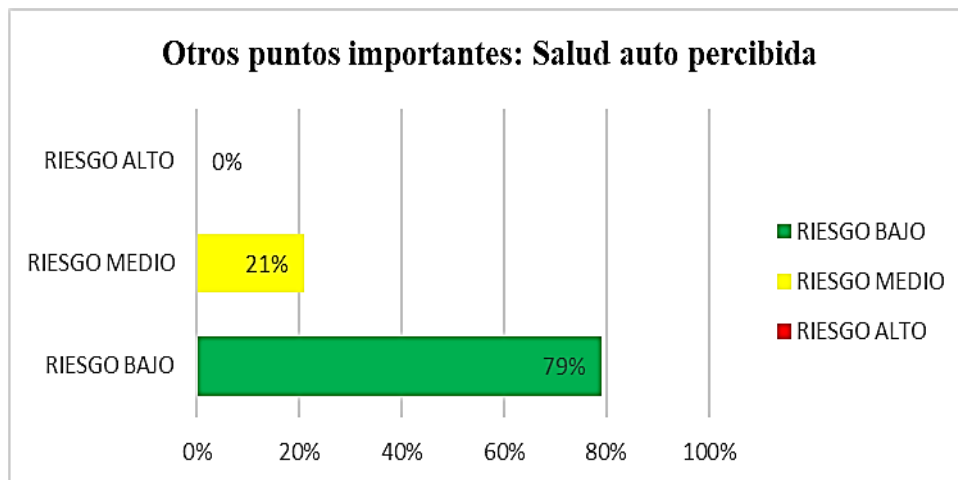
**Dimensión 8.7 Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional**



**Gráfica 17.** Dimensión 8.7 Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional  
**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En Gráfica 17, se presenta los resultados obtenidos de la Dimensión 8.7 Estabilidad laboral y emocional donde el 100% de los trabajadores encuestados consideran que se encuentran dentro del riesgo bajo al no existir precarización e incertidumbre sobre su futuro laboral.

### Dimensión 8.8 Otros puntos importantes: Salud auto percibida



**Gráfica 18.** Dimensión 8.8 Otros puntos importantes: Salud auto percibida  
**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Gráfica 18, se presenta los resultados de la Dimensión 8.8 Salud auto percibida donde el 79% de los trabajadores consideran que se encuentran dentro del riesgo bajo mientras que el 21% se encuentra dentro del riesgo medio lo que permite evidenciar que es necesario motivar actividades sociales para mejorar la salud físico y mental para así minimizar el riesgo de sufrir accidentes o enfermedades laborales.

### Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial a los trabajadores del GAD Parroquial Mulliquindil.

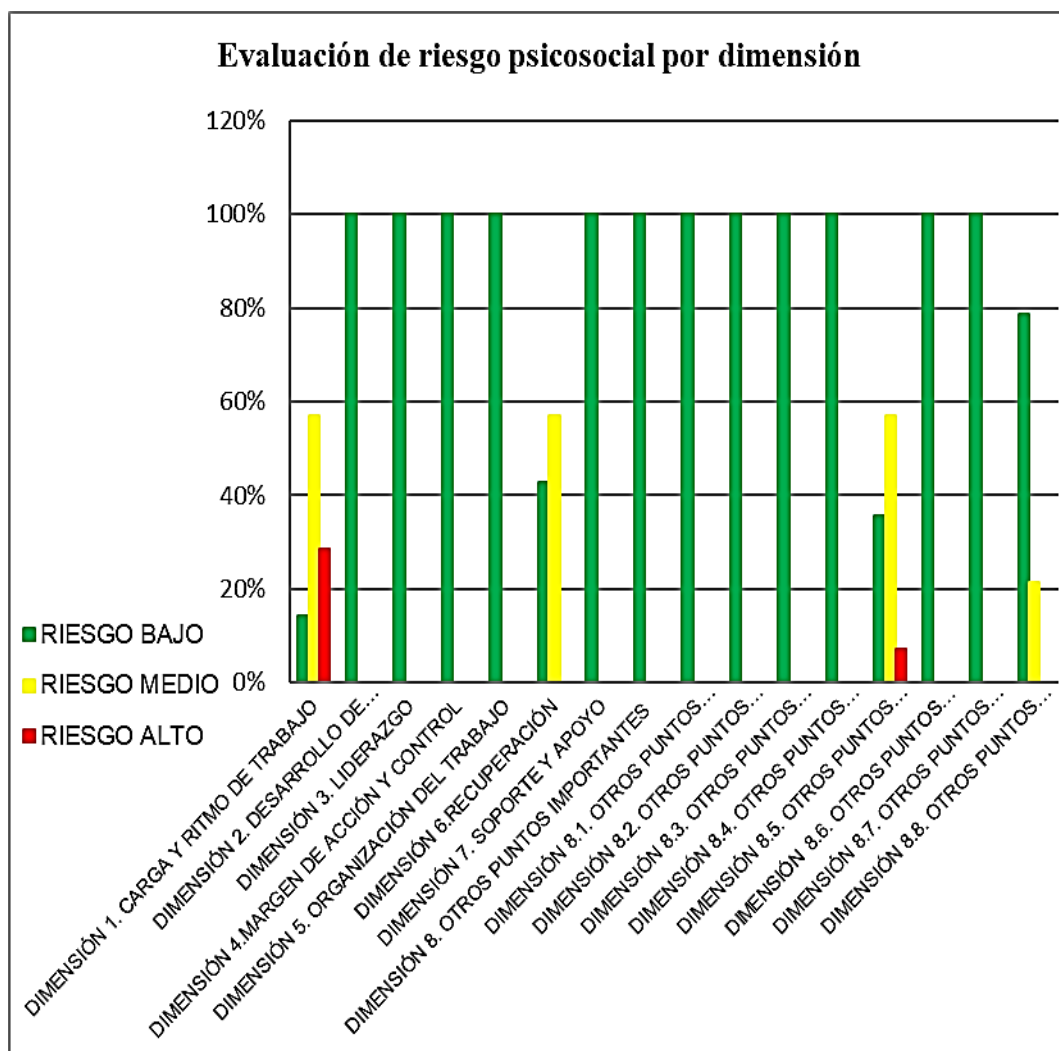
**Tabla 8.** Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial.

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	100%	0%	0%

**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

En la Tabla 8, se presenta el resultado global de la evaluación realizada a los 14 funcionarios del GAD Parroquial Mulliquindil del área administrativa y operativa, los resultados obtenidos determinaron que presentan riesgo psicosocial bajo con el porcentaje del 100% esto nos muestra que el riesgo a corto plazo no genera efectos,

estos se lo pueden evitar a través de un monitoreo periódico por lo que las acciones se las debe realizar para mantener este porcentaje.



**Gráfica 19.** Evaluación global de riesgo psicosocial por dimensión  
**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

Continuando con el análisis en la Gráfica 19, se presenta a detalle los resultados de cada dimensión del cuestionario y se obtuvo el porcentaje más alto del 100% determinando así el nivel de riesgo bajo en la institución al desempeñar las actividades laborales.

Referente al riesgo medio se observa un porcentaje alto en tres dimensiones con el 57% la Dimensión 1: Carga y ritmo de trabajo, Dimensión 6: Recuperación y Dimensión 8.5 Otros puntos importantes: Condiciones de trabajo por lo que se puede considerar que las actividades laborales no son las adecuadas donde el riesgo

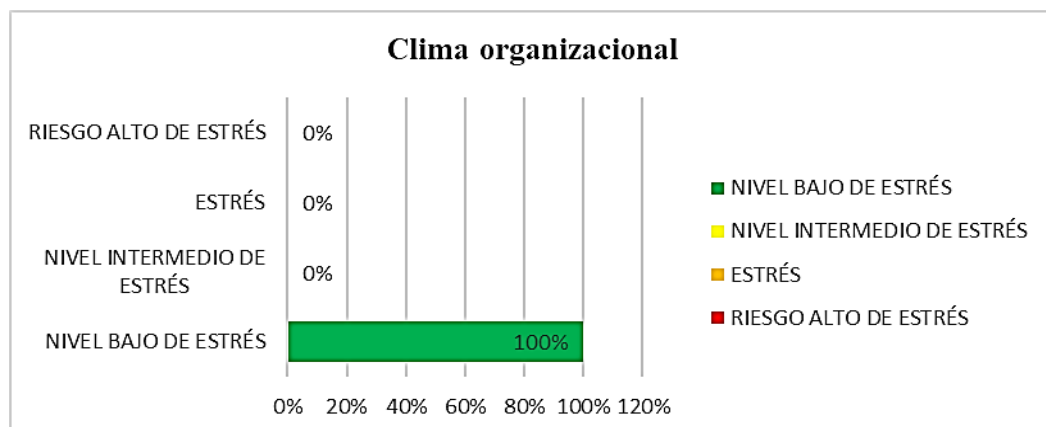
tiene un impacto moderado relacionado a la seguridad y salud de los trabajadores con un porcentaje del 21% y la Dimensión 8.8 Otros puntos importantes: Salud auto percibida se considera que no se desarrollan actividades recreativas y sociales. Concluyendo que el riesgo medio puede comprometer la salud y el bienestar de los funcionarios a mediano plazo por lo que es importante aplicar medidas de seguridad.

En relación al riesgo alto la Dimensión 1 Carga y ritmo de trabajo posee el 29% que trata sobre los problemas laborales debido a exceso de trabajo seguido con un 7% en la Dimensión 8.5 Otros puntos importantes: Condiciones de trabajo donde el ámbito de seguridad, ergonómico, higiénico y psicosocial son los únicos referentes al no reflejar una mayoría se podría tratar de percepciones.

### Resultados del cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

Se evidencia la presencia de estrés en la institución al realizar la evaluación de riesgos psicosociales y para su verificación se utilizó el cuestionario sobre el estrés de la OIT-OMS para verificar su presencia el cual está constituido de veinticinco ítems que tienen relación a siete áreas como se muestra a continuación.

### Clima organizacional

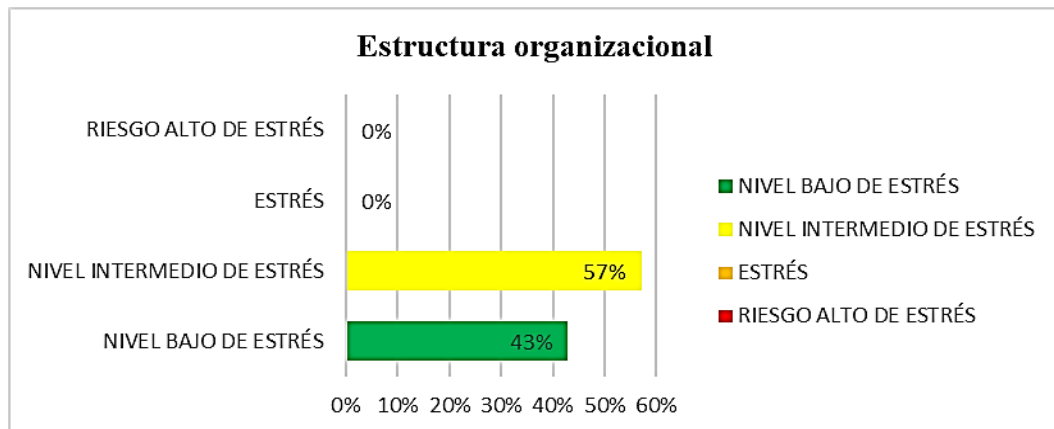


**Gráfica 20.** Clima organizacional  
**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Gráfica 20 se presenta los resultados del clima organizacional donde el 100% corresponde al nivel bajo de estrés lo que representa

que las responsabilidades adquiridas y las exigencias en sus puestos de trabajo no obstruyen en la salud de los trabajadores.

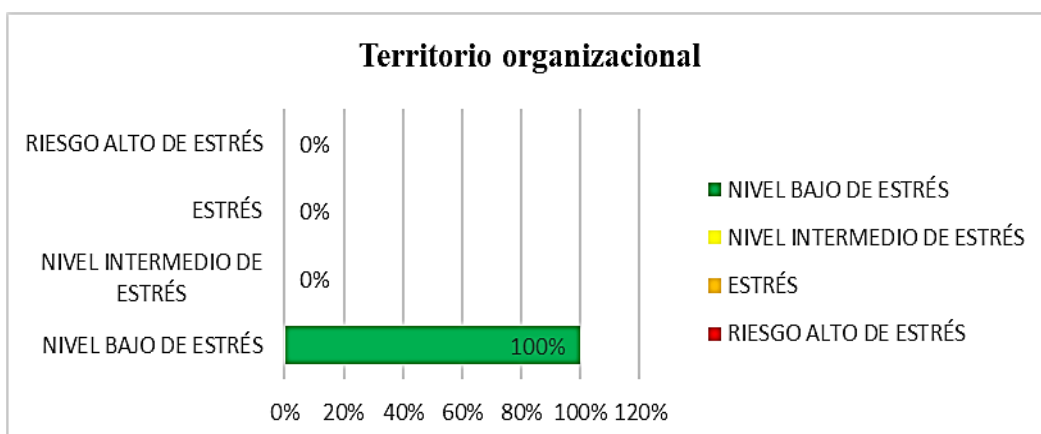
### Estructura organizacional



**Gráfica 21.** Estructura organizacional.  
Elaborado por: Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Gráfica 21, se muestra los resultados de estructura organizacional donde el 57% posee un nivel intermedio de estrés que puede ser originado por la manera de presentar la información de su puesto de trabajo determinando que tiene claro la estructura de la institución, responsabilidades y líneas de supervisión. Esta área se encuentra ligada con la Dimensión 1 Carga y ritmo de trabajo del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales.

### Territorio organizacional

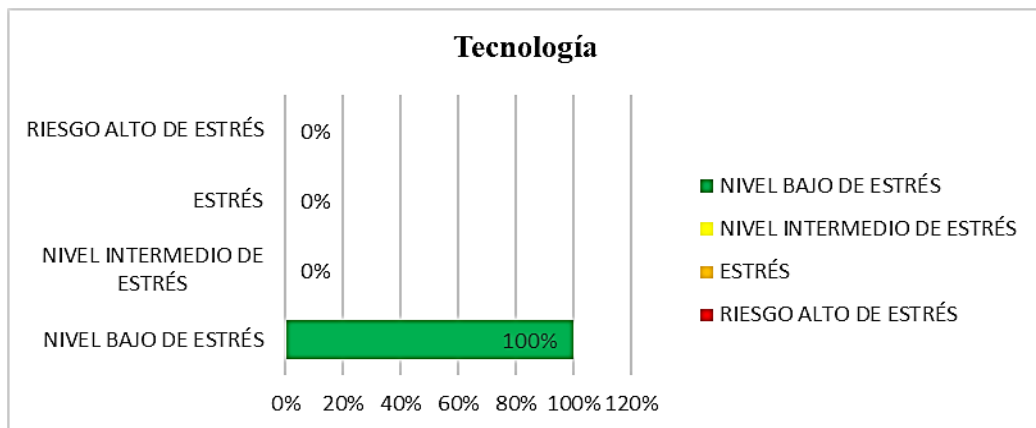


**Gráfica 22.** Territorio organizacional  
Elaborado por: Gissela Haro, (2024)



**Interpretación:** En la Gráfica 22, se presenta los resultados de la estructura organizacional donde se evidencia que existe riesgo bajo de adquirir estrés en la institución a pesar que no cuentan con un espacio de trabajo privado y aun así han logrado mantener una integración entre trabajadores.

