



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

FACULTAD DE INGENIERÍAS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE INDUSTRIAL

TEMA:

**IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL GAD PARROQUIAL RURAL ATAHUALPA.**

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

Autora:

Ing. Vaca Uribe Lizbeth Stephanie

Tutora:

Ing. Chuquitarco Alexandra; Mg.

AMBATO– ECUADOR

2026

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

Yo, Lizbeth Stephanie Vaca Uribe, declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre “IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL GAD PARROQUIAL RURAL ATAHUALPA”, 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 19 días del mes de mayo de 2026, firmo conforme:

Firma:

Autor: Vaca Uribe Lizbeth Stephanie

Número de Cédula: 1803037447

Dirección: Tungurahua, Ambato, Atahualpa, Chisalata

Correo Electrónico: lizvacauribe94@gmail.com

Teléfono: 09843326887

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

En mi calidad de Director del Trabajo de Titulación “IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL GAD PARROQUIAL RURAL ATAHUALPA” presentado por Lizbeth Stephanie Vaca Uribe 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 Examinadores que se designe.

Ambato, 19 de mayo del 2026.

.....
Ing. Chuquitarco Alexandra; Mg
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, 19 de mayo del 2026.

.....
Vaca Uribe Lizbeth Stephanie
CI: 1803037447

APROBACIÓN DE EXAMINADORES

El Trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL GAD PARROQUIAL RURAL ATAHUALPA, previo a la obtención del Título de 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 de Titulación.

Ambato, 19 de mayo del 2026.

.....

Dr. Buele León Jorge Luis

EXAMINADOR

.....

Ing. Chanatasig Rubio Alexis Sebastián

EXAMINADOR

DEDICATORIA

Este logro alcanzado se lo dedico a Dios que ha sido el sostén y el pilar de toda mi vida, sin él no estaría hoy aquí, también se lo dedico a mi hija Aitana, que siempre será la fuente de inspiración para salir adelante, a mis hermanos que son mi familia incondicional y a mis sobrinas que son el linaje de las mujeres más virtuosas que pueden existir.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, a la vida, al universo por hacerme una persona resiliente, valiente, esforzada y gracias a ello he logrado culminar un logro académico más y de realización como persona y profesional para mi vida.

Índice de Contenido

Autorización por parte del autor para la consulta, reproducción parcial o total, y publicación electrónica del trabajo de titulación.....	ii
Aprobación del director	iii
Declaración de autenticidad.....	iv
Aprobación de examinadores	v
Resumen ejecutivo.....	xii
Abstract.....	xiii
CAPÍTULO I	2
Introducción.....	2
Antecedentes.....	4
Justificación.....	7
Objetivos.....	8
CAPÍTULO II.....	9
Ingeniería del proyecto	9
Reseña histórica.....	10
Misión.....	10
Visión.....	11
Procesos que agregan valor	12
Datos sociodemográficos.....	13
Resultados de la Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo.....	14
CAPÍTULO III.....	34
Propuesta y resultados esperados	34
Presentación de la propuesta.....	34
Plan de prevención de riesgos.....	36
CAPÍTULO IV	75
Ejecución de la propuesta y resultados obtenidos	75
Justificación de la ejecución	76
Desarrollo y seguimiento.....	77
Porcentaje de Cumplimiento General.....	77
Presentación de resultados obtenidos	81

Evaluación de la ejecución	90
Análisis estadístico	94
Evaluación económica	94
CAPITULO V	97
Conclusiones y recomendaciones	97
Conclusiones.....	97
Recomendaciones	97

Índice de Tablas

Tabla 1. Datos de la institución.....	9
Tabla 2. Procesos gubernamentales	12
Tabla 3. Procesos	12
Tabla 4. Nivel de educación.....	13
Tabla 5. Años de antigüedad	13
Tabla 6. Edad del trabajador	13
Tabla 7. Identificación étnica.....	14
Tabla 8. Género del trabajador o servidor.....	14
Tabla 9. Nivel de riesgo por dimensiones.....	15
Tabla 10. Análisis de dimensiones críticas entre GAD Parroquial de Atahualpa y el GAD Parroquial de Mulliquindil	29
Tabla 11. Área de estudio.....	30
Tabla 12. Dimensión: Carga y ritmo de trabajo	40
Tabla 13. Dimensión: Recuperación	41
Tabla 14. Dimensión: Condiciones de trabajo	42
Tabla 15. Dimensión: Doble presencia	42
Tabla 16. Levantamiento de Matriz RACI.....	44
Tabla 17. Cabeza y miembro superior	55
Tabla 18. Tronco y extremidades inferiores.....	60
Tabla 19. Flujo lógico del proyecto	70
Tabla 20. Cronograma	71
Tabla 21. Costos proyectados	72
Tabla 22. Resumen del cumplimiento.....	78
Tabla 23. Riesgo bajo	82

Tabla 24. Gastos reales	95
-------------------------------	----

Índice de gráficos

Gráfico 1. Organigrama funcional y descriptivo	11
Gráfico 2.Carga y ritmo de trabajo	16
Gráfico 3. Desarrollo de competencias.....	17
Gráfico 4. Liderazgo	17
Gráfico 5.Margen de acción y control	18
Gráfico 6. Organización del trabajo.....	19
Gráfico 7. Recuperación	19
Gráfico 8. Soporte y apoyo.....	20
Gráfico 9. Acoso discriminatorio.....	21
Gráfico 10. Acoso laboral	21
Gráfico 11. Acoso sexual.....	22
Gráfico 12. Adicción al trabajo.....	22
Gráfico 13. Condiciones del trabajo	23
Gráfico 14. Doble presencia	24
Gráfico 15. Estabilidad laboral y emocional	25
Gráfico 16. Salud auto percibida	26
Gráfico 17. Evaluación general de riesgos psicosociales	27
Gráfico 18.Modelo Operativo.....	31
Gráfico 19. Curva S	73
Gráfico 20. Post test - Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo.....	82
Gráfico 21.Post test - Dimensión - desarrollo de competencias.....	83
Gráfico 22. Dimensión - Liderazgo	83
Gráfico 23. Dimensión - Margen de acción y control	84
Gráfico 24. Dimensión - Organización del trabajo.....	84
Gráfico 25. Dimensión - Recuperación	85
Gráfico 26. Dimensión - Soporte y apoyo	85
Gráfico 27. Dimensión - Otros puntos importantes.....	86
Gráfico 28. Dimensión - Acoso discriminatorio.....	86
Gráfico 29. Dimensión - Acoso laboral	87
Gráfico 30. Dimensión - acoso sexual.....	87
Gráfico 31. Dimensión - Adicción al trabajo.....	88

Gráfico 32. Dimensión - Condiciones del Trabajo	88
Gráfico 33. Dimensión - Doble presencia (laboral familiar)	89
Gráfico 34. Dimensión - Estabilidad laboral y emocional	89
Gráfico 35. Carga y ritmo de trabajo	90
Gráfico 36. Recuperación	91
Gráfico 37. Condiciones de trabajo	92
Gráfico 38. Doble presencia laboral	93
Gráfico 39. Curva S	96

Índice de fotografías

Fotografía 1. Capacitar sobre técnicas de prevención y manejo del estrés	79
Fotografía 2. Manejo del estrés	79
Fotografía 3. Pausas activas.....	80
Fotografía 4. Pausas activas.....	80
Fotografía 5. Incentivo y reconocimiento al valor personal	81
Fotografía 6. Incentivo, reconocimiento al valor personal – dinámicas de compartir experiencias	81

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTAD DE INGENIERÍAS MAESTRÍA EN SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE INDUSTRIAL

TEMA: IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL GAD PARROQUIAL RURAL ATAHUALPA.