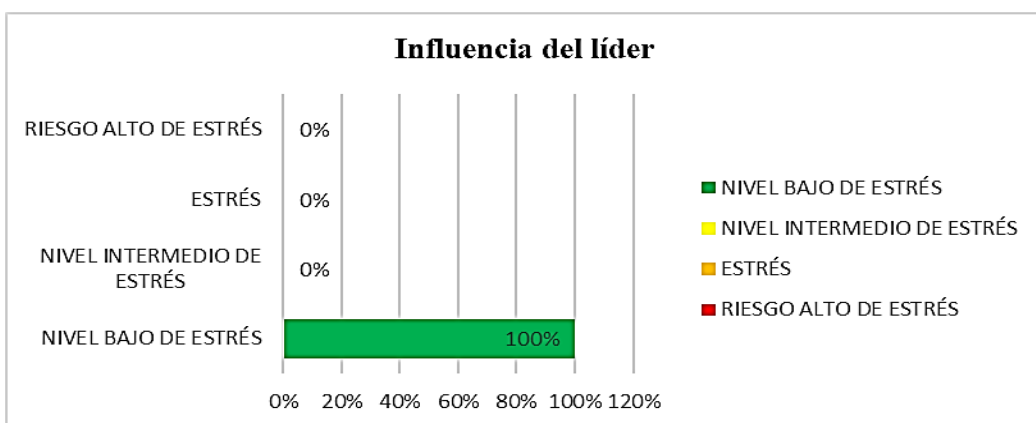
### Tecnología



**Gráfica 23.** Tecnología  
**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Gráfica 23, se presenta los resultados de tecnología el cual presenta riesgo bajo debido a que los trabajadores poseen los recursos necesarios para desarrollar sus actividades.

### Influencia del líder

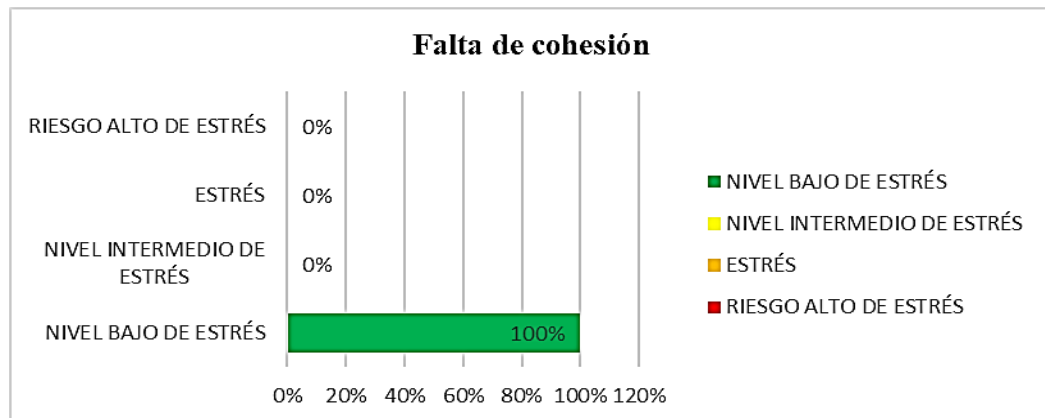


**Gráfica 24.** Influencia del líder  
**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En Gráfica 24, se presenta los resultados de influencia del líder el cual posee un nivel bajo de estrés debido a las exigencias y habilidades por parte de

la máxima autoridad que están acorde a las capacidades de los trabajadores de la institución.

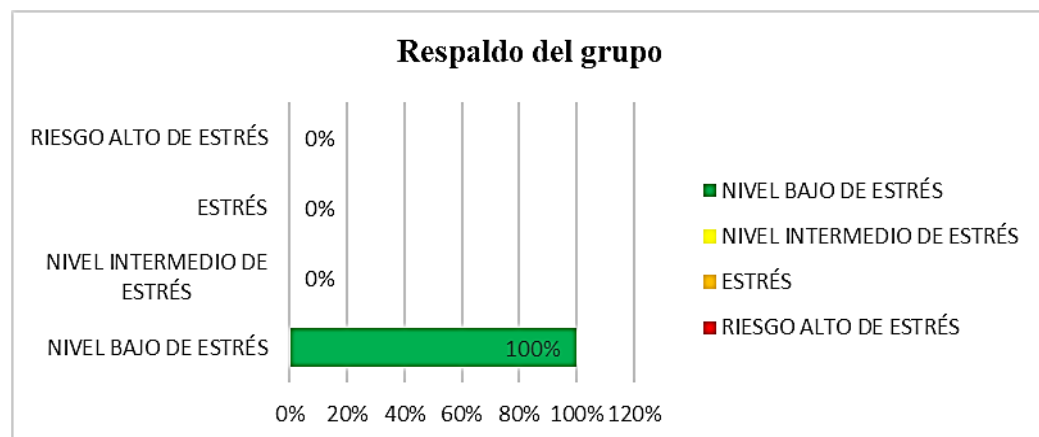
### Falta de cohesión



**Gráfica 25.** Falta de cohesión  
Elaborado por: Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Gráfica 25, se presentan los resultados de la influencia del líder el cual posee un nivel bajo de estrés debido a que existe un grupo de trabajadores unidos el cual permite lograr los objetivos propuestos de la institución.

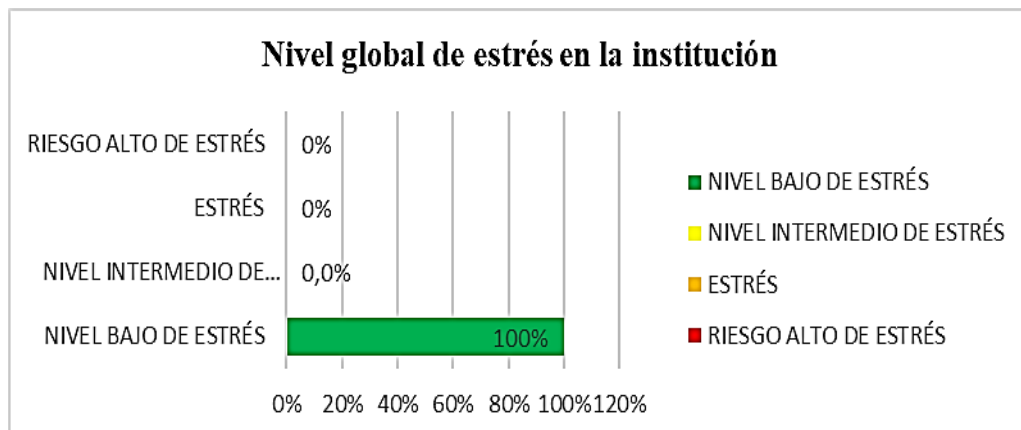
### Respaldo del grupo



**Gráfica 26.** Respaldo de grupo  
Elaborado por: Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Gráfica 26, se muestran los resultados del respaldo de grupo el cual tiene un nivel bajo de estrés por el apoyo que siente el trabajador para cumplir con sus metas sean estas de beneficio personal o colectivo dentro de la institución.

## Nivel global de estrés en la institución.



**Gráfica 27.** Nivel global de estrés en la institución.  
**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Gráfica 27 se muestra el nivel global de estrés en la institución el cual presenta un nivel bajo debido que en las diferentes áreas existe un gran apoyo a los trabajadores por parte las autoridades de la institución, en las áreas donde se evidencio un estrés intermedio puede ser a corto plazo que está ligado con las actividades que deben desarrollar dentro de su jornada laboral por el ritmo de trabajo que estas implican.

### Área de estudio

En la Tabla 9, se muestra el área de estudio que está orientada a los trabajadores del GAD Parroquial Mulliquinil, debido a que pueden padecer enfermedades relacionadas a los factores de riesgo psicosociales al desempeñar sus actividades en sus puestos de trabajo por tal situación se implementa un plan de prevención de riesgos psicosociales.

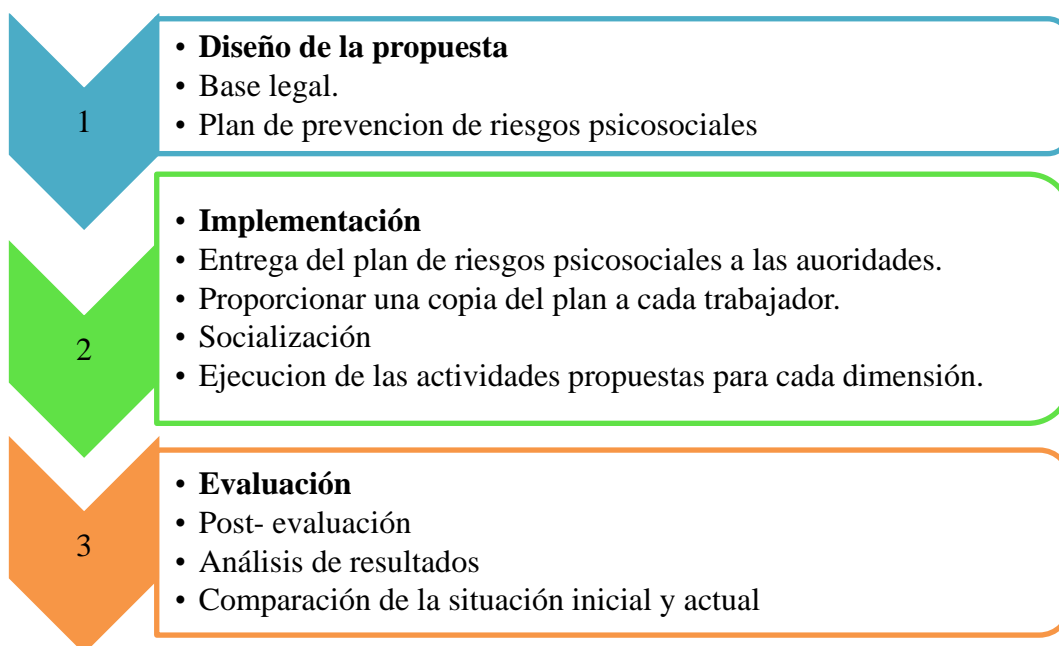
**Tabla 9.** Área de estudio

<b>ÁREA DE ESTUDIO</b>	
<b>El área de estudio de la propuesta metodológica es</b>	Salud Ocupacional
<b>Dominio</b>	Tecnología y sociedad
<b>Línea de investigación</b>	Seguridad, Salud e Higiene Industrial
<b>Área</b>	Bienestar laboral.
<b>Aspecto</b>	Riesgos Psicosociales
<b>Objetivo</b>	Implementar un plan de prevención de riesgos psicosociales para los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Mulliquindil.
<b>Periodo de estudio</b>	Agosto 2023-noviembre 2023

**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

### **Modelo operativo**

En la Gráfica 28, se muestra el esquema del modelo operativo en el cual se detalla el procedimiento que se va a seguir respecto a los objetivos trazados.



**Gráfica 28.** Modelo operativo  
**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

## **Desarrollo del modelo operativo**

### **Diseño de la propuesta.**

Para diseñar el plan se lo realizará mediante los resultados obtenidos direccionados a normativas legales que estén a afines a los riesgos psicosociales y generar cambios positivos, como es

- Constitución de la República del Ecuador
- Decisión del Acuerdo de Cartagena 584 que emite el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Resolución 957 Reglamento del Instructivo Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Acuerdo Ministerial 082
- Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores.

Además, sobre lo establecido en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Ministerio de Salud en aspectos de la salud laboral que estén centrados principalmente en los que posean mayor riesgo a los trabajadores.

Para el Plan de prevención de riesgos psicosociales se toma como referencia el modelo del Ministerio de Trabajo y el del Ministerio de Educación del Ecuador el cual contendrá lo siguiente:

1. Datos informativos
2. Introducción
3. Objetivos
4. Alcance
5. Fundamentación legal
6. Responsabilidades y funciones
7. Actividades propuestas
8. Descripción de las actividades.

### **Implementación.**

Para la implementación del plan en la institución pública se la realizara mediante la entrega de un ejemplar a cada uno de los trabajadores para después desarrollar la respectiva capacitación mediante charlas y promover actividades asociativas extra laborales de los trabajadores que estén enfocadas a las dimensiones que poseen una mayor prevalencia en los trabajadores y para verificar su asistencia mediante un registro el cual evidencie con la firma del trabajador.

Además de un check list de pausas activas el cual permitirá demostrar el cumplimiento de estas actividades dentro de la jornada laboral por parte de cada uno de los trabajadores.

### **Evaluación.**

Para evaluar la eficacia del plan de prevención de riesgos psicosociales en el GAD Parroquial Mulliquindil se realizará el post test en la Dimensión 1: Carga y ritmo de trabajo, Dimensión 6: Recuperación, Dimensión 8.5 Otros puntos importantes: Condiciones de trabajo y Dimensión 8.8 Otros puntos importantes: Salud auto percibida donde se obtuvo riesgo medio y alto para conocer los resultados después de su implementación y así tener una visión objetiva de la efectividad de las actividades.

## CAPÍTULO III

### PROPUESTA Y RESULTADOS ESPERADOS

#### Presentación de la propuesta

La propuesta está diseñada de acuerdo a los resultados del análisis estadístico donde se evidencio una mayor afectación está en la Dimensión Carga y ritmo de trabajo, recuperación, condiciones de trabajo y salud auto percibida. Su propósito es desarrollar diferentes componentes enfocados a minimizar el factor de riesgo psicosocial que existe en los puestos de trabajo de la institución.

Se elabora el plan de prevención para los factores de riesgo mencionados anteriormente con la participación del nivel directivo del GAD Parroquial Mulliquindil para instaurar una planificación para la vigilancia de los mismos siempre tomando en cuenta que un trabajador satisfecho con un ambiente de trabajo adecuado es más productivo y participativo en su institución.

El sustento legal radica en la Resolución 957 Reglamento del Instructivo Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo donde se menciona que se desarrollarán Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo 2005). Teniendo en cuenta:

b) Gestión técnica:

1. Identificación de factores de riesgo;
2. Evaluación de factores de riesgo;
3. Control de factores de riesgo; y,
4. Seguimiento de medidas de control.

Además, en el Acuerdo Ministerial 082 en el artículo 9 menciona que en las empresas sean estas públicas y privadas que cuenten con más de 10 trabajadores deberán implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales el mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral (Acuerdo Ministerial 0082. Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el ámbito laboral. 2017). A continuación, se presenta el plan de prevención de riesgos psicosociales.


A photograph of two workers in an industrial setting. The worker on the left is a woman wearing a yellow hard hat, safety glasses, a blue face mask, and a high-visibility yellow vest. The worker on the right is a man wearing a white hard hat, safety glasses, a blue face mask, and an orange high-visibility vest. They are both looking at a laptop computer. The background is a blurred industrial environment with warm lighting.

**PLAN DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS  
PSICOSOCIALES**

---


**2023**



	<b>GAD PARROQUIAL MULLIQUINDIL</b>	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>Versión: 001</b>
			<b>Fecha: 01/11/2023</b>
			<b>SST-P-001</b>

## CONTENIDO

1. Datos informativos.....	1
2. Introducción.....	1
3. Objetivo general .....	2
4. Objetivos específicos.....	2
5. Alcance .....	2
6. Fundamentación legal.....	2
7. Responsabilidades y funciones para la implementación.....	3
8. Actividades propuestas.....	4
9. Descripción de las actividades .....	8
10. PAUSAS ACTIVAS .....	12
11. TÉCNICAS DE PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL .....	23

	<b>GAD PARROQUIAL MULLIQUINDIL</b>	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>Versión:</b> 001
			<b>Fecha:</b> 01/11/2023
			<b>SST-P-001</b>

## 1. Datos informativos

**Institución:** Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia Mulliquindil.

**Provincia:** Cotopaxi.

**Cantón:** Salcedo.

**Parroquia:** Mulliquindil Santa Ana

**Nombre del programa:** Plan de prevención de riesgos psicosociales.


**Fecha de elaboración:**

**Tiempo de ejecución:** Permanente.

## 2. Introducción

El riesgo psicosocial laboral posee una alta posibilidad de afectar significativamente la salud del trabajador la cual sucede por la situación o el estado de la organización del trabajo, en nuestro país el ámbito psicosocial aún sigue siendo escasa las acciones preventivas, además no existen límites de exposición y criterios legales enfocados a establecer medidas preventivas.

El plan de prevención de riesgos psicosociales para los trabajadores del GAD Parroquial Mulliquindil está diseñado en base a los resultados al aplicar del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo enfocado en precautelar la salud en el ambiente laboral el cual propone medidas preventivas que permiten minimizar los niveles de riesgo en los factores identificados.

	<b>GAD PARROQUIAL MULLIQUINDIL</b>	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>Versión: 001</b>
			<b>Fecha: 01/11/2023</b>
			<b>SST-P-001</b>

### **3. Objetivo general**

Prevenir los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores estableciendo medidas de control para mejorar la salud y las condiciones laborales.

### **4. Objetivos específicos**


- Impulsar una cultura de prevención mediante la práctica de actividades que permitan el equilibrio de oportunidades y participación de los trabajadores.
- Reducir los riesgos psicosociales de los trabajadores mediante la socialización del instructivo para garantizar un entorno laboral adecuado.

### **5. Alcance**

El plan de prevención de riesgo psicosociales está enfocado para los 14 trabajadores del GAD Parroquial Mulliquindil el cual cuenta con las actividades necesarias para mitigar a futuro enfermedades profesionales que pueden provocar este tipo de riesgos y así generar un ambiente laboral adecuado.

### **6. Fundamentación legal**

En la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 11 menciona la igualdad de las personas donde nadie será discriminado por ningún tipo de distinción sea personal o colectiva, temporal o permanente. Mientras que en el artículo 326 manifiesta que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008).


	<b>GAD PARROQUIAL MULLIQUINDIL</b>	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>Versión: 001</b>
			<b>Fecha: 01/11/2023</b>
			<b>SST-P-001</b>

La Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo menciona en el artículo 11 que es esencial identificar y evaluar los riesgos de manera inicial y periódicamente para proyectar las acciones preventivas mediante sistemas de vigilancia específicos u otros sistemas similares basados en mapa de riesgos (DECISIÓN 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010).

El Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores menciona en el artículo 11 las obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas deben adoptar medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad (Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo 2005).

#### **7. Responsabilidades y funciones para la implementación.**

<b>RESPONSABLE</b>	<b>FUNCIONES</b>
Máxima autoridad	Asegurar el cumplimiento del plan de prevención de riesgos psicosociales destinando recursos y apoyo necesario.
Trabajadores	Participación activa en las actividades.

	<b>GAD PARROQUIAL MULLIQUINDIL</b>	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>Versión: 001</b>
			<b>Fecha: 01/11/2023</b>
			<b>SST-P-001</b>

## 8. Actividades propuestas

DIMENSIÓN: CARGA Y RITMO DE TRABAJO					
Objetivo: Minimizar el estrés relacionado con el ritmo de trabajo					
Beneficiarios	Acción	Recursos		Seguimiento	
		Materiales	Económico	Indicadores	Plazo
Funcionarios	Reestructurar el horario donde se incluyendo pausas durante la jornada laboral	Materiales de oficina y tecnológico.	\$ 100	(Número de funcionarios) / Total de funcionarios de la institución) *	Se mantiene
Funcionarios	Capacitar a los trabajadores sobre la prevención del estrés que influye en el desempeño laboral.	Capacitador		100	Una vez al mes



**GAD PARROQUIAL  
MULLIQUINDIL**

**PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS  
PSICOSOCIALES**

**Versión: 001**

**Fecha: 01/11/2023**

**SST-P-001**

**DIMENSIÓN: RECUPERACIÓN**

**Objetivo:** Fomentar hábitos saludables de descanso que permitan minimizar la tensión en los trabajadores.

Beneficiarios	Acción	Recursos		Seguimiento	
		Materiales	Económico	Indicadores	Plazos
Funcionarios	Capacitar a los funcionarios sobre las pausas activas.	Capacitador		(Número de funcionarios capacitados) / Total de funcionarios de la institución) * 100	Se mantiene
Funcionarios	Realizar dinámicas que les permita compartir experiencias.	Materiales de oficina y tecnológicos	\$ 150	(Número de funcionarios asistentes) / Total de funcionarios de la institución) * 100	Cada 2 meses
Funcionarios	Aplicar la rotación de actividades para minimizar la monotonía y rutina.	Materiales de oficina y tecnológicos		Plan operativo anual.	Se mantiene



**GAD PARROQUIAL  
MULLIQUINDIL**

**PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS  
PSICOSOCIALES**

**Versión: 001**

**Fecha: 01/11/2023**

**SST-P-001**

**DIMENSIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO**

**Objetivo:** Mejorar las condiciones de trabajo que permitan

Beneficiarios	Acción	Recursos		Seguimiento	
		Materiales	Económico	Indicadores	Plazos
Funcionarios	Charlas de accidentes y enfermedades profesionales en el trabajo.			(Número de funcionarios capacitados) / Total de funcionarios de la institución) * 100	1 vez al mes
Funcionarios	Charlas sobre el correcto uso de las instalaciones, ambiente, equipos, maquinaria y herramientas de la institución.	Capacitador	\$ 100		
Funcionarios	Implementar canales para una comunicación efectiva entre compañeros.	Materiales de oficina y tecnológicos		Informe de resultados	Se mantiene



**GAD PARROQUIAL  
MULLIQUINDIL**

**PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS  
PSICOSOCIALES**

**Versión: 001**

**Fecha: 01/11/2023**


**SST-P-001**

**DIMENSIÓN: SALUD AUTOPERCIBIDA**

**Objetivo:** Mejorar las condiciones de trabajo

Beneficiarios	Acción	Recursos		Seguimiento	
		Materiales	Económico	Indicadores	Plazos
Funcionarios	Charlas sobre una vida saludable.	Capacitador		(Número de funcionarios capacitados) / Total de funcionarios de la institución) * 100	1 vez al mes
Funcionarios	Charlas sobre el no consumo de sustancias toxicas.	Capacitador	\$ 150	Registro de asistentes	



	<b>GAD PARROQUIAL MULLIQUINDIL</b>	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>Versión: 001</b>
			<b>Fecha: 01/11/2023</b>
			<b>SST-P-001</b>

## 9. Descripción de las actividades

### **Dimensión. Carga y ritmo de trabajo**

#### **1. Reestructurar los horarios, incluyendo pausas durante la jornada laboral.**

Mediante la colaboración de la presidenta del GAD Parroquial Mulliquindil se procederá a reestructurar la jornada laboral de los trabajadores para así implementar las pausas enfocados en la recuperación y relajación del mismo para crear un ambiente laboral positivo.

#### **2. Capacitar a los trabajadores sobre la prevención del estrés que influye en el desempeño laboral.**

Se cumplirá la capacitación a los trabajadores abarcando el tema del estrés laboral, además se presentará las siguientes técnicas:


- Técnicas de relajación.
- Técnicas de respiración
- Inoculación del estrés laboral.

Permitiendo al trabajador realizar sus actividades de forma correcta y productiva para la institución.

### **Dimensión. Recuperación**

#### **1. Capacitar a los funcionarios sobre las pausas activas.**

Realizar las capacitaciones a los funcionarios de las cuatro rutinas planteadas en la jornada laboral de periodos cortos que comprenden de 5 a 10 minutos en la mañana y tarde.

	<b>GAD PARROQUIAL MULLIQUINDIL</b>	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>Versión: 001</b>
			<b>Fecha: 01/11/2023</b>
			<b>SST-P-001</b>

**2. Realizar dinámicas que les permita compartir experiencias.**

En las capacitaciones se iniciará con dinámicas que permitan dar a conocer las experiencias que han tenido en su puesto de trabajo para mejorar las relaciones entre compañeros.

**3. Aplicar la rotación de actividades para minimizar la monotonía y rutina.**

Esta acción realizar conjuntamente con la máxima autoridad para poder mitigar la monotonía y la rutina especialmente con el personal que presta sus servicios a la atención de grupos vulnerables.

**Dimensión. Condiciones de trabajo**

**1. Charlas sobre los accidentes y enfermedades profesionales en el trabajo.**


Presentar charlas a los trabajadores enfocadas a los accidentes y enfermedades profesionales con los siguientes temas:

- Seguridad en el trabajo.
- Normativa legal vigente en el Ecuador.

**2. Charlas sobre el correcto uso de las instalaciones, ambiente, equipos, maquinaria y herramientas de la institución.**

Realizar charlas sobre las condiciones de trabajo adecuadas en la institución abarcando temas como:

- Uso adecuado de las instalaciones.
- Manejo adecuado de los equipos, maquinaria y herramientas de la institución.

	<b>GAD PARROQUIAL MULLIQUINDIL</b>	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>Versión:</b> 001
			<b>Fecha:</b> 01/11/2023
			<b>SST-P-001</b>

### **3. Implementar canales para una comunicación efectiva entre compañeros.**

Desarrollar canales de comunicación que permitan mantener en constante comunicación a los trabajadores de la institución. En la actualidad existen diferentes plataformas que pueden ser utilizadas como medios de comunicación sobre actividades y comunicados que se van a desarrollar en la institución como son las siguientes:

- Correos electrónicos.
- Apps de mensajería
- Videoconferencia.

Si algún trabajador no puede acceder a estas plataformas se puede implementar una cartelera donde se pueda dar a conocer los comunicados relevantes.

### **Dimensión. Salud auto percibida**


#### **1. Charlas sobre una vida saludable.**

Impartir charlas que permitan al trabajador tomar conciencia en la adopción de medidas que permitan mejorar su calidad de vida como son los siguientes temas:

- Nutrición.
- Actividad física.
- Sueño saludable.


#### **2. Charlas sobre el no consumo de sustancias tóxicas.**

Están enfocadas en impartir conocimiento a los trabajadores sobre el consumo de sustancias tóxicas y las consecuencias que estas pueden

	<b>GAD PARROQUIAL MULLIQUINDIL</b>	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>Versión: 001</b>
			<b>Fecha: 01/11/2023</b>
			<b>SST-P-001</b>


ocasionar en la salud tanto en el aspecto físico y mental. Se impartirá las charlas a los trabajadores sobre los siguientes temas:

- Alcohol.
- Drogas.
- Tabaco.

	<b>GAD PARROQUIAL MULLIQUINDIL</b>	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>Versión: 001</b>
			<b>Fecha: 01/11/2023</b>
			<b>SST-P-001</b>

## PAUSAS ACTIVAS



	<b>GAD PARROQUIAL MULLIQUINDIL</b>	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>Versión: 001</b>
			<b>Fecha: 01/11/2023</b>
			<b>SST-P-001</b>

## **Introducción**

El presente programa de pausas activas se enfoca en concientizar a los trabajadores sobre los hábitos saludables dentro de una jornada de trabajo el cual esta direccionado en mitigar la aparición de enfermedades profesionales, incapacidades y ausentismo en el futuro. Estas actividades permiten que los trabajadores puedan desconectarse del trabajo para mejorar su desempeño y eficiencia en su puesto de trabajo

Las pausas activas son ejercicios que se ejecutan después del inicio o a la mitad del horario laboral. Las pausas activas no provocan cansancio al trabajador debido a que son de corta duración, leves y de bajo impacto para lograr mejorar el estado de salud y ánimo del trabajador.


## **Objetivo**

Implementar un programa de pausas activas en el GAD Parroquial Mulliquindil dirigido al personal administrativo y operativo mediante diferentes técnicas y ejercicios para originar rutinas saludables dentro de la jornada laboral.

## **Marco conceptual**

El Ministerio de Salud Pública del Ecuador establece que las pausas activas consisten en una rutina de periodos cortos que comprenden de 5 a 10 minutos durante la jornada laboral en la mañana y tarde.

Con el fin de minimizar el estrés y permitir el correcto funcionamiento de sistema cardiovascular y respiratorio que permite mejorar la postura, elevar el autoestima y concentración en los trabajadores de esta manera permitiendo la integración social.

	<b>GAD PARROQUIAL MULLIQUINDIL</b>	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>Versión:</b> 001
			<b>Fecha:</b> 01/11/2023
			<b>SST-P-001</b>



## Beneficios


<b>Aumentan</b>	<b>Disminuyen</b>
Recobrar energía y mediante el ejercicio físico.	Estrés y la tensión acumulada por el desarrollo de actividades laborales.
Reduce la fatiga laboral	Alivia las tensiones por la adopción de posturas incorrectas.
Mejorar el rendimiento.	Fatiga en los trabajadores.





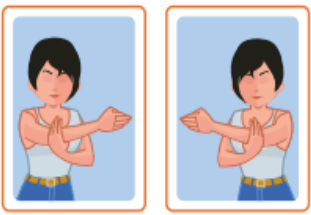
## Actividades

Las rutinas de ejercicios tienen una duración entre 5 y 10 minutos se realizan en dos momentos a las 10:30 de la mañana y a las 15:30 de la tarde enfocados en mejorar la energía de los trabajadores para evitar problemas de salud a futuro.


### Rutina 1.





<b>CUELLO</b>	
Colocar la mano en la cabeza y con la ayuda de la misma llevar la cabeza hacia un lado por 15 segundos y repetir la misma actividad al otro lado.	
Llevar sus manos entrelazadas a la parte de atrás de su cabeza y el mentón hacia el pecho realizar esta actividad por un lapso de 15 segundos.	


	<b>GAD PARROQUIAL MULLIQUINDIL</b>	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>Versión:</b> 001
			<b>Fecha:</b> 01/11/2023
			<b>SST-P-015</b>

<b>OJOS</b>	
En un lapso de 10 segundos de forma pausada repetir esta actividad con el cuello recto y mirar hacia arriba, derecha, izquierda y abajo.	
En un lapso de 10 segundos de forma pausada repetir esta actividad con el cuello recto realizar con los ojos movimientos circulares.	
<b>HOMBROS</b>	
En un tiempo de 15 segundos elevar los hombros lo más alto posible.	
<b>BRAZOS</b>	
Manteniendo la espalda recta, entrelazar los brazos sobre la cabeza y estirarlos durante unos 15 segundos.	
Llevar el brazo derecho hacia el lado izquierdo, realizar presión en el codo derecho para que el brazo se estire completamente y repetir con el otro brazo, realizar por 5 segundos.	








	<b>GAD PARROQUIAL MULLIQUINDIL</b>	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>Versión:</b> 001
			<b>Fecha:</b> 01/11/2023
			<b>SST-P-001</b>




<b>ESPALDA</b>	
<p>Flexionar las piernas fingiendo sentarse en el espacio, estirar los brazos al frente, realizar esta posición durante 15 segundos.</p>	
<b>MANOS</b>	
<p>Llevar al frente el brazo, abierta completamente la mano y con la otra llevar los dedos hacia atrás, realizar esta actividad por 15 segundos.</p>	
<b>PIERNAS</b>	
<p>Durante 15 segundos elevar la rodilla y mantener recta la espalda y la pierna de apoyo.</p>	
<p>Durante 15 segundos mantener una pierna recta para inclinar de un lado a otro.</p>	


	<b>GAD PARROQUIAL MULLIQUINDIL</b>	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>Versión:</b> 001
			<b>Fecha:</b> 01/11/2023
			<b>SST-P-001</b>

## Rutina 2.


<b>CUELLO</b>	
Colocar en la cabeza la mano y llevarle hacia un lado hasta sentir una leve tensión, realizar por 15 segundos y repetir al otro lado.	
<b>MENTÓN</b>	
Juntar los dedos pulgares de ambas manos y colocarlas en el mentón para después realizar contra fuerza, realizar esta postura por 5 segundos.	
<b>BRAZOS</b>	
Llevar el brazo derecho hacia el lado izquierdo, realizar presión en el codo derecho para que el brazo se estire completamente y repetir con el otro brazo, realizar por 5 segundos.	
<b>MUÑECAS</b>	
Colocarse de pie y juntar las palmas de las manos para llevarlas hasta el ombligo y realizar movimientos de arriba hacia abajo por 5 segundos.	