AUTOR(A): Ing. Vaca Uribe Lizbeth Stephanie

TUTOR (A): Ing. Chuquitarco Alexandra; Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

Desde la perspectiva de la psicología organizacional contemporánea, el abordaje de la salud mental en el entorno laboral ha dejado de ser un aspecto complementario para convertirse en un pilar estratégico de la gestión institucional. Es imperativo priorizar el bienestar psicológico en el puesto de trabajo, puesto que de este equilibrio dependen directamente variables críticas como la eficiencia operativa, el rendimiento sostenido y la productividad integral. En este sentido, se debe otorgar una relevancia primordial al factor humano, reconociendo su valor fundamental en todos los niveles de la estructura orgánica, ya sea en el ámbito operativo, administrativo o gubernamental.

En el contexto específico del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Parroquial Rural Atahualpa, resulta fundamental ejecutar un estudio técnico que permita diagnosticar, de manera eficiente y eficaz, los factores de vulnerabilidad emocional y las condiciones laborales que podrían comprometer la integridad psíquica de los servidores públicos. Para este proceso de medición, se utilizará la herramienta oficial de Riesgos Psicosociales (RP) establecida por el Ministerio de Trabajo del Ecuador. El tratamiento de los datos se realizará a través de un análisis descriptivo y correlacional mediante software especializado, permitiendo dimensionar variables determinantes como la adicción al trabajo, la carga y el ritmo laboral, la calidad del liderazgo, así como la estabilidad laboral y emocional del personal.

DESCRIPTORES: psicológico, salud, mental, integridad, riesgos, análisis.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTY OF ENGINEERING

MASTER'S DEGREE IN SECURITY, HEALTH AND INDUSTRIAL HYGIENE

AUTHOR: VACA URIBE LIZBETH STEPHANIE

TUTOR: null CHUQUITARCO AGUAYO ELSA ALEXANDRA

THEME

IMPLEMENTATION OF A PSYCHOSOCIAL RISK PREVENTION PLAN IN THE RURAL
PARISH AT GAD ATAHUALPA

ABSTRACT

From the perspective of modern organizational psychology, addressing mental health in the workplace is no longer just an additional consideration; it has become a fundamental part of institutional management. Focusing on psychological well-being at work is vital, as key factors such as operational efficiency, consistent performance, and overall productivity are closely connected to this balance. In this context, it is essential to prioritize the human factor, acknowledging its core value at all levels of the organizational structure, whether in operational, administrative, or governmental domains. Within the specific context of the Rural Parish Autonomous Decentralized Government (GAD) of Atahualpa, it is essential to conduct a technical study that enables the efficient and effective diagnosis of emotional vulnerability factors and working conditions that could compromise the psychological integrity of public servants. For this assessment process, the official Psychosocial Risks (PR) tool established by the Ministry of Labor of Ecuador will be used. Data processing will be carried out through descriptive and correlational analysis using specialized software, allowing the identification and measurement of determining variables such as work addiction; workload and work pace; leadership quality; as well as the staff's occupational and emotional stability.

KEYWORDS: Analysis, health, integrity, mental, psychological, risks



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La prevención de riesgos psicosociales en el contexto internacional se basa en la identificación y gestión de factores en la organización del trabajo que pueden afectar el bienestar psicológico del empleado, como el estrés, la violencia y el acoso. Las estrategias preventivas incluyen mejorar la cultura de la empresa, fomentar la comunicación, la autonomía, el apoyo entre compañeros y superiores, y asegurar una armonización efectiva entre las responsabilidades profesionales y la vida personal. La Organización Mundial de la Salud (OMS) destaca la relevancia de ejecutar acciones institucionales orientadas a transformar las condiciones del entorno laboral. Esto incluye la adopción de esquemas de flexibilidad horaria y el establecimiento de protocolos normativos diseñados para mitigar y prevenir cualquier forma de violencia en el trabajo.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los riesgos psicosociales se definen como condiciones del entorno laboral que impactan la salud de los individuos tanto en el plano psicológico como en el fisiológico. Esta denominación se divide en dos dimensiones fundamentales: el componente "psico", referido a cómo estos factores son procesados a través de la psique —el conjunto de funciones y procesos mentales—, desencadenando respuestas emocionales, cognitivas, conductuales y fisiológicas; y el componente "social", que identifica el origen de estos riesgos en las características propias de la organización y el diseño del trabajo.

Los trabajadores en la actualidad adquieren enfermedades laborales, incluyendo las enfermedades psicosociales que causa accidentes laborales e inestabilidad, afectando la salud de los trabajadores y el ambiente laboral. Es por ello esencial la actualización de conocimiento, estudio de los puestos laborales, las cargas horarias, la estabilidad emocional de los trabajadores y las condiciones en las que realizan su trabajo. Según (GilMonte, 2021) menciona: en las últimas décadas hacia una situación en la que los riesgos de origen psicosocial, y sus consecuencias, han cobrado protagonismo por el incremento de la frecuencia con que aparecen implicados en el origen de las bajas

laborales, ocasionadas por problemas de salud con origen en el trabajo, o la accidentabilidad laboral.

En el mundo los riesgos psicosociales en la salud ocupacional es un fenómeno muy variante y de diferente condicionamiento, como también difiere los factores que lo causan. Como se menciona en el artículo científico elaborado por (Gil-Monte, 2021), se identifican cuatro fuerzas como los principales motores del cambio en el mundo del trabajo:

- 1) el imperativo del desarrollo;
- 2) la transformación tecnológica;
- 3) la intensificación de la competencia a escala mundial; y
- 4) la mayor orientación en función de los mercados, y una función más reducida del Estado.

Es por ello la necesidad de establecer políticas públicas en materia de riesgos psicosociales de corresponsabilidad enmarcadas en ámbitos legales, políticas universales en materia de cuidados y políticas de empleo.

En el Ecuador, el Ministerio del Trabajo, establece una guía para la implementación de un programa de prevención en riesgos psicosociales, que buscan prevenir o minimizar la problemática mejorando las condiciones de trabajo y salud de los colaboradores. (Ministerio del Trabajo, 2024)

Mediante dicha guía se identifica los riesgos psicosociales que afectan la salud mental en el Ecuador y representan un desafío complejo que requiere atención integral y comunitaria. Entre los trastornos mentales más comunes se encuentran el estrés, los trastornos neuróticos, el trastorno del desarrollo psicológico y la epilepsia. El Artículo 12 de la Constitución de Ecuador reconoce el derecho de todas las personas a disfrutar de los mejores estándares posibles de salud física y mental. De ahí nace la necesidad de aplicar dicha guía en todos los establecimientos de trabajo.