	<b>GAD PARROQUIAL MULLIQUINDIL</b>	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>Versión: 001</b>
			<b>Fecha: 01/11/2023</b>
			<b>SST-P-001</b>



<b>ESPALDA</b>	
<p>Flexionar las piernas fingiendo sentarse en el espacio, estirar los brazos al frente, realizar esta posición durante 15 segundos.</p>	
<b>PIERNAS</b>	
<p>Levantar la rodilla y mantener la espalda y la pierna de apoyo rectos durante 15 segundos, se puede realizar esta posición con ayuda de una silla.</p>	
<b>RODILLAS</b>	
<p>Mantener una postura flexionada la cintura hasta lograr que el tronco este en paralelo para después apoyar las yemas de los pies en el suelo y sin levantarlas doblar las rodillas, realizar 5 repeticiones.</p>	


	<b>GAD PARROQUIAL MULLIQUINDIL</b>	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>Versión:</b> 001
			<b>Fecha:</b> 01/11/2023
			<b>SST-P-001</b>

### Rutina 3.





<b>CABEZA</b>	
Colocar los brazos detrás de la espalda y sujetar las manos para mover la cabeza hacia los hombros.	
<b>HOMBROS</b>	
Elevar los hombros hacia arriba y abajo manteniendo la mirada al frente.	
<b>BRAZOS</b>	
Tomar posición sentada/o y estirar los brazos hacia la parte de adelante manteniendo la espalda recta evitando llevar el cuerpo al frente realizar esta posición durante 15 segundos.	
<b>BRAZOS Y ESPALDA</b>	
Manteniendo la posición sentada/a en una silla con la espalda recta estirar el brazo por encima de la cabeza y mantener el otro brazo relajado y recto, realizar 8 repeticiones alternando cada brazo.	


	<b>GAD PARROQUIAL MULLIQUINDIL</b>	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>Versión: 001</b>
			<b>Fecha: 01/11/2023</b>
			<b>SST-P-001</b>

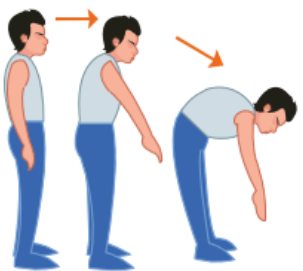
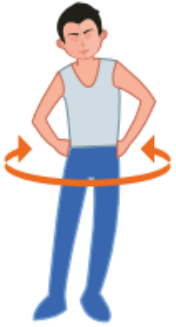

<b>MANOS</b>	
<p>Colocarse de pie manteniendo la mirada hacia al frente, ubicar las palmas de las manos juntas que se encuentren a la altura del pecho con los dedos hacia arriba para proceder a realizar presión durante un lapso de tiempo de 10 segundos.</p>	
<p>Mantenerse en la posición anterior y juntar las palmas de las manos a la altura del pecho con los dedos hacia la parte de abajo y realizar presión durante un lapso de tiempo de 10 segundos.</p>	


	<b>GAD PARROQUIAL MULLIQUINDIL</b>	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>Versión:</b> 001
			<b>Fecha:</b> 01/11/2023
			<b>SST-P-001</b>

#### Rutina 4.

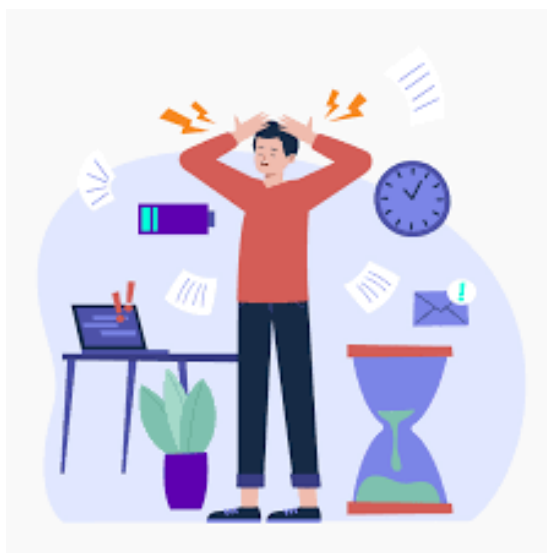
<b>Cuello</b>	
Colocar una mano sobre la cabeza e inclinarla para estirar de forma lenta el cuello, realizar el mismo ejercicio 8 repeticiones por cada lado	
Con las dos manos en la nuca llevar la cabeza hacia abajo hasta tratar de tocar el mentón con el pecho, realizar 8 repeticiones este ejercicio.	
<b>Brazos</b>	
Colocarse de pie para realizar este ejercicio, estirar el brazo hacia un lado inclinando el tronco, realizar el mismo ejercicio 8 repeticiones por cada lado.	
Mantenerse de pie y estirar los dos brazos hacia la parte superior como si fuera a tocar el techo, realizar 8 repeticiones.	

	<b>GAD PARROQUIAL MULLIQUINDIL</b>	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>Versión: 001</b>
			<b>Fecha: 01/11/2023</b>
			<b>SST-P-001</b>


<b>Espalda</b>	
<p>Mantener separados los pies y flexionar el tronco hacia delante de forma paulatina flexionar un poco las rodillas y relajar el cuello y brazos, realizar este ejercicio 8 repeticiones.</p>	
<b>Cintura</b>	
<p>Realizar 8 repeticiones donde se debe rotar gradualmente la cintura hacia ambos lados.</p>	
<b>Piernas</b>	
<p>Con el apoyo de una silla sujetar con la mano el empeine del pie y tratar de llevar el talón hacia la cola. Realizar este ejercicio durante 5 segundos.</p>	

	<b>GAD PARROQUIAL MULLIQUINDIL</b>	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>Versión: 001</b>
			<b>Fecha: 01/11/2023</b>
			<b>SST-P-001</b>

## **TÉCNICAS DE PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL**





	<b>GAD PARROQUIAL MULLIQUINDIL</b>	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>Versión: 001</b>
			<b>Fecha: 01/11/2023</b>
			<b>SST-P-001</b>

## **Introducción**

Para afrontar el estrés existen técnicas que se enfocan en el cuidado de la salud de los trabajadores para crear un ámbito laboral positivo en la institución, enfocándonos en percibir una respuesta de bienestar en el aspecto físico y emocional para mitigar la inestabilidad que el estrés provoca entre los requerimientos y sus capacidades del trabajador para cumplir sus actividades.


Según la NTP 349 que hace referencia a la Prevención del estrés: intervención sobre el individuo este manual se encamina en transmitir los conocimientos necesarios enfocados en adiestrar las destrezas y técnicas correctas para la intervención del estrés en los trabajadores.

## **Objetivo**

Implementar técnicas de afrontamiento de estrés laboral en el GAD Parroquial Mulliquindil dirigido al personal administrativo y operativo mediante diferentes métodos y ejercicios dentro de la jornada laboral.

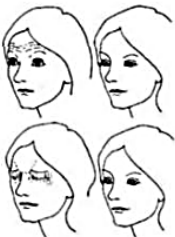
## **Marco conceptual**


El Ministerio de Salud Pública del Ecuador recomienda durante la jornada laboral realizar técnicas de relajación que permita mitigar el estrés y mejorar el ambiente laboral debido a la gran demanda que conlleva realizar las actividades laborales.




	<b>GAD PARROQUIAL MULLIQUINDIL</b>	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>Versión: 001</b>
			<b>Fecha: 01/11/2023</b>
			<b>SST-P-001</b>


### Técnicas para la prevención del estrés.

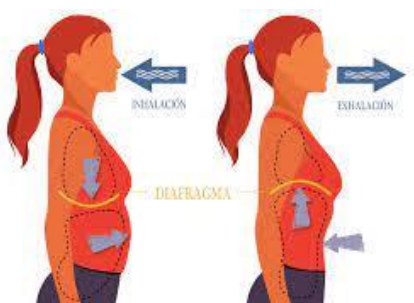

El estrés laboral es la exposición a situaciones negativas intensas o prolongadas que pueden deteriorar la calidad de vida y salud mental relacionadas al ámbito laboral. Se debe prevenirla porque a futuro puede generar patologías en el ser humano las mismas que pueden llegar a producir depresión.


<b>Técnicas de relajación progresiva</b>	
<b>Pasos generales</b>	
Por un lapso de 3 a 4 minutos tensionar cada grupo muscular siguiendo el orden planteado.	
<b>Relajación de la cara, cuello y hombros.</b>  	<b>Frente:</b> Mantener presión en la nariz y las cejas para poder arrugar la frente.
	<b>Ojos:</b> Proceder a abrir y cerrar los ojos
	<b>Nariz:</b> Arrugar la nariz manteniendo una tensión en el puente y los orificios.
	<b>Boca:</b> Abrir la boca ampliamente o sonreír.
	<b>Lengua:</b> Realizar una presión de la lengua contra el paladar.
	<b>Mandíbula:</b> Realizar una presión de los dientes hasta que se pueda notar la tensión en los músculos donde se pueda.
	<b>Cuello y nuca:</b> Para relajar esta parte del cuerpo realizar estiramientos del cuello levemente hacia adelante y atrás y de lado izquierdo hacia el derecho.
<b>Hombros:</b> Elevar los hombros tratando de que toquen la oreja y dejar caer lentamente.	

	<b>GAD PARROQUIAL MULLIQUINDIL</b>	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>Versión: 001</b>
			<b>Fecha: 01/11/2023</b>
			<b>SST-P-001</b>

<b>Relajación de brazos y manos.</b>  	<p>Sentados en una silla elevar un brazo y el otro mantener el puño apretado, realizar la acción al otro brazo.</p>
<b>Relajación de piernas</b>  	<p>Manteniéndose sentado en una silla proceder a contraer los músculos de las nalgas y muslos para después tirar la pierna y después la otra con la punta del pie arriba.</p>
<b>Relajación de tórax, abdomen y región lumbar.</b>  	<p><b>Espalda:</b> Llevar el cuerpo lentamente hacia adelante doblando los codos y después elevar los brazos hacia arriba.</p> <p><b>Tórax:</b> Respirar profundamente y retener el aire por unos segundos para después soltar.</p> <p><b>Estómago:</b> Contraer el estómago y después soltar lentamente.</p>

	<b>GAD PARROQUIAL MULLIQUINDIL</b>	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>Versión:</b> 001
			<b>Fecha:</b> 01/11/2023
			<b>SST-P-001</b>

<b>Técnicas de respiración</b>	
<b>Pasos generales</b>	
<p>El trabajador debe colocarse en un lugar tranquilo colocarse de pie para proceder a realizar los dos tipos de respiraciones.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Respiración diafragmática</b></p> 	<p>Por la nariz inhalamos de manera lenta y mantenemos por 3 segundos el aire, después expulsamos el aire por la boca utilizando el diafragma y los músculos del abdomen de forma lenta. No debe existir esfuerzo.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Respiración alterna</b></p> 	<p>En esta respiración procedemos a tapar con un dedo la fosa nasal derecha y respiramos de forma lenta y profunda, después realizamos la misma acción al lado izquierdo.</p>

	<b>GAD PARROQUIAL MULLIQUINDIL</b>	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>Versión:</b> 001
			<b>Fecha:</b> 01/11/2023
			<b>SST-P-001</b>

<b>Técnicas de inoculación del estrés</b>	
<b>Pasos generales</b>	
Por un lapso de 3 a 4 segundos tensionar cada grupo muscular siguiendo el orden planteado.	
<b>Paso 1. Redacción</b>	El trabajador debe escribir las situaciones que le cusen más estrés en la institución, además debe valorarlas en un rango del 1 a 10 puntos, a continuación, se presenta un ejemplo: “Que mis compañeros no presten atención a mi opinión”. 5 puntos.
<b>Paso 2. Visualización</b>	Identificar las situaciones que generan estrés desde la menor a la mayor, relajarse y realizar alguna técnica de relajación. Ejemplo: “Que en una reunión del trabajo no pueda defender mis ideas”. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar las críticas de las personas que se encuentran presente.</li> <li>• Cual sería mi reacción después de este acontecimiento.</li> </ul>
<b>Paso 3. Enfrentamiento</b>	Elaborar un listado de pensamientos positivos enfocados en contrarrestar los negativos. Ejemplo: “Yo puedo lograr mis objetivos”
<b>Paso 4. Situación real</b>	Transportar este ejercicio a una situación de la vida real.

## **Resultados esperados**

El plan de prevención de riesgos psicosociales es importante en el GAD Parroquial Mulliquindil debido a que se partió de una valoración utilizando el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo el cual permitió identificar las dimensiones que poseen un nivel de riesgo en este caso medio y alto que pueden afectar de forma negativa la salud en los trabajadores.

En el plan de prevención se encuentran las pausas activas tomadas como referencia la guía del Ministerio de Salud del Ecuador las cuales están enfocadas en las necesidades de los trabajadores de la institución y les permitirá adoptar descansos que sean compensatorios de igual forma las técnicas para la prevención del estrés brindaran beneficios a los trabajadores del GAD Parroquial Mulliquindil son inmediatos y a largo plazo porque promueven y reducen problemas laborales en el área administrativa y operativa, generando los siguientes beneficios:

- Romper la rutina laboral.
- Reactivar energía.
- Mejorar la relación entre compañeros de trabajo.
- Prevenir lesiones en ámbito físico y mental.

La ejecución del plan de prevención de riesgos psicosociales genera expectativas positivas a las autoridades de la institución porque permitirá incorporar diferentes actividades para mejorar significativamente el ambiente laboral del área administrativa y operativa enfocadas en las dimensiones que presentaron mayor riesgo debido que no cuentan con acciones enfocadas a este tema.

## **Cronograma de actividades**

En la Tabla 10 se presenta el cronograma de actividades el cual describe de manera detallada las acciones a llevar a cabo de acuerdo a los objetivos propuestos, siguiendo un orden claro y preciso el cual brinda apoyo al trabajo que se realizó en un lapso de tiempo de cuatro meses.

**Tabla 10.** Cronograma de actividades

Actividades	MES											
	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12
Entrega de la propuesta	■											
Socialización de la propuesta	■											
Entrada en vigencia la propuesta en la institución		■										
Capacitación de las actividades de la Dimensión 1.		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Capacitación de las actividades de la Dimensión 6.			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Capacitación de las actividades de la Dimensión 8.5.			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Capacitación de las actividades de la Dimensión 8.8.			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Control y seguimiento			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Reevaluación de las dimensiones aplicando la encuesta.				■	■							
Análisis de nuevos resultados posterior a la implementación.					■	■						

**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

## Análisis de costos

Para el diseño del proyecto se muestra a continuación en la Tabla 11 el detalle de los valores para cada mes describiendo las actividades y los recursos que se van utilizar tomando en cuenta que se realizó en un lapso de cuatro meses.

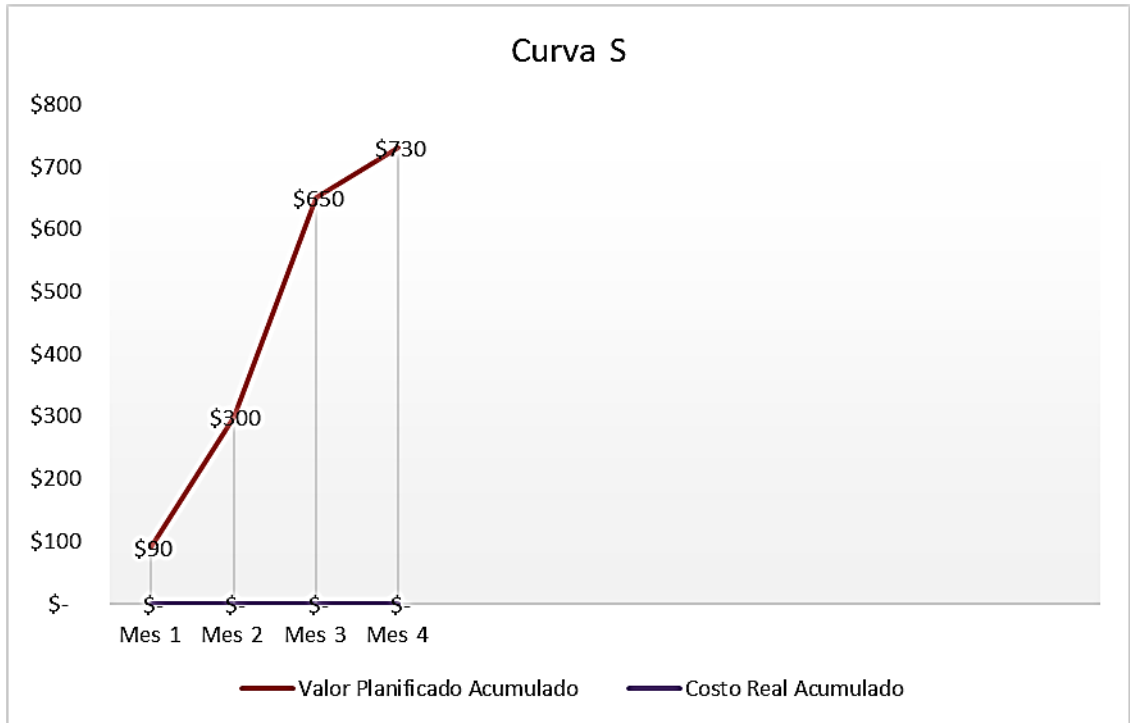
**Tabla 11.** Análisis de costos

Tareas	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Subtotal
Exposición de la propuesta a las autoridades. <ul style="list-style-type: none"> <li>Hojas</li> </ul>	\$ 30				\$ 30
Evaluación de los riesgos psicosociales, <ul style="list-style-type: none"> <li>Hojas para la evaluación</li> <li>Recursos tecnológicos</li> </ul>	\$ 80				\$ 80
Diseño del plan de prevención de riesgos psicosociales. <ul style="list-style-type: none"> <li>Hojas</li> <li>Anillado</li> </ul>		\$200			\$ 200
Aprobación del plan de prevención de riesgos psicosociales. <ul style="list-style-type: none"> <li>Hojas</li> </ul>		\$ 20			\$ 20
Socialización y capacitación a los trabajadores de la institución. <ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos tecnológicos</li> <li>Impresiones</li> </ul>			\$ 350		\$ 350
Post evaluación y análisis de la implementación. <ul style="list-style-type: none"> <li>Computador</li> <li>Hojas</li> </ul>				\$ 80	\$ 80
<b>Total:</b>					<b>\$ 760</b>

Elaborado por: Gissela Haro, (2024)



## Curva S



**Gráfica 29.** Curva S  
**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

## **CAPÍTULO IV**

### **EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA Y RESULTADOS OBTENIDOS**

#### **Proceso de ejecución**

##### **Justificación de la ejecución**

En el GAD Parroquial Mulliquindil los trabajadores están expuestos a diferentes factores de riesgo especialmente en el aspecto psicosocial por la demanda de diferentes actividades que poseen en sus puestos de trabajo los cuales pueden llegar deteriorar la salud y el bienestar en la jornada laboral. Se determinó mediante el cuestionario del Ministerio de Trabajo los principales factores que afectan en la institución es la carga y ritmo de trabajo, el tiempo de recuperación, condiciones de trabajo y salud auto percibida.

Por tal situación la máxima autoridad ha realizado la gestión posible para ejecutar el plan de prevención de riesgos psicosociales consiente de que permitirá mejorar el desarrollo de las actividades del área administrativa y operativa. Para conseguir el cumplimiento de los objetivos trazados en esta administración este modelo está conformado por las medidas necesarias para mejorar el ambiente laboral.

Además, el plan integra las técnicas de afrontamiento del estrés laboral basadas en la NTP 349 Prevención del estrés: Intervención sobre el individuo, la cual está enfocada en hábitos que permitan intervenir en la salud en el trabajador como técnicas de relajación, respiración e inoculación del estrés que pueden ayudar a mejorar la comunicación y la relación laboral entre compañeros.

Este plan tiene como propósito establecer el conocimiento necesario sobre los buenos hábitos que sean sanos en la jornada laboral y logren impedir que el trabajador adquiriera enfermedades profesionales a futuro, ausentismo e incapacidades que pueden llegar a impedir el correcto rendimiento de la institución a la ciudadanía.

## **Desarrollo y seguimiento**

Al tener varias reuniones con la máxima autoridad se implementa en el horario de la institución las pausas activas que será a diario y las técnicas de manejo del estrés serán una vez por semana las cuales realizarán los trabajadores del área administrativa y operativa. Se lleva una matriz de seguimiento de las actividades desarrolladas de acuerdo a la planificación como se muestra en la Tabla 12.

En la última semana de octubre se inicia con la capacitación del plan de prevención de riesgos psicosociales y las actividades propuestas como se muestra en el Anexo 2. Para la dimensión de carga y ritmo de trabajo se presenta en el Anexo 3 los ejercicios que permitieron a los trabajadores desconectarse de sus actividades diarias y mejorar su rendimiento durante la jornada laboral.

La primera semana y segunda semana de noviembre que corresponde a la dimensión de recuperación se capacitó a los trabajadores sobre las pausas activas como se muestra en el Anexo 4. El desarrollo de las dinámicas permitió a los trabajadores relacionar los lazos de amistad y se brindó todo el conocimiento necesario para el desarrollo de los ejercicios como se presenta en el Anexo 5 y Anexo 6.

En la tercera semana de noviembre que corresponde a la dimensión de condiciones de trabajo donde se impartió charlas referentes a los accidentes y enfermedades profesionales. En el Anexo 7 se presenta la colocación de infografías sobre el uso de las instalaciones, equipos, maquinaria y herramientas.

En la cuarta semana de noviembre que corresponde a la dimensión salud auto percibida se desarrolló charlas sobre una vida saludable y sobre el no consumo de sustancias tóxicas. El cumplimiento fue del 93% debido a la planificación de actividades de la presidenta además se colocó infografías sobre el no consumo de sustancias tóxicas como se muestra en el Anexo 8.

El porcentaje de cumplimiento total del plan de prevención de riesgos psicosociales implementado en el GAD Parroquial de Mulliquindil fue del 98% porque en la Dimensión de recuperación de la actividad referente a las dinámicas enfocadas a las experiencias de los trabajadores se obtuvo el 86% de cumplimiento debido a sus

actividades no pudo estar presente la presidenta y vicepresidente. Este porcentaje representa que asistieron 12 trabajadores a las actividades planificadas.

Además, se obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 93% en la Dimensión salud autopercebida donde se desarrolló charlas sobre el consumo de sustancias tóxicas y el trabajo. Mostrando este porcentaje que asistieron 13 trabajadores y por la planificación de sus actividades no pudo estar presente la presidenta por este motivo se tuvo dicho porcentaje total del cumplimiento de la matriz.

### Matriz de seguimiento del plan de prevención de riesgos psicosociales

**Tabla 12** Matriz de seguimiento del plan de prevención de riesgos psicosociales.

Dimensión	Actividades	Indicador		Cumplimiento	Medio de verificación	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Carga y ritmo de trabajo	Capacitar sobre técnicas de manejo del estrés y la prevención que influye en el desempeño laboral.	Número de trabajadores que asistieron.	<b>14</b>	100%	1_Material informativo 2_Registro de asistencia.	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
		(Total de trabajadores) * 100	<b>14</b>						
Recuperación	Capacitar a los trabajadores sobre las pausas activas.	Número de trabajadores que asistieron.	<b>14</b>	100%	1_Material informativo. 2_Registro de asistencia.	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
		(Total de trabajadores) * 100	<b>14</b>						
	Realizar dinámicas que les permita compartir experiencias.	Número de trabajadores que asistieron.	<b>12</b>	86%	1_Registro de asistencia.			<b>X</b>	
(Total de trabajadores) * 100		<b>14</b>							

Condiciones de trabajo	Charlas de accidentes y enfermedades profesionales en el trabajo.	Número de trabajadores que recibieron la charla	14	100%	1_Material informativo. 2_Registro de asistencia.			X	
		(Total de trabajadores) * 100	14						
	Charlas sobre el correcto uso de las instalaciones, ambiente, equipos, maquinaria y herramientas de la institución.	Número de trabajadores que recibieron la charla	14	100%	1_Material informativo. 2_Registro de asistencia.			X	
		(Total de trabajadores) * 100	14						
	Colocación de infografías sobre el uso de las instalaciones, equipos, maquinaria y herramientas de la institución.	Número de medidas informativas implementadas	2	100%	1_Material informativo colocado en la institución (infografías, etc)			X	
		(Total de medidas informativas.) * 100	2						

Salud autopercebida	Charlas sobre una vida saludable.	Número de trabajadores que recibieron la charla	14	100%	1_Material informativo. 2_Registro de asistencia.				X
		(Total de trabajadores) * 100	14						
	Charlas sobre el no consumo de sustancias toxicas.	Número de trabajadores que recibieron la charla	13	93%	1_Material informativo. 2_Registro de asistencia.				X
		(Total de trabajadores) * 100	14						
	Colocación de infografías informativas sobre el no consumo de sustancias toxicas.	Número de medidas informativas implementadas	2	100%	1_Material informativo colocado en la institución (infografías, etc)				X
		(Total de medidas informativas) * 100	2						

14	<b>PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN</b>	<b>98%</b>
----	--	------------

**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

## Pausas activas

Para las pausas activas conformadas de 4 rutinas recomendadas por el Ministerio de Salud se realizó un cronograma como se muestra en la Tabla 13. Se ejecutó en la jornada laboral que comprende entre 7 a 10 minutos en un lapso de 4 horas laborales en la mañana a las 10:00 am y en la jornada de la tarde a las 14:00 pm

Permitió promover actividad física sin originar cansancio a los trabajadores de esta manera lograr la reducción de las molestias ocasionadas por posiciones prolongadas y movimientos repetitivos que se desarrollan en su área de trabajo.

Además, se tomó en cuenta que los puestos de trabajo del vicepresidente y vocales están distribuidos de acuerdo a la planificación que está delimitada en el GAD Parroquial Mulliquindil un día a la semana porque mediante el COOTAD que es un reglamento de las parroquias rurales del Ecuador deben cumplir con un horario de 8 horas semanales a diferencia de los demás trabajadores.

**Tabla 13.** Horario de pausas activas.

<b>HORARIO DE PAUSAS ACTIVAS</b>					
Jornada de la mañana			10:00 a. m.		
Jornada de la tarde			15: 00 pm		
<b>Cargo</b>	<b>Lunes</b>	<b>Martes</b>	<b>Miércoles</b>	<b>Jueves</b>	<b>Viernes</b>
Presidenta	✓	✓	✓	✓	✓
Vicepresidente		✓			
Vocal 1			✓		
Vocal 2				✓	
Vocal 3					✓
Secretaria	✓	✓	✓	✓	✓
Tesorera	✓	✓	✓	✓	✓
Facilitadora de Infocentro	✓	✓	✓	✓	✓
Técnicas de proyectos	✓	✓	✓	✓	✓
Operador de retroexcavadora	✓	✓	✓	✓	✓

**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)



## Resultados obtenidos

### Presentación de resultados obtenidos

Al culminar la ejecución del plan de prevención se realizó el postest utilizando el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales se obtuvo datos similares al pretest en las dimensiones que poseen un nivel de riesgo bajo por lo tanto no existió una alteración como se muestra en la Tabla 14:

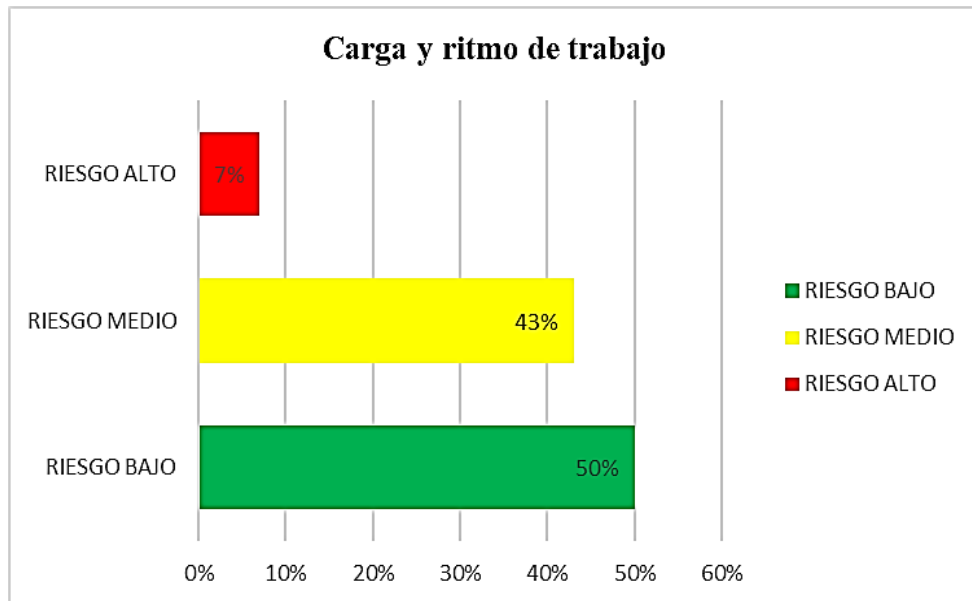
**Tabla 14.** Resultados de las dimensiones con bajo riesgo del pretest

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>RESULTADOS</b>
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	Riesgo bajo
Dimensión 3. Liderazgo	Riesgo bajo
Dimensión 4. Margen de acción y control	Riesgo bajo
Dimensión 5. Organización del trabajo	Riesgo bajo
Dimensión 7. Soporte y apoyo.	Riesgo bajo
Dimensión 8. Otros puntos importantes.	Riesgo bajo
Dimensión 8.1 Acoso discriminatorio	Riesgo bajo
Dimensión 8.2 Acoso laboral	Riesgo bajo
Dimensión 8.3 Acoso sexual	Riesgo bajo
Dimensión 8.4 Adicción al trabajo	Riesgo bajo
Dimensión 8.6 Doble presencia (laboral-familiar)	Riesgo bajo
Dimensión 8.7 Estabilidad laboral y emocional	Riesgo bajo

**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

Mientras que las dimensiones donde existió riesgo medio y bajo en el pretest realizado se ejecutó acciones enfocadas a minimizar el riesgo y se obtuvo los siguientes resultados:

## Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo

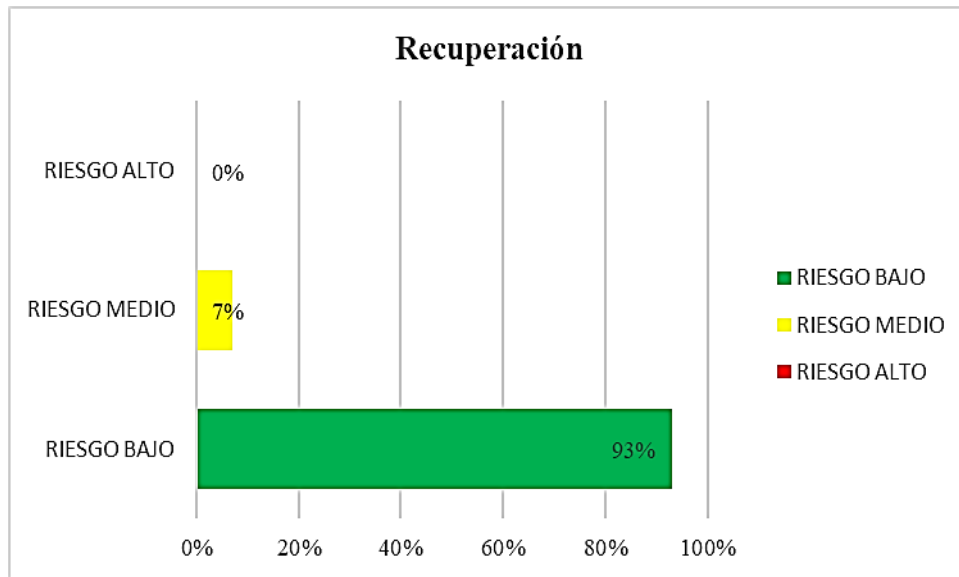


**Gráfica 30.** Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo  
**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Gráfica 29, se muestra el resultado obtenido en el post test de la Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo, evidenciando que el riesgo alto disminuyó al 7% lo que representa que las actividades permitieron mejorar el manejo del estrés mediante la ejecución semanal de las técnicas de relajación, respiración e inoculación en los trabajadores por las exigencias ligadas a la carga laboral.