En Quito, se realiza el primer estudio nacional con profesionales expertos sobre condiciones de trabajo y salud; se evidencia precariedad en la salud mental de origen laboral, ya que, se encuentra prevalencia de afectación mental. Para determinar aquello se han realizado estudios estadísticos, variable y condiciones de trabajo y salud. (Ministerio de Salud Pública, 2022)

La prevención de riesgos psicosociales en Tungurahua, implica la identificación, evaluación e intervención de factores como el estrés laboral, la carga de trabajo y el acoso, a través de programas de gestión que involucren a los trabajadores. Se deben implementar estrategias para crear una cultura de respeto, ofrecer apoyo, capacitación y asegurar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, como ha sido estudiado en organizaciones locales, como el GAD Municipal de Ambato y la Fundación Cultural y Educativa "Ambato".

En el Gad Parroquial Rural de Atahualpa, ubicado en la provincia de Tungurahua, cantón Ambato, consta de 12 funcionarios públicos, de los cuales no existe un profesional en seguridad, salud e higiene industrial o netamente que se encargue del talento humano, además, los roles y cargos entre la organización gubernamental en relación a puestos de trabajo y asignación de tareas no es distribuida adecuadamente. Por lo tanto, el presente estudio abordar los riesgos psicosociales a los que están expuesto el personal, como estrés, sobrecarga laboral, clima laboral, entre otros. Cabe mencionar que no se han realizado estudios anteriores, por ello, es fundamental y necesaria su ejecución para así dar cumplimiento con la Constitución de la Republica del Ecuador en su Art 326. Numeral 5 donde establece: 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.

Es por ello la importancia de implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales, contribuyendo a tener un ambiente de trabajo adecuado, precautelando la salud mental de los colaboradores.

Antecedentes.

La gestión de los factores de riesgo psicosocial ha pasado de ser una práctica recomendada a una exigencia normativa y técnica global. A nivel internacional, la norma ISO 45003:2021 marca un hito al ser el primer estándar mundial que proporciona directrices sobre la gestión del riesgo psicosocial dentro de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (ISO 45001). Esta norma define que la salud y el bienestar no solo dependen de la ausencia de accidentes, sino del cumplimiento de las necesidades físicas, mentales y cognitivas del trabajador (ISO, 2021).

En el contexto regional, la Agencia de la Unión Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2022) reporta que el 27% de la fuerza laboral manifiesta síntomas de estrés, ansiedad o depresión. Esto refuerza la necesidad de políticas de mitigación, ya que estos riesgos no solo afectan la esfera personal, sino que merman la productividad colectiva (Agencia de la Unión Europea, 2025).

(Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2024) establece mediante la Ley Orgánica de Salud Mental en su Art 9. Literal a) *Recibir programas de promoción de la salud mental, que incluya el conocimiento de los factores de riesgo que puedan producir trastornos mentales...(..)..* Literal k) *No ser discriminado a nivel social, familiar y laboral por un trastorno salud mental actual o pasado, y a ser considerada como una persona en goce y ejercicio pleno de sus derechos, acorde a sus capacidades y limitaciones funcionales.. (..).* En el Art 21. De las competencias de los Gobiernos Autónomos Descentralizados menciona: *en el ámbito de sus competencias implementaran planes, programas y proyectos de promoción de la salud mental, prevención de los factores de riesgo que pueden afectar la salud mental de la población.*

También se presenta investigaciones relacionadas con la prevención de riesgo psicosocial. Mediante un estudio realizado por (Cadena, 2023) denominado: *Riesgos psicosociales en el derecho laboral ecuatoriano Un abordaje desde el derecho a la salud mental*, en el cual se evidencia a la salud mental como un derecho para establecer una vida digna y tener un ambiente laboral sano, equilibrado y libre de violencia, donde reconoce la idea de la NTE INEN-ISO-45003 en el que consiste en dar “*Cumplimiento a las necesidades y expectativas físicas, mentales, sociales y cognitivas de un trabajador relacionadas con su trabajo*”.

En el estudio de los autores (Lopez Arroyo, 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.

Salazar-Estrada y Aranda-Beltrán, (2021). En su estudio: *Clima organizacional y riesgos psicosociales en el sector público: Una mirada desde el bienestar*, es una investigación

aplicada a servidores públicos con alta demanda de atención al usuario (similar al contexto de un GAD). Como hallazgo Principal: Identifica que la ambigüedad de rol (no saber exactamente qué funciones cumplir) es el predictor más fuerte de insatisfacción y ansiedad. Proponen que la prevención técnica más efectiva es la actualización de manuales de funciones y la transparencia en la comunicación institucional.

Vega-Monsalve y Moreno-Jiménez (2022) realizó un estudio: Factores psicosociales y bienestar laboral: Un análisis en organizaciones de servicios, en donde la investigación realizada en el sector de servicios, centrada en cómo el diseño de tareas afecta la salud mental y demuestran que el apoyo social (de supervisores y compañeros) actúa como un factor "amortiguador" (buffer) contra el estrés. Concluye que la prevención no debe limitarse a reducir la carga de trabajo, sino a fortalecer los recursos relacionales dentro de la organización.

Martínez-López et al. (2023), realiza un trabajo de estudio: Efectividad de la norma ISO 45003 en la reducción del tecnoestrés y el agotamiento emocional. Mediante una evaluación de empresas que implementaron directrices de salud mental durante la transición al trabajo híbrido. El estudio revela que las organizaciones que aplican una gestión de riesgos basada en procesos (identificación, evaluación y control) reducen en un 15% los niveles de cortisol reportados por los trabajadores. Resaltan la importancia de la "desconexión digital" como medida preventiva técnica.

Según (Jiménez, 2024) con su trabajo de investigación en el cual el investigador identificó los riesgos psicosociales a los que se expone el personal y planteó un programa de prevención para los mismos mencionando: 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 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.

Justificación

La presente investigación se fundamenta en la necesidad imperante de alinear la gestión del talento humano con los estándares internacionales de seguridad y salud ocupacional, bajo las directrices de la ISO 45003:2021. A diferencia de los riesgos físicos o químicos, los factores psicosociales presentan una complejidad técnica superior debido a su naturaleza intangible y su impacto acumulativo en la salud mental y cognitiva del trabajador. En este sentido, identificar la exposición a estos riesgos en el GAD Parroquial Rural de Atahualpa es **importante** para equilibrar la demanda laboral con la capacidad de respuesta del individuo, permitiendo precautelar, incentivar y promocionar la salud mental del personal administrativo.