El ritmo de trabajo del GAD Parroquial Mulliquindil está conformado por diversas actividades que requieren esfuerzo físico y mental para cumplir los objetivos trazados de la actual administración por lo que es crucial seguir realizando estas técnicas con el personal para lograr a futuro minimizar significativamente el riesgo que aún se encuentra presente debido al corto tiempo de ejecución.

## Dimensión 6. Recuperación

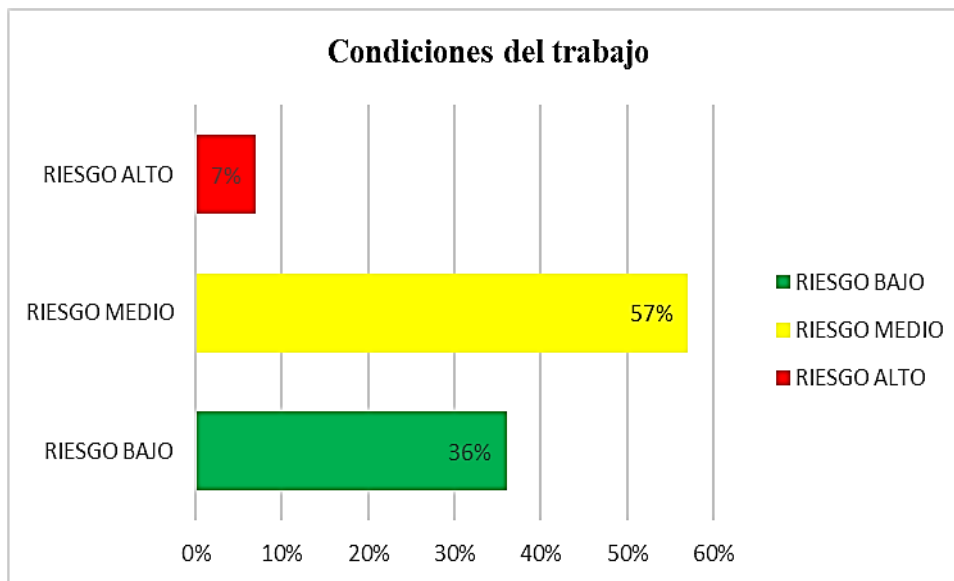


**Gráfica 31.** Dimensión 6. Recuperación  
**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Gráfica 30 que corresponde a la Dimensión 6. Recuperación se evidencia la disminución del nivel de riesgo medio al 7% comparado al resultado obtenido antes de la ejecución. Logrando así fomentar en los trabajadores de ambas áreas la recuperación de energía en su jornada laboral y mejorar de esta forma el desempeño en sus actividades que son cruciales para el GAD Parroquial Mulliquindil.

La ventaja de implementar las pausas activas en las diferentes áreas de la institución es mejorar el funcionamiento del cuerpo humano que permiten ayudar el cambio de posturas y rutina para contrarrestar enfermedades crónicas a futuro por la falta de actividad física generada especialmente por el sedentarismo laboral como es el caso del área administrativa y del operador de la retroexcavadora.

### Dimensión 8.5 Condiciones de trabajo

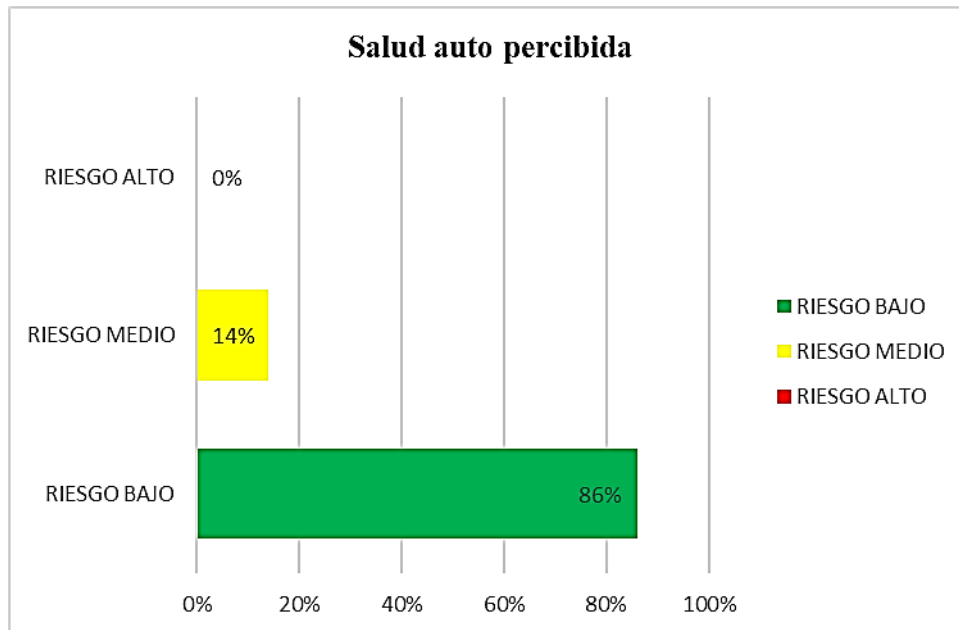


**Gráfica 32.** Dimensión 8.5 Condiciones de trabajo  
**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Gráfica 31 que corresponde a la Dimensión 8.5 de condiciones de trabajo no se presenta ningún cambio por lo que se mantiene los resultados obtenidos en la evaluación inicial. Esta dimensión se encuentra ligada en la infraestructura de la institución, aspectos ergonómicos e higiénicos siendo ítems predominantes en el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo, por lo que no están enfocados en el tema psicosocial.

En esta dimensión se implementó infografías que permitan a los trabajadores realizar el correcto uso de los equipos, maquinaria y herramientas, además se desarrolló charlas respecto a temas de seguridad en espacios laborales donde se presentó las enfermedades y accidentes que pueden sufrir los trabajadores.

## Dimensión 8.8 Salud auto percibida



**Gráfica 33.** Salud auto percibida  
**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Gráfica 32 de la Dimensión 8.8 Salud auto percibida se obtiene una reducción en el riesgo medio obteniendo como resultado un 14% a diferencia de la evaluación inicial evidenciando así que las acciones ejecutadas han permitido la concientización de los trabajadores para llevar una vida saludable sin el consumo de sustancias tóxicas que pueden generar enfermedades a futuro

Es de vital importancia que los trabajadores realicen esta práctica para que a un futuro se elimine el nivel de riesgo y con la colocación de infografías se recomienda a cada uno de los trabajadores realizarse una prueba de VIH-SIDA la cual permitirá buscar atención a tiempo para precautelar su salud.

Se volvió a evaluar el nivel de estrés utilizando el mismo cuestionario del pretest, donde se obtuvo resultados similares con un nivel de riesgo bajo por lo tanto se no se evidencia que exista una alteración en estos resultados al ejecutar las técnicas de relajación, respiración e inoculación del estrés en los trabajadores como se presenta en la Tabla 15:

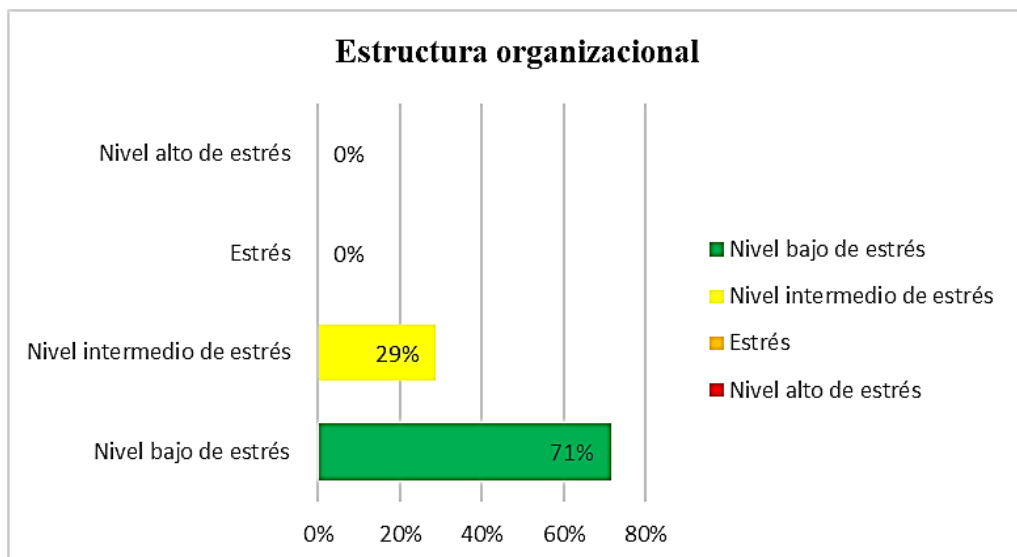
**Tabla 15.** Resultados del pos test del cuestionario sobre el estrés de la OIT-OMS

ÁREA	RESULTADO
Clima organizacional	Riesgo bajo
Tecnología	Riesgo bajo
Territorio organizacional	Riesgo bajo
Influencia del líder	Riesgo bajo
Falta de cohesión	Riesgo bajo
Respaldo del grupo	Riesgo bajo

**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

En el área que existió un nivel de riesgo intermedio se ejecutó las acciones necesarias para minimizar significativamente el riesgo y se obtuvo el siguiente resultado:

### Estructura organizacional



**Gráfica 34.** Resultado del pos test de la Estructura organizacional.

**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** En la Gráfica 33, se presenta los resultados del pos test de la estructura organizacional donde se obtuvo una disminución del riesgo intermedio de estrés al 29% lo que se evidencia que las actividades propuestas para la

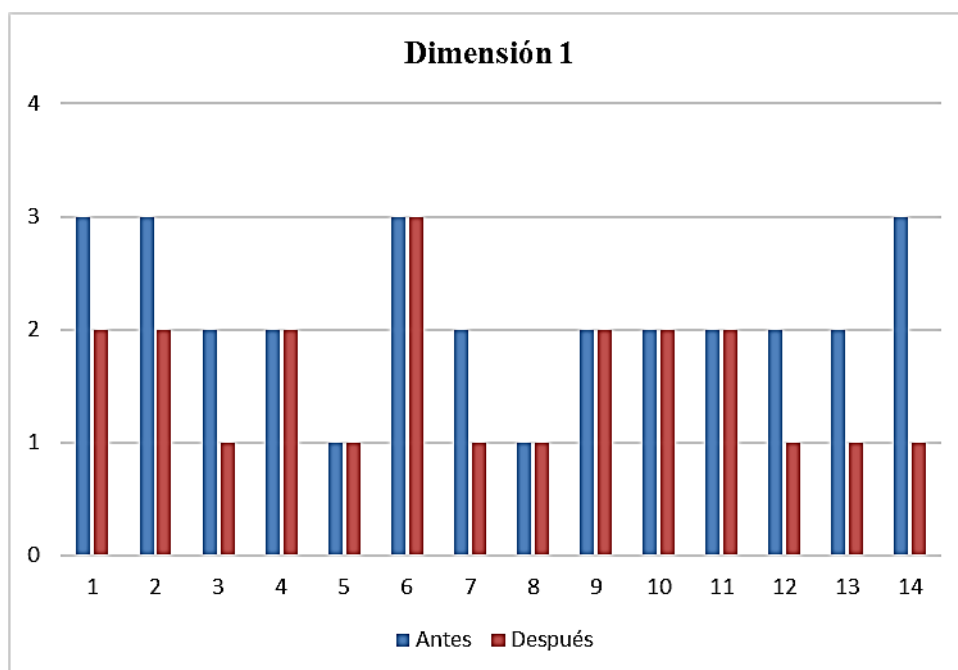
Dimensión 1 Carga y ritmo de trabajo son las adecuadas debido a la respuesta positiva al aspecto físico y emocional de los trabajadores mediante las técnicas de relajación, respiración e inoculación del estrés permitiendo al trabajador hacer frente a las exigencias.

### Evaluación de la ejecución

#### Análisis comparativo de la situación inicial de la y la situación luego de la implementación.

El análisis comparativo de la situación inicial y luego de la implementación se realizó únicamente a las cuatro dimensiones donde se requería realizar una intervención por el nivel de riesgo que presentaban.

#### Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo



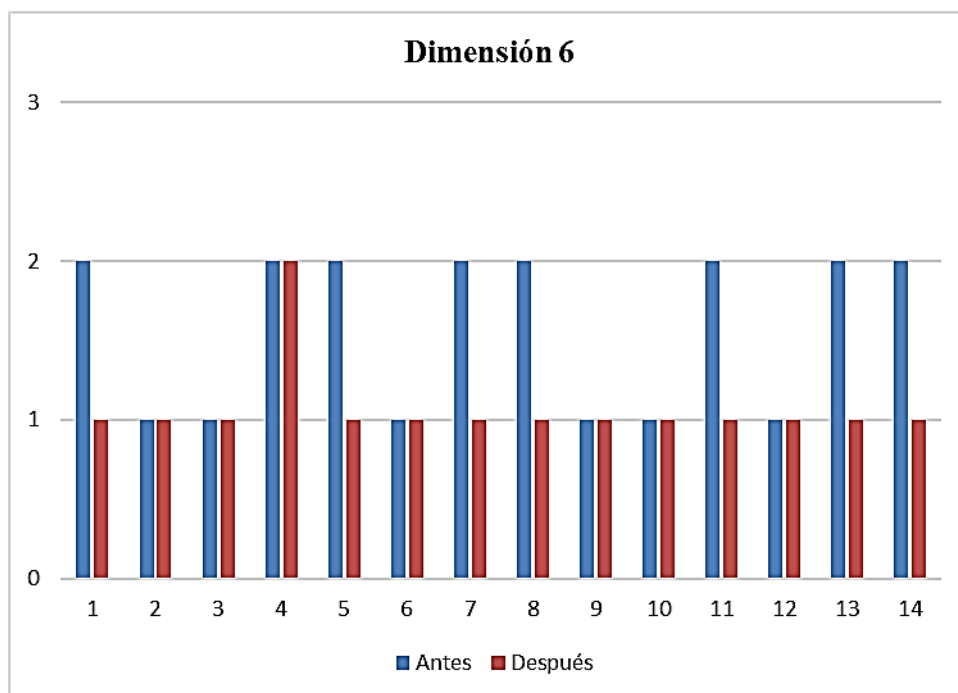
**Gráfica 35.** Análisis comparativo de la Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo.  
**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** Como se muestra en la Gráfica 34, del análisis comparativo de la Dimensión 1 Carga y ritmo de trabajo en la situación inicial se obtiene el nivel medio y alto de riesgo en la gran parte de los trabajadores a diferencia de la situación actual donde el nivel de riesgo disminuyó por lo que se determina que las acciones permitieron mejorar el ambiente en este aspecto, pero se evidencia que en un

trabajador no existió cambios esto puede ser debido al ritmo de trabajo del GAD Parroquial Mulliquindil

Para mitigar a futuro el nivel de riesgo medio es importante continuar con la implementación de las acciones propuestas por las actividades que sé que llevan a cabo los y dan lugar a un agotamiento físico y mental.

### Dimensión 6. Recuperación



**Gráfica 36.** Análisis comparativo de la Dimensión 6. Recuperación  
**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

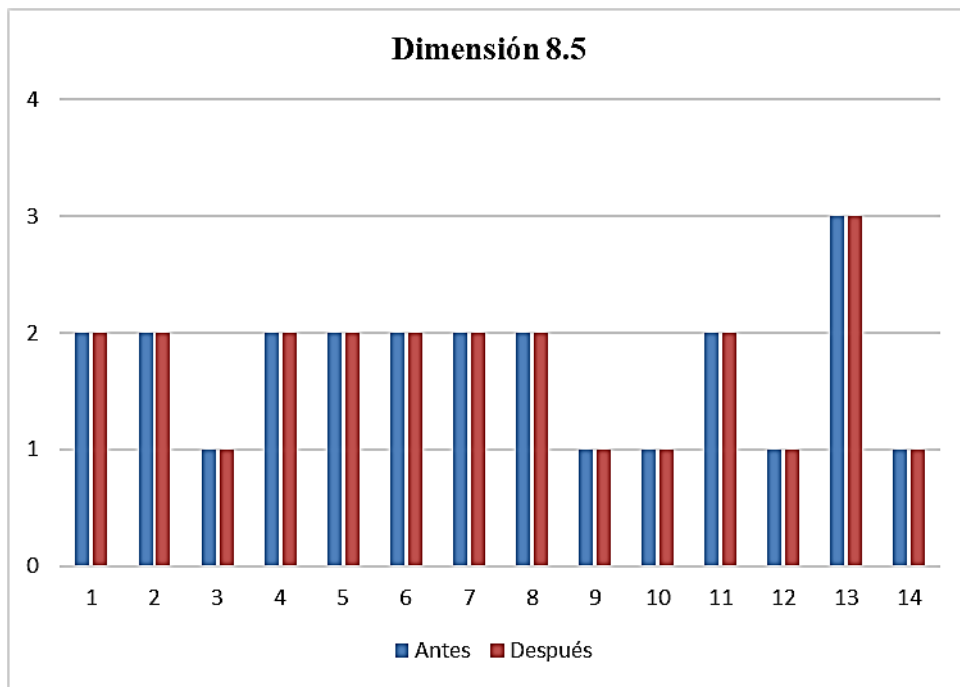
**Interpretación:** en la Gráfica 35, se muestra el análisis comparativo de la Dimensión 6. Recuperación donde la situación inicial se evidencia que ocho trabajadores poseen riesgo medio y se realizó acciones que permitieron contrarrestar este porcentaje evidenciando así en la situación actual el nivel de riesgo disminuyó obteniendo un nivel medio excepto en un trabajador lo que significa que las acciones son las más acertadas para esta dimensión.

El nivel de riesgo en este trabajador no pudo disminuir porque el tiempo de ejecución fue corto y para poder contrarrestarlo es importante seguir con el programa de pausas activas comprendida entre 7 a 10 minutos recomendado por el



Ministerio de Salud del Ecuador y que además estuvo enfocado en la recuperación adecuada de los trabajadores logrando a futuro disminuir accidentes y enfermedades profesionales, minimizar el ausentismo y de esta forma impulsar de forma productiva al trabajador.

**Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: Condiciones de trabajo**



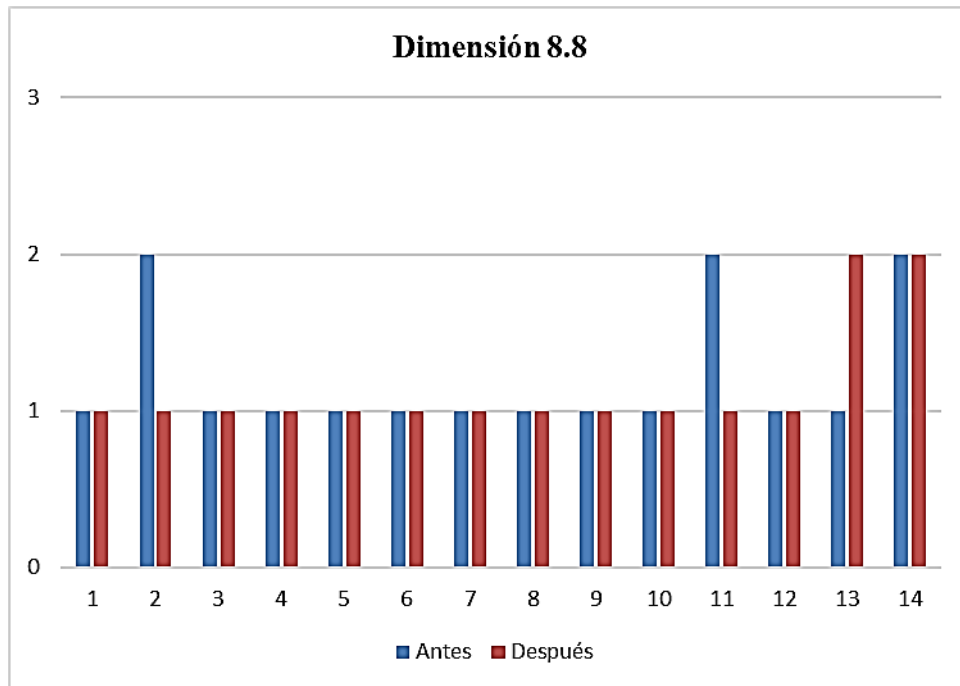
**Gráfica 37.** Análisis comparativo de la Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: Condiciones de trabajo.

**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** en la Gráfica 36, se muestra el análisis comparativo de la Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: Condiciones de trabajo donde no existe ninguna variación en los niveles de riesgo de la situación inicial y la actual.

Esta dimensión está ligada en los aspectos que posee la infraestructura del GAD Parroquial Mulliquindil donde se incluye el espacio físico y en qué condiciones se encuentran el acceso de personas con discapacidad también hace referencia al estado de los equipos, maquinaria y herramientas que utilizan los trabajadores siendo estos los ítems predominantes en el cuestionario de evaluación que se utilizó y no están enfocados en el ámbito psicosocial.

### Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: Salud auto percibida.



**Gráfica 38.** Análisis comparativo de la Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: Salud auto percibida

**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

**Interpretación:** en la Gráfica 37, se presenta el análisis comparativo de la Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: Salud auto percibida y predomina el nivel de riesgo bajo en la situación inicial, excepto en tres trabajadores los cuales presentan riesgo medio de esta forma se ejecutó enfocadas en la concientización de los trabajadores para llevar una vida saludable sin el consumo de sustancias tóxicas que pueden generar enfermedades a futuro.

En la situación actual se evidencia una disminución del nivel de riesgo y en un trabajador se mantiene por lo que es de vital importancia que continúen con esta práctica para que a un futuro se elimine. En un trabajador el riesgo es medio y en la evaluación inicial no se evidenció lo cual puede ser producto por el estrés o por condiciones ligadas a la familia de esta forma es importante medidas que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

### **Análisis estadístico**

Para identificar si se deben usar pruebas paramétricas o no paramétricas se deben cumplir con cuatro criterios. Se cumplió que: 1) Los datos provienen de observaciones independientes, pero no se cumplió que las variables de estudio son numéricas.

Para el test de normalidad se utilizó el estadístico Shapiro-Wilk, por tener una muestra inferior a 50 datos. Se obtuvieron valores de significancia de menores a ,05, por lo que tampoco se cumplió el criterio de normalidad ( $p > ,05$ ). Con esto ya no fue necesario analizar la propiedad de homocedasticidad de los datos y se definió que se usarán pruebas no paramétricas.

Para identificar si los niveles de riesgos variaron con la intervención se debe hacer el análisis respectivo de muestras dependientes. Considerando que los datos no cumplieron los criterios para el uso de una prueba paramétrica, se usó la prueba de Wilcoxon.

### **Estadístico: Prueba de rangos con signo de Wilcoxon**

Esta prueba se utiliza cuando el objetivo es comparar dos grupos dos muestras que no cumplen con el supuesto de normalidad, siendo así una alternativa no paramétrica que compara si las diferencias entre pared de datos siguen una distribución simétrica entorno a un valor.

Para desarrollar la prueba de rangos con signo de Wilcoxon se tomó como referencia P1 que corresponde al pretest en la Dimensión 1 y D1 es la dimensión 1 en el posttest.

Como se puede ver en la Tabla 16, el valor de Z fue de -2,530 y el p-valor fue de 0,011 ( $p < ,05$ ). El valor de Z muestra un signo negativo y un valor alto, es decir, una reducción en los niveles de riesgo, mientras que el valor p demuestra que fue estadísticamente significativa. Esto se puede interpretar como una reducción en la cantidad de riesgos de carácter alto.

De igual forma en el pretest para la dimensión 6 corresponde a P6 y D6 es la dimensión 6 en el postest donde se obtuvo que -2,646 igual tiene signo negativo y un p-valor fue de 0,008 ( $p < ,05$ ) es significativo.

Para la dimensión 8.5 del pretest corresponde a P8.5 y D8.5 del postest de la dimensión 8.5 se obtuvo que tiene un  $Z = 0$  y un p-valor de 1,000

De igual forma para la dimensión 8.8 del pretest corresponde a P8.8 y D8.8 es la dimensión 8.8 del postest que tiene un  $Z = -0,577$  y un p-valor de ,564; como es mayor a ,05 no tiene diferencia significativa.

**Tabla 16.** Resultados de la prueba de rangos con signo de Wilcoxon

	P1 - D1	P6 - D6	P8.5 - D8.5	P8.8 - D8.8
Z	-2,53	-2,646	0	-0,577
Significancia	0,011	0,008	1	0,564

**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

### **Correlación**

Se desea analizar si el sexo influye en los niveles de riesgo de las cuatro dimensiones analizadas, por lo que se tendrá que comparar unas variables de tipo ordinal (dimensiones) y una variable nominal (sexo). Esto no permitió usar el estadístico de Pearson y en su lugar se utiliza una prueba de muestras independientes.

En el pretest no se encontró ninguna correlación entre las variables.

Los datos del postest no cumplieron con los criterios para el uso de una prueba paramétrica por lo que se usó la prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes. Se tuvo un valor de significancia exacta de ,048 ( $p < ,05$ ), por lo que hay diferencia estadísticamente significativa en los niveles de riesgo según el sexo. El análisis de las medias según el sexo mostró que los hombres tuvieron más predisposición a presentar niveles de riesgo más altos.

## Evaluación económica

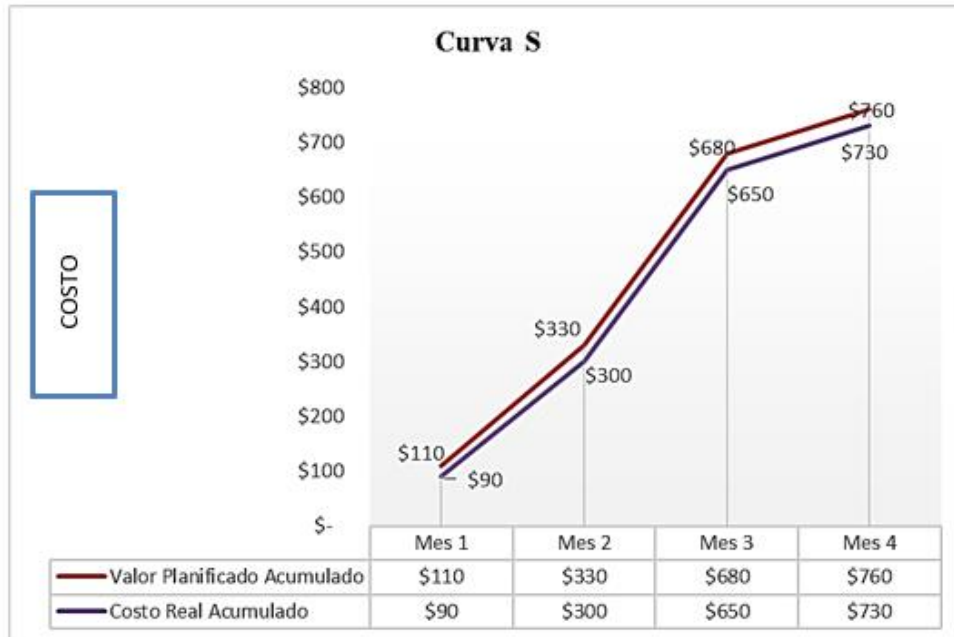
Para la elaboración del del proyecto se muestra a continuación en la Tabla 17 el detalle real de los valores para cada mes describiendo las actividades y los recursos utilizados en el lapso de cuatro meses.

**Tabla 17.** Tabla real de gastos.

<b>Tareas</b>	<b>Agosto</b>	<b>Septiembre</b>	<b>Octubre</b>	<b>Noviembre</b>	<b>Subtotal</b>
Exposición de la propuesta a las autoridades. • Hojas	\$ 10				\$ 10
Evaluación de los riesgos psicosociales, • Hojas para la evaluación • Recursos tecnológicos	\$ 80				\$ 80
Diseño del plan de prevención de riesgos psicosociales. • Hojas • Anillado		\$200			<u>\$ 200</u>
Aprobación del plan de prevención de riesgos psicosociales. • Hojas		\$ 10			\$ 10
Socialización y capacitación a los trabajadores de la institución. • Recursos tecnológicos e infografías • Impresiones			\$ 350		\$ 350
Post evaluación y análisis de la implementación. • Computador • Hojas				\$ 80	<u>\$ 80</u>
<b>Total:</b>					<b>\$ 730</b>

Elaborado por: Gissela Haro, (2024)

## Curva s



**Gráfica 39.** Curva S

**Elaborado por:** Gissela Haro, (2024)

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### Conclusiones

- Se identificó los riesgos psicosociales en los trabajadores del GAD Parroquial Mulliquindil mediante el cuestionario de evaluación del Ministerio de Trabajo, obteniendo como resultado afectación en 4 dimensiones como son: carga y ritmo de trabajo, recuperación, condiciones de trabajo y salud auto percibida evidenciando porcentajes de nivel de riesgo medio y alto.
- Se diseñó un plan de prevención de riesgo psicosociales el cual está conformado de diferentes actividades preventivas enfocadas en las 4 dimensiones que poseen afectación como son charlas y capacitaciones mediante el acompañamiento continuo para su desarrollo.
- Se ejecutó el plan de prevención de riesgos psicosociales mediante una planificación semanal para cada dimensión y se realizó una matriz de seguimiento de las actividades enfocado a los 14 trabajadores obteniendo el 98% de cumplimiento global, debido a las actividades planificadas por 2 funcionarios no fue posible su asistencia en la Dimensión 6 Recuperación se obtuvo el 86% y de la misma forma ocurrió en la Dimensión 8.8 Salud auto percibida con el 93%.
- Se reevaluó las dimensiones que presentaban un nivel de riesgo significativo teniendo como resultado la disminución del mismo lo que significa que las acciones permitieron mejorar la salud y el ambiente laboral del GAD Parroquial Mulliquindil, excepto en la Dimensión 8.5 Otros puntos importantes: Condiciones de trabajo donde no existe ninguna variación porque los ítems predominantes en el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo no están enfocados en el ámbito psicosocial.