La **utilidad** de este estudio radica en su enfoque de mejora continua, orientado a asegurar la calidad de vida laboral y mitigar el estrés derivado de condiciones que permean la frontera entre la vida profesional y personal. El reconocimiento técnico de factores críticos —como la sobrecarga laboral y el estrés crónico— permite la implementación de un plan integral de prevención y medidas de control específicas para subsanar la problemática existente, transformando el entorno organizacional en un espacio saludable y productivo.

El personal administrativo será directamente los **beneficiarios** mediante la mejora del ambiente laboral y la implementación de mejoras que garantizarán la generación de enfermedades futuras de origen psicosocial, con la posibilidad afrontar las tensiones normales de la vida y laborales de forma productiva e indirectamente los beneficiarios serán los usuarios de la población de Atahualpa mediante una acertada gestión y un mejoramiento en la atención a los mismos.

El proyecto posee una alta **factibilidad** operativa, dada la apertura institucional para el acceso a la información y la predisposición del personal para participar en los diagnósticos. Existe un consenso claro y un compromiso por parte de los trabajadores para adoptar los cambios necesarios que mejoren su condición psicosocial, su entorno y su salud integral. La ejecución de este proyecto trasciende el cumplimiento de una exigencia administrativa; se constituye como una estrategia técnica de mejora continua que garantiza la integridad biopsicosocial del trabajador, asegurando que el GAD opere bajo niveles de riesgo tolerables y estándares de calidad internacional.

Objetivos

Objetivo General:

Implementar un plan de prevención de riesgos psicosociales en el GAD Parroquial Rural Atahualpa con el propósito de proteger la salud mental y física de los trabajadores.

Objetivos específicos:

- Identificar los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Atahualpa.
- Diseñar un plan de prevención de los riesgos psicosociales que contengan medidas preventivas y correctivas para mejorar el estado de salud de los trabajadores.
- Aplicar el plan de prevención de los riesgos psicosociales en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Atahualpa.
- Evaluar el impacto del nivel de riesgos psicosociales en la institución.

CAPÍTULO II

INGENIERÍA DEL PROYECTO

Diagnóstico de la situación actual de la institución

La institución no dispone de información antecedente ni registros previos sobre programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Existe la ausencia de especialización: aunque dispone de un organigrama donde muestra una "Unidad Administrativa" encargada del Talento Humano, no se visualiza un área o técnico responsable específicamente de la prevención de riesgos laborales. Para mayor información se determina:

Identificación de la institución

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Atahualpa, es la entidad administrativa pública de la parroquia rural Atahualpa (antes conocida como Chisalata), está ubicado en la en el cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

Tabla 1. Datos de la institución

DATOS GEOGRÁFICOS		
Coordenadas:	1°13'06" S	78°36'40" W
Dirección:	Av. 12 de septiembre e Itamaraty	
		
DATOS DE CONTACTO DE LA INSTITUCIÓN		
Teléfono:	593 (03) 2525966	
E-mail:	atahualpagadpr@gmail.com	

Elaborado por: Stephanie Vaca, 2025

Cómo se menciona en el (COOTAD, 2019), en el Art. 8 tiene facultad normativa que poseen todos los gobiernos parroquiales rurales. - “(...) ... *tienen capacidad para dictar acuerdos y resoluciones, así- como normas reglamentarias de carácter administrativo, (...)*”.

Como gobierno local, sus funciones principales incluyen:

- Planificación Territorial: Elaboración y ejecución del plan de desarrollo parroquial.
- Vialidad: Mantenimiento de caminos rurales y urbanos conjuntamente con otros niveles de gobierno.
- Infraestructura: Gestión de espacios públicos y equipamiento comunitario.
- Promoción Social, cultural y productivo: Organización de eventos culturales, como las festividades de parroquialización y ferias de emprendimiento.

Reseña histórica

En el año 1938, Ambato siente el aumento poblacional y desarrollo de sus parroquias rurales, por lo que las pocas cabeceras parroquiales a través de las autoridades no logran satisfacer la demandas de sus barrios y caseríos produciéndose el descontento e insatisfacción de estos tres pues la superficie grande de las parroquias imposibilita dotar de la infraestructura básica para una vida en armonía de los servicios básicos de salud, justicia, seguridad y paz espiritual. (Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Atahualpa, 2024)

Misión

Ejercer la representación de los intereses comunes de la población, procurando la consecución de sus metas, necesidades y aspiraciones, proporcionando servicios de excelente calidad, procurando el cumplimiento eficiente en todos los campos vinculados a sus competencias, aportando de esta manera al desarrollo local y bienestar parroquial.

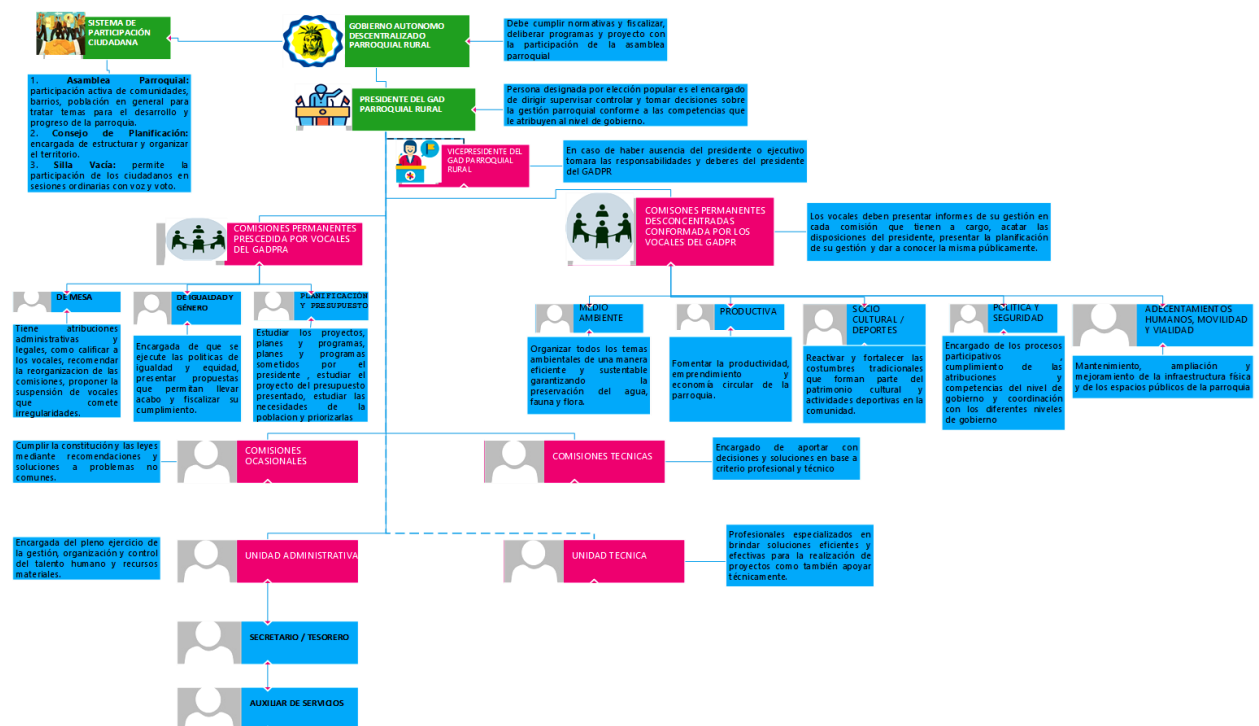
Visión

Ser un gobierno enfocado en el desarrollo y bienestar humano, cumplidor de las necesidades y aspiraciones de la población dentro de la circunscripción parroquial.

Organigrama estructural y funcional

En el gráfico 1, se evidencia la estructura organizacional y funcional con todos los actores sociales que posee la organización del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Atahualpa. Básicamente está constituido por un sistema de participación ciudadana, 5 vocales de elección popular, unidad administrativa (secretario / tesorero, auxiliar de servicios), unidad técnica (técnico de planificación y comunicador).

Gráfico 1. Organigrama funcional y descriptivo



Fuente: Stephanie Vaca, 2025

Procesos Gobernantes

Estos procesos son los que permiten a la entidad pública gestionar procedimientos de progreso para la sociedad, entre ellos, toma de decisiones, establecer políticas, acuerdos, resoluciones, normativas, planes anuales, planificación del presupuesto, direccionamiento y control. Las personas

encargadas de realizar dichas acciones son de elección popular conforme como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2. Procesos gubernamentales

Procesos gubernamentales	Puesto de trabajo
Ejecutivo	1 Presidente
Legislativo	1 vicepresidente / ta
Legislativo	3 vocales principales

Elaborado por: Stephanie Vaca, 2025.

Procesos que agregan valor

Se define mediante la conformación de la unidad administrativa, unidad técnica, unidad de apoyo, el distributivo de la Tabla 3, como se observa a continuación.

Tabla 3. Procesos

Proceso de valor agregado	Puesto de trabajo	Número de personas
Personal administrativo u operacional de oficina	Secretaria / tesorera	1
Personal administrativo u operacional de oficina	Auxiliar de secretaria	1
Personal administrativo u operacional de oficina	Técnico de planificación	1
Personal administrativo u operacional de oficina	Comunicador	1
Personal administrativo u operacional de oficina en convenio con el MIES	Facilitador del adulto mayor	1
Personal administrativo u operacional de oficina del ad parroquial	Promotoras del proyecto creciendo con mis padres	2

Elaborado por: Stephanie Vaca, 2025.

En la actualidad el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Atahualpa no posee una gestión o implementación de temas en seguridad, salud e higiene industrial con un desconocimiento total en temas de riesgos psicosociales.

Datos sociodemográficos

Se considero a toda la población que son funcionarios del GAD Parroquial para determinar el nivel de instrucción educativa que poseen, como se observa en la tabla 4.

Tabla 4. Nivel de educación

Instrucción	Número de personas	Porcentaje
Educación Básica	1	8.3%
Bachillerato	0	0%
Tercer Nivel	10	83%
Cuarto Nivel	1	8.3%

Elaborado por: Stephanie Vaca, 2025.

Interpretación: Con el 83% de la población ha cursado el tercer nivel de educación, el 8.33% la educación básica y el 8.33% restante el cuarto nivel.

Tabla 5. Años de antigüedad

Años	Frecuencia	Porcentaje
0-2 años	10	83%
3 – 10 años	2	16.6%

Elaborado por: Stephanie Vaca, 2025.

Interpretación: Antigüedad, años de experiencia dentro de la institución el personal en su mayoría con un 83% lleva un tiempo de 0 a 2 años de gestión.

Tabla 6. Edad del trabajador

Años	Frecuencia	Porcentaje
25-34 años	6	50%
35 – 43 años	3	25%
44 - 55 años	1	8.33%
56 - 65 años	2	16.66%

Elaborado por: Stephanie Vaca, 2025.

Interpretación: la entidad lleva un margen de mayoría de edad de 25 a 34 años con el 50%, el 25% de 35 a 43 años, el 16.66% de 56 a 65 años y 8.33% de 44 a 55 años.

Tabla 7. Identificación étnica

Años	Frecuencia	Porcentaje
Mestizo/a	12	100%

Elaborado por: Stephanie Vaca, 2025.

Interpretación: Toda la población se considera mestiza

Tabla 8. Genero del trabajador o servidor

Años	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	5	41.66%
Mujer	7	58.33%

Elaborado por: Stephanie Vaca, 2025.

Interpretación: la población de mujeres es mayoritaria con el 58.33% y de hombres el 41.66%. En la presente investigación participaron 12 adultos los participantes tienen una edad comprendida entre 28 y 65 años siendo la media 43,22 años con una desviación típica.

Resultados de la Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo

En el presente apartado se aplica el cuestionario avalado por el ente rector (Ministerio de Trabajo) para la evaluación de riesgos psicosociales permitiendo identificar los factores a mitigar en el personal administrativo del GAD Parroquial Rural Atahualpa. En la tabla N° 9 se puede observar las dimensiones en las que se clasificaran los factores de riesgo.

Tabla 9. Nivel de riesgo por dimensiones

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

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2018)

El presente cuestionario evalúa mediante una escala del nivel de riesgo que percibe el personal directamente a diversas situaciones o factores que interfieren o afectan al personal, calificándola según el nivel de riesgo alto, medio o bajo.

Dimensión: Carga y ritmo de trabajo

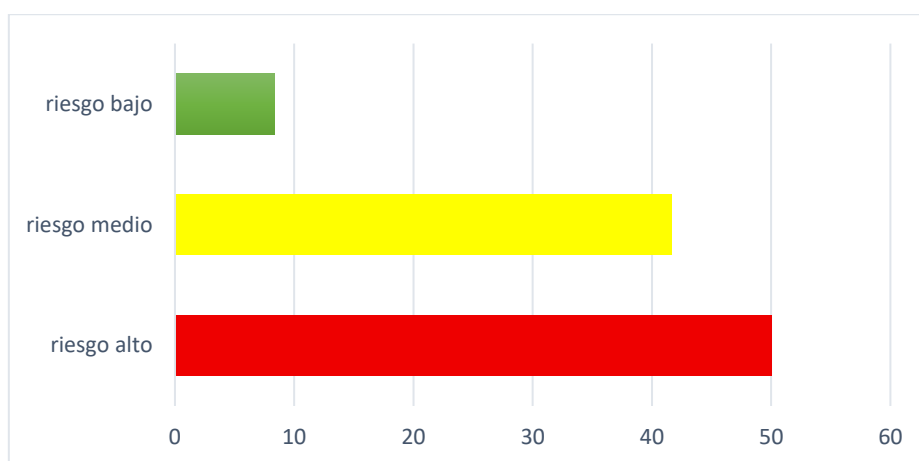


Gráfico 2.Carga y ritmo de trabajo
Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

Interpretación: en la gráfica 2, se evidencia la distribución del nivel del riesgo, en riesgo Alto (Nivel Crítico): Es la categoría predominante, alcanzando un valor de 50%. Esto indica que la mitad de la población evaluada percibe una presión excesiva, plazos inalcanzables o un volumen de tareas que supera su capacidad de respuesta.

Riesgo Medio (Nivel de Vigilancia): Se sitúa en aproximadamente 42%. Aunque no es el nivel máximo, sugiere que una parte significativa del personal está en una zona de vulnerabilidad donde el estrés podría cronificarse si no se aplican medidas preventivas.

Riesgo Bajo (Nivel Óptimo): Representa la minoría, con apenas 8%. Solo un pequeño grupo de trabajadores cuenta con una carga de trabajo equilibrada y un ritmo saludable.

El 92% de los datos (suma de riesgo medio y alto) se encuentran fuera de la zona de bienestar. Esto confirma la justificación técnica de tu proyecto: existe una necesidad urgente de rediseñar los procesos de trabajo en el GAD Parroquial de Atahualpa.

Dimensión; Desarrollo de competencias

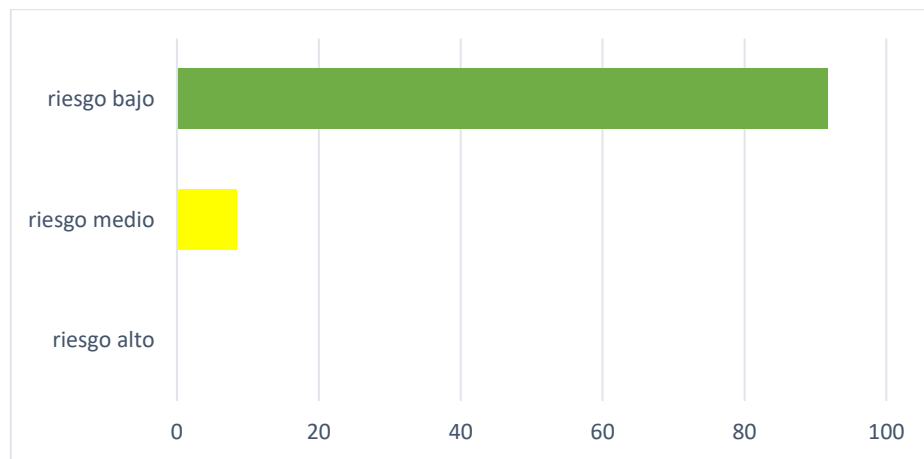


Gráfico 3. Desarrollo de competencias

Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

Interpretación: A diferencia de la carga laboral, la gráfica 3 muestra resultados altamente positivos. En un riesgo bajo el 91.67%, representa la gran mayoría del personal siente que sus habilidades coinciden con su puesto, que tienen oportunidades de aprendizaje o que sus competencias son bien utilizadas. Para un riesgo medio: presenta un 8.33% de la población y con un riesgo Alto: No existe percepción de estancamiento o falta de capacidad técnica para realizar las tareas.

Implicación: El personal es competente y apto. El problema no es la falta de conocimiento o capacidad del individuo, sino la estructura organizacional que impone ritmos excesivos.

Dimensión: Liderazgo

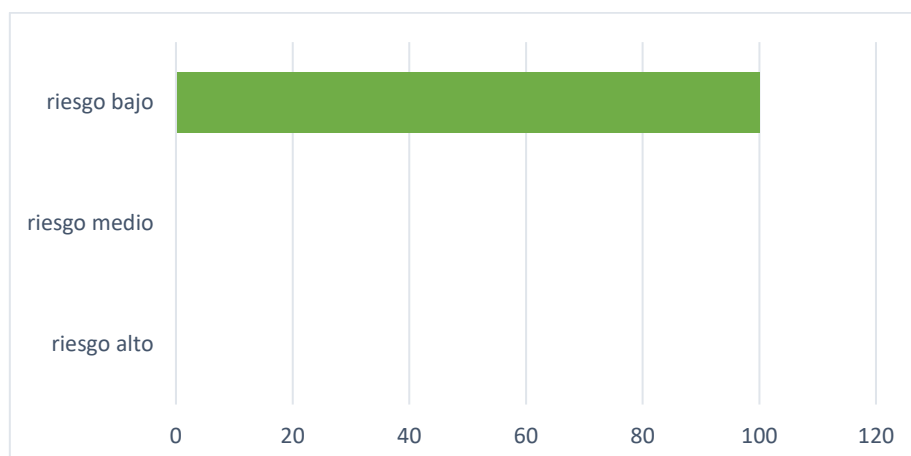


Gráfico 4. Liderazgo

Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

Interpretación: para el liderazgo en la institución es óptimo y está de acuerdo todo el personal con la gestión del mismo, sintiéndose reconocidos por un buen trabajo, teniendo una buena iniciativa de trabajo, conociendo y cumpliendo metas, teniendo como resultado un 100% en riesgo bajo, como se observa en el gráfico 4. El diagnóstico demuestra que el problema en el GAD no es de actitud, capacidad o liderazgo, sino de estructura y procesos. La institución cuenta con un capital humano altamente competente y un liderazgo sólido que ha evitado que el estrés colapse la operación hasta ahora.

Dimensión: Margen de acción y control

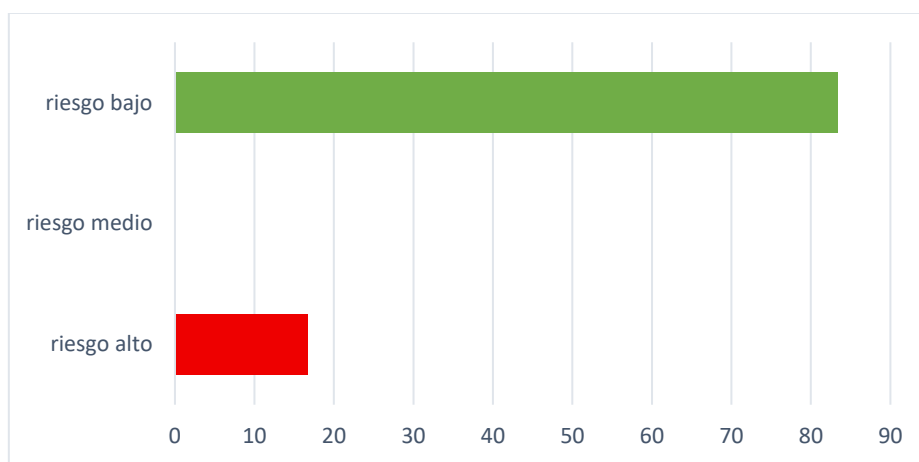


Gráfico 5. Margen de acción y control

Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

Interpretación: en el gráfico 5, se obtiene los resultados de margen de acción y control, donde se obtuvo un 83.33% de riesgo bajo, evidenciando en la mayoría de casos la satisfacción de los trabajadores con la atención y consideración de sus opiniones o aportes en la institución, también la gran mayoría del personal percibe que tiene autonomía suficiente para organizar su jornada y aplicar su propio criterio en la resolución de problemas. En Riesgo Alto un 16.67% de la población siendo un grupo minoritario que siente una falta total de control sobre su trabajo, posiblemente debido a tareas extremadamente mecanizadas o una supervisión excesivamente rígida en áreas específicas, dejando en evidencia la importancia de fortalecer los debates abiertos en problemas comunes.

Dimensión: Organización en el trabajo

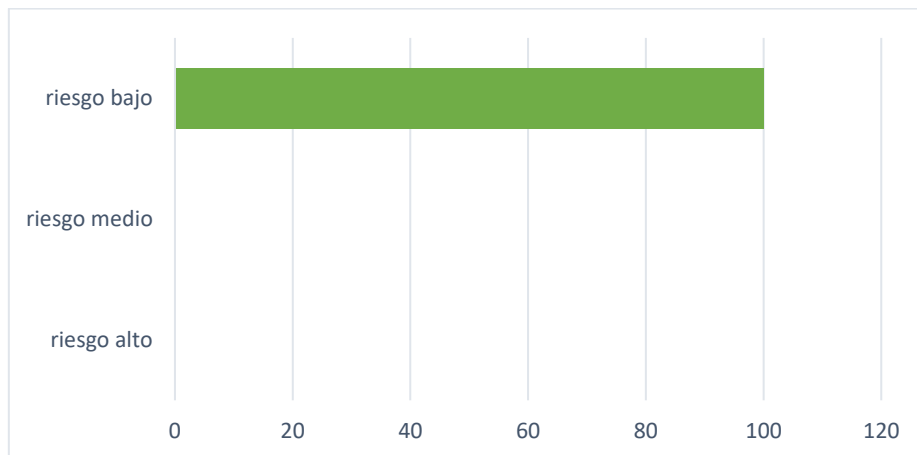


Gráfico 6. Organización del trabajo

Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

Interpretación: referente al gráfico 6, se evidencia la aceptación de los trabajadores en cuestión a la organización del trabajo teniendo una buena comunicación de fácil acceso, cumpliendo metas y logros en la institución, se cumplen los objetivos propuestos y se tiene tareas suficientes para cada día.

Dimensión: Recuperación

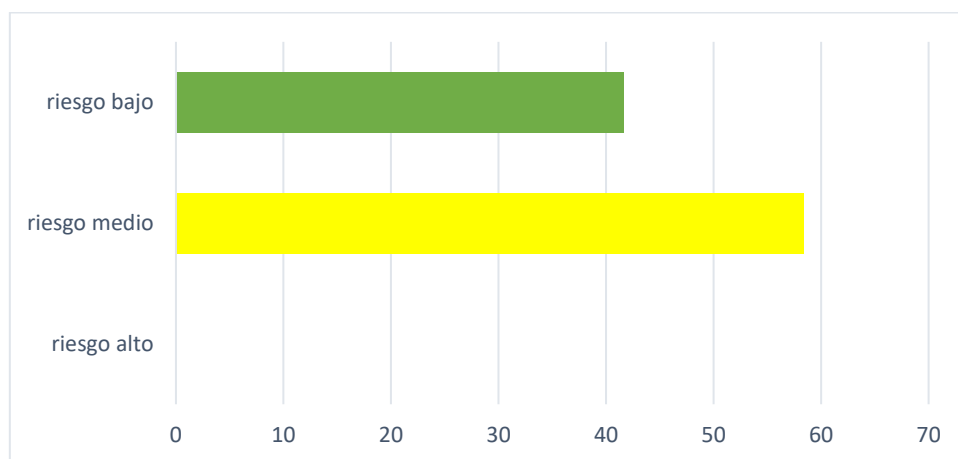


Gráfico 7. Recuperación

Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

Interpretación: Esta dimensión mide el tiempo y la capacidad del trabajador para desconectarse física y mentalmente de sus labores, permitiendo que el organismo regrese a su estado de equilibrio tras una jornada estresante. Como muestra el gráfico 7 el riesgo

medio es la categoría predominante, más de la mitad del personal presenta dificultades para recuperarse del esfuerzo diario con un 58.33%. Esto sugiere que las tensiones laborales se extienden más allá de la jornada, afectando el descanso o el tiempo personal, teniendo como mayor problemática que al culminar las actividades laborales terminan sin energía y falta de descanso en las labores. Se mantiene menos de la mitad de los trabajadores con un riesgo bajo contando con el 41.67%, sin inconvenientes en la recuperación de vitalidad después de sus labores.

Dimensión: Soporte y apoyo

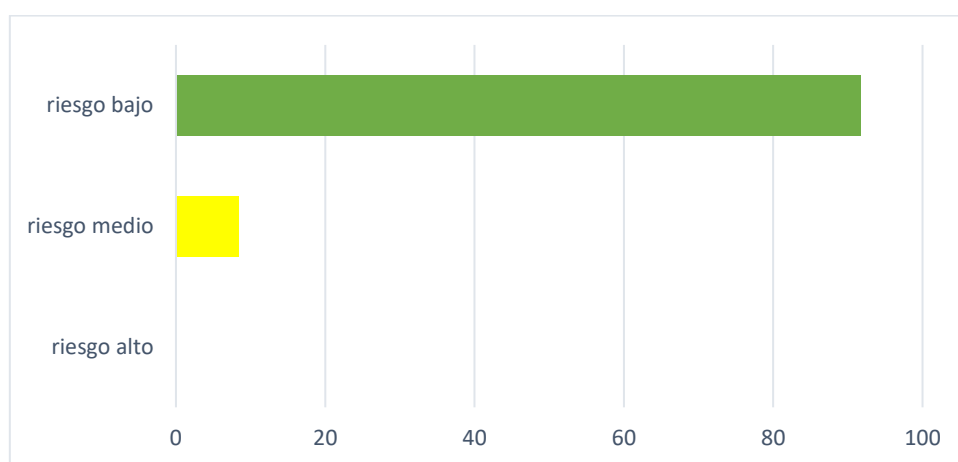


Gráfico 8. Soporte y apoyo

Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

Interpretación: Esta dimensión evalúa la disponibilidad de ayuda por parte de compañeros y supervisores, el sentimiento de pertenencia al grupo y la existencia de recursos sociales para realizar el trabajo de manera efectiva. En el gráfico 8, se presenta un buen nivel de soporte y apoyo, ya que, con un 91.67% el riesgo es bajo y en un riesgo medio un pequeño grupo (con un 8.33%) siente que el apoyo es intermitente o insuficiente en ciertos momentos de presión.

Dimensión: otros puntos importantes - Acoso discriminatorio

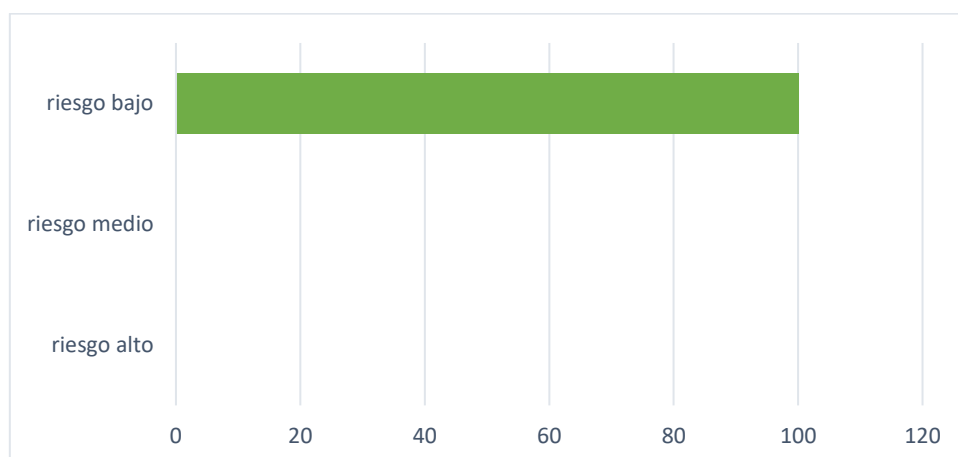


Gráfico 9. Acoso discriminatorio

Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

Interpretación: Esta dimensión analiza la incidencia de comportamientos hostiles basados en factores de discriminación, tales como la etnia, creencias religiosas, discapacidad, edad o diversidad sexual. Dichas conductas se identifican por vulnerar la dignidad del individuo y propiciar un clima laboral degradante, intimidatorio o excluyente. En el gráfico 9, se evidencia que no existe acoso discriminatorio. La totalidad del personal evaluado percibe una ausencia absoluta de conductas discriminatorias o de acoso en el entorno laboral.

Dimensión: Otros puntos importantes - Acoso laboral

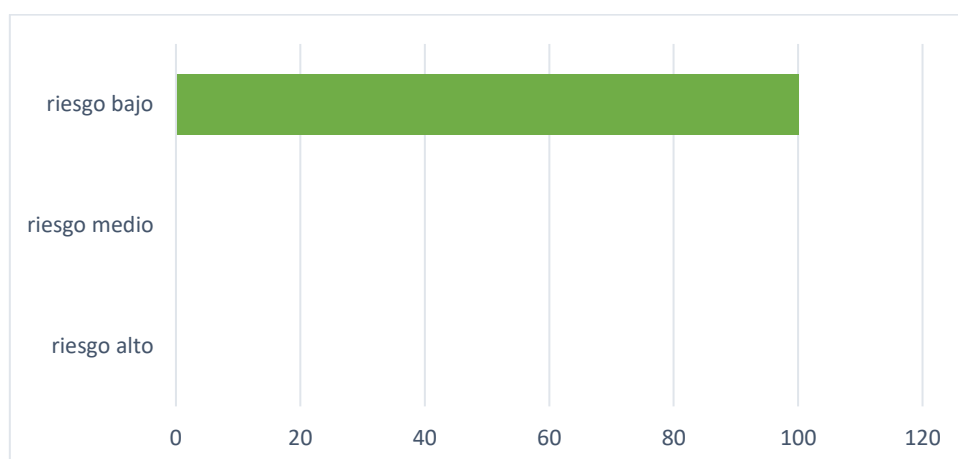


Gráfico 10. Acoso laboral

Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

Interpretación: Esta dimensión mide el grado de exposición al acoso laboral, entendido como el ejercicio de violencia psicológica persistente y sistemática. El análisis se centra en identificar patrones de hostigamiento recurrentes que afectan la integridad de un individuo dentro de su entorno profesional. En el gráfico 10, se evidencia que no existe acoso laboral, ya que el riesgo es bajo con el 100%.

Dimensión: Otros puntos importantes - Acoso sexual

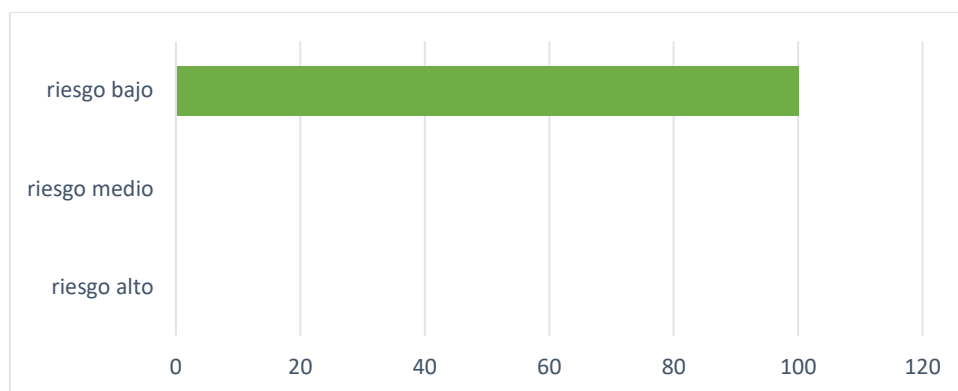


Gráfico 11. Acoso sexual

Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

Interpretación: Esta dimensión evalúa la presencia de cualquier comportamiento de naturaleza sexual o con connotación sexual, ya sea verbal, no verbal o físico, que tenga como propósito o efecto atentar contra la dignidad de una persona, particularmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil o humillante. En el gráfico 11, se evidencia que no existe acoso sexual, ya que el 100% de la población evaluada reporta una ausencia total de este tipo de conductas.

Dimensión: Otros puntos importantes - Adicción al trabajo

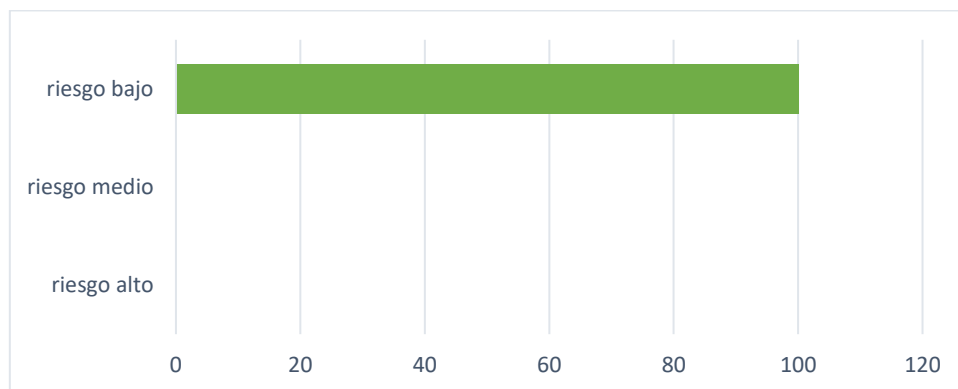


Gráfico 12. Adicción al trabajo

Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

Interpretación: Esta dimensión evalúa la tendencia del trabajador a dedicar una cantidad de tiempo y esfuerzo excesivos a su labor de manera compulsiva, lo que suele derivar en la incapacidad de desconectarse y el descuido de otras áreas vitales. En el gráfico 12, se evidencia que no existe adicción en el trabajo, ya que el riesgo es bajo con el 100%. No se detectan patrones de comportamiento compulsivo o dependencia patológica