## **Recomendaciones**

- En el proceso de reclutamiento y selección se recomienda establecer dentro del perfil de cargo las competencias mínimas para establecer los niveles de tolerancia a factores relacionados con el puesto de trabajo.
- Se recomienda realizar evaluaciones periódicas utilizando metodologías aprobadas a nivel nacional e internacional incluyendo al personal que se incorpore a la empresa.
- Se recomienda después de implementar el plan de prevención de riesgos dar un seguimiento al cumplimiento de las acciones preventivas y correctivas.
- Planificar reuniones periódicas con autoridades para determinar si las técnicas utilizadas para mitigar los riesgos psicosociales son las más idóneas para cada situación.



## **Bibliografía**

*Acuerdo Ministerial 0082. Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el ámbito laboral.*, 2017. . Ecuador.

ANCHUNDIA, Jenny, 2021. Evaluación de los riesgos psicosociales que Inciden en el personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. *Revista Científica Hallazgos21*. Vol. 6.

ARRIETA IDIAKEZ, Francisco Javier, 2020. Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*. Nº 44, pp. 238–277. DOI 10.1387/lan-harremanak.22326.

*CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*, 2008. . Ecuador. Asamblea Nacional del Ecuador.

*DECISIÓN 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*, 2010. . Ecuador .

FARÍAS, Fabian, 2022. *EVALUACIÓN Y PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN PARA MITIGAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA 15 DE MARZO, DEL CANTÓN ESMERALDAS*. . Riobamba : Universidad Nacional de Chimborazo.

GARCIA T., Neida, 2023. FACTORES PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TECNÓLOGOS MÉDICOS DE LA REGIÓN 1. *ACTA PSICOLÓGICA PERUANA*. Vol. 8, nº 2, pp. 202–220. DOI 10.56891/acpp.v8i2.401.

GÓMEZ ORTIZ, Viviola, PERILLA TORO, Lyria Esperanza y HERMOSA R., Angélica María, 2019. Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*. Vol. 18, nº 3, pp. 1–15. DOI 10.11144/Javeriana.upsy18-3.rspu.

IPIALES ESPÍN, Lenin Augusto, 2022. Plan de prevención de los factores de riesgos psicosociales en la Empresa VYMSA año 2020. *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*.

JARAMILLO INTRIAGO, Fabián Esteban, 2018. Los riesgos psicosociales en el Derecho del Trabajo. *USFQ Law Review*. Vol. 5, n° 1, pp. 100–117. DOI 10.18272/lr.v5i1.1219.

JURADO MOREIRA, Luis y MENDOZA AGUILAR, Shirley, 2023. Factores de riesgo psicosociales en las secretarías de la Universidad Técnica de Manabí. *Revista Científica Ciencia y Tecnología*. Vol. 23, n° 40, pp. 40–52. DOI 10.47189/rcct.v23i40.662.

JURADO SANTANA, Hernán Darío, 2021. Análisis de los factores de riesgo psicosocial y su incidencia en la satisfacción laboral en una empresa de servicios logísticos de la ciudad de Cuenca - Ecuador 2020. *Universidad del Azuay*.

LÓPEZ ARROYO, Nathalie Soledad, TORRES RUEDA, Erika Elizabeth y MORA MORA, Carmen Eugenia, 2020. Evaluación de riesgos psicosociales en servidores policiales especializados. *Revista Científica*. Vol. 5, n° Ed. Esp., pp. 185–204. DOI 10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.E.9.185-204.

LOUZÁN MARIÑO, Rita, 2020. Mejorar la calidad de las evaluaciones de riesgos psicosociales mediante el control de sesgos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*. Vol. 23, n° 1, pp. 68–81. DOI 10.12961/aprl.2020.23.01.06.

MARTÍNEZ MARTÍNEZ, Luz, 2020. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*. Vol. 10, n° 2, pp. 301–321. DOI 10.35669/rcys.2020.10(2).301-321.

MARTÍNEZ-MEJÍA, Emmanuel, 2022. Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA ergo-sum*. Vol. 30, n° 2. DOI 10.30878/ces.v30n2a11.

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA, 2022. Estudio nacional sobre condiciones de trabajo y salud . (MSP).

MONROY-CASTILLO, Alisma y JUÁREZ-GARCÍA, Arturo, 2019. Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en

Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones*. Vol. 7, nº 3, p. 248. DOI 10.20511/pyr2019.v7n3.361.

MORALES ORDOÑEZ, Bibiana Alexandra y SOLANO PELÁEZ, José Luis, 2023. Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en empleados de Austroforja en Cuenca – Ecuador. *Runas. Journal of Education and Culture*. Vol. 4, nº 8, p. e230145. DOI 10.46652/runas.v4i8.145.

MOYA NÚÑEZ, Christopher Leonel et al., 2022. CARACTERIZACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES EN TUNGURAHUA (ECUADOR): UNA REVISIÓN. *ECOS DE LA ACADEMIA*. Vol. 7, nº 14, p. 12. DOI 10.53358/ecosacademia.v7i14.606.

NEFFA, Julio César y HENRY, María Laura Henry, 2023. Presentación: Los riesgos psicosociales en el trabajo: nuevas perspectivas sobre las relaciones entre trabajo y salud en Latinoamérica. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*. Vol. 31, nº 2, pp. 97–100. DOI 10.30972/rfce.3127147.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019. SEGURIDAD Y SALUD EN EL CENTRO DEL FUTURO DEL TRABAJO. *OIT*.

PARRA CHÁVEZ, Erika Guadalupe, NOROÑA SALCEDO, Darwin Raúl y VEGA FALCÓN, Vladimir, 2022. Factores de riesgo psicosociales y calidad del sueño en docentes en una unidad educativa. *Revista Cientific*. Vol. 7, nº 24, pp. 56–77. DOI 10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2022.7.24.3.56-77.

PARRA GUERRERO, Ingrid Yesenia, DÍAZ URBINA, Norma Constanza y SABALLETH, Jorge Armando, 2023. Riesgos psicosociales intralaborales y ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de tercer nivel de complejidad de régimen especial en Bogotá. *Revista CIFE: Lecturas de Economía Social*. Vol. 25, nº 42. DOI 10.15332/22484914.8733.

PERALTA, Álvaro, GONZÁLEZ, Raúl y GARCÉS, Diego, 2022. Evaluación de factores psicosociales durante la pandemia en el personal de la oficina técnica de Quero. *Universidad Regional Autónoma De Los Andes* [en línea]. Recuperado a partir de : <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14916>

REGISTRO OFICIAL ACUERDO MINISTERIAL 082., 2017. *NORMATIVA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION EN EL AMBITO LABORAL*. . uito. Ecuador. uito. Ministerio del Trabajo .

*REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES*, 2003. . Ecuador.

*Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo* , 2005. . Ecuador.

RENGEL CEVALLOS, Luis Rodrigo y VILATUÑA ALDAZ, Pablo Israel, 2023. Factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en una empresa ambateña. *Uniandes Episteme*. Vol. 10, n° 2, pp. 274–285. DOI 10.61154/rue.v10i2.2953.

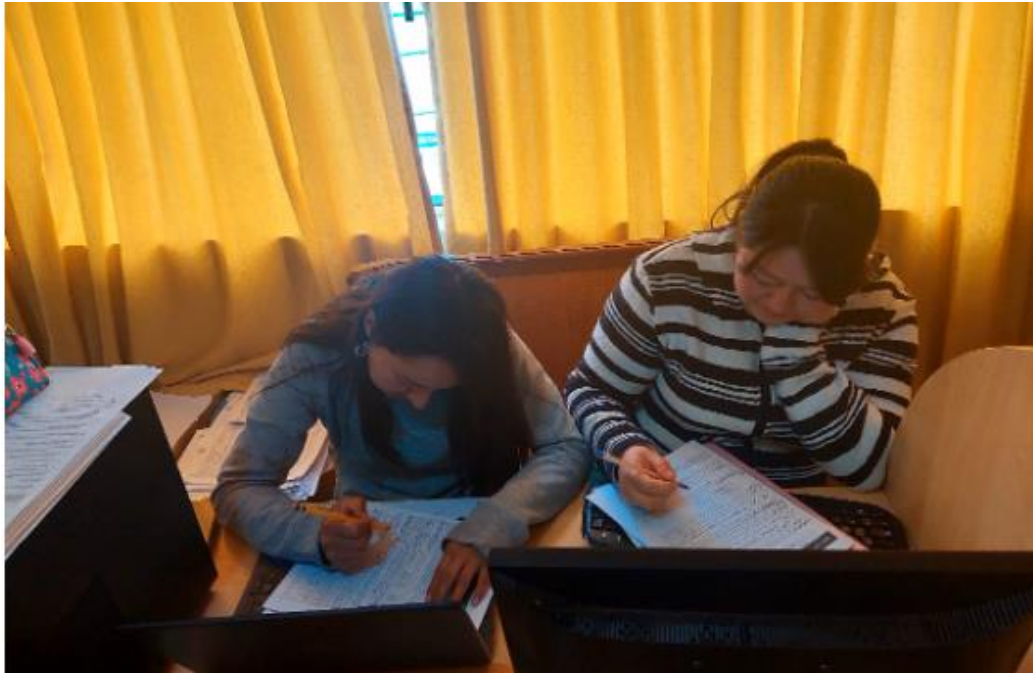
SARZONA, Ana y VARELA, Claudia, 2022. Evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el personal docente que labora en la Unidad Educativa William Caxton, en la ciudad de Quito en época de pandemia. *Universidad Internacional SEK*.

SIERRA ELISA, 2021. Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *FORO. Revista de Derecho*. DOI 10.32719/26312484.2021.35.1.

TORRES, Aura et al., 2023. Factores Psicosociales Laborales y Estrés en el Personal Médico Asistencial. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria*. Vol. 3, p. 42. DOI 10.56294/ri202342.

VALENCIA-CONTRERA, Miguel y RIVERA-ROJAS, Flérida, 2023. Riesgos psicosociales laborales: una propuesta de definición. *Revista médica de Chile*. Vol. 151, n° 2, pp. 229–236. DOI 10.4067/s0034-98872023000200229.

## Anexos



**Anexo 1.** Desarrollo de la encuesta por parte de los trabajadores del GAD Parroquial Mulliquindil



**Anexo 2.** Capacitación del Plan de prevención de riesgos psicosociales



**Anexo 3.** Técnica de relajación de los ojos.



**Anexo 4.** Desarrollo de las técnicas de relajación de los brazos en la jornada laboral.





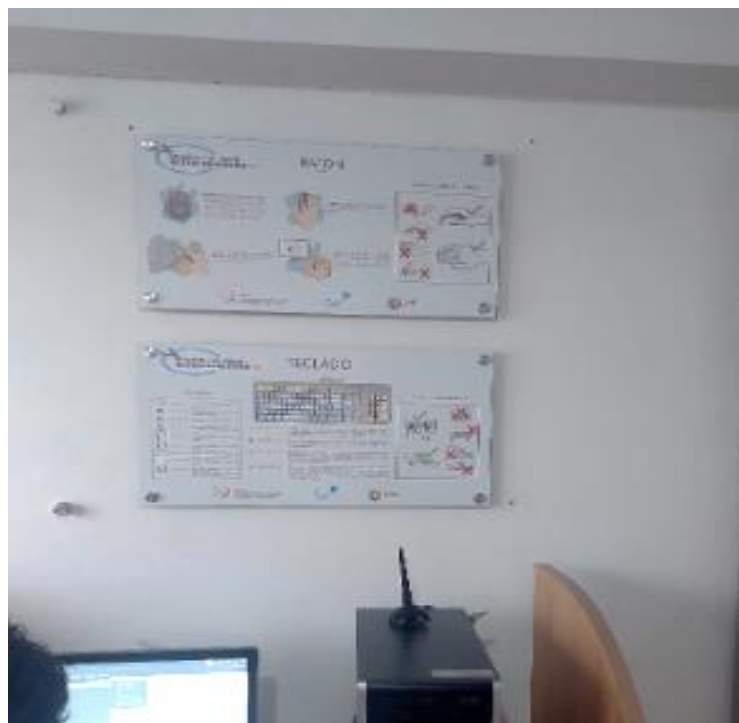
**Anexo 5.** Charla de las pausas activas en la jornada laboral



**Anexo 6.** Desarrollo de las pausas activas rutina 1 en la jornada laboral.



**Anexo 7.** Desarrollo de las pausas activas rutina 2 en la jornada laboral.



**Anexo 8.** Colocación de infografías sobre el correcto uso de equipos.





**Anexo 9.** Infografía sobre las consecuencias del consumo de sustancias tóxicas



**Anexo 10.** Registro de asistencia a las capacitaciones



**GOBIERNO AUTÓNOMO  
DESCENTRALIZADO DE LA  
PARROQUIA MULLIQUINDIL.**

**Lugar:** GAD Parroquial Mulliquindil

**Fecha:** 23/10/2023



**Tema:** Técnicas del manejo de estrés y prevención.

**Instructor:** Ing. Gissela Haro

**Duración:** 60 minutos

**Observaciones:** Acepto de recibí, entendí y pondré en práctica la capacitación con el objetivo de cuidar mi salud, mi seguridad y las de mis compañeros.

N.-	Participante	Firma	Cargo
1	Isabel Romíez		Facilitador
2	JESY POZO CORREA		Técnico Adulto Mayor
3	Michelle Villalva Albañ		Secretaría.
4	Mayra Alexandra Mogro		Técnico Adulto Mayor
5	Jenny Quispe		TÉCNICO ADULTO MAYOR
6	Nancy Cocha Rojas		Técnica
7	Juliana Albañ Fonseca		VOCALES
8	Jessica Quispe		Vocal
9	Groce Espin		Técnica
10	Iralda Hollocana		presidenta
11	Gerardo Saca		Vocal

12	Victor Changolusa		Operador
13	Carlos Cunillo.		Uso
14			

**Anexo 11.** Registro de participación

		REGISTRO DE ASISTENCIA PAUSAS ACTIVAS							
Lugar: GAD Mulliquindil					Mes/Año: Noviembre del 2023				
Responsable: Ing. Gissela Haro					Semana: lunes 5 al viernes 10				
REGISTRO DE FIRMAS DE PARTICIPACIÓN DE PAUSAS ACTIVAS									
N.-	NOMBRE	CARGO	L	M	M	J	V	FIRMA SEMANAL	
1	Iralda Mollocana	Presidenta	X	X	X	X	X		
2	Gerardo Saca	Vicepresidente		X					
3	Jessica Quispe	Vocal			X				
4	Lidimo Albán	Vocal				X			
5	Carlos Carrillo	Vocal					X		
6	Michelle Villava	Secretaria	X	X	X	X	X		
7	Nancy Cocha	Tesorera	X	X	X	X	X		
8	Isabel Ramirez	Facilitador	X	X	X	X	X		
9	Jesy Pozo	Técnico Adulto Mayor	X	X	X	X	X		
10	Mayra Mogro	Técnico Adulto Mayor	X	X	X	X	X		
11	Jenny Quispe	Técnico Adulto Mayor	X	X	X	X	X		
12	Grace Espín	Técnico Adulto Mayor	X	X	X	X	X		
13	Carla Jiménez	Técnico Adulto Mayor	X	X	X	X	X		
14	Víctor Changoluisa	Operador	X	X	X	X	X		
 ..... RESPONSABLE									

**Anexo 12** Check list pausas activas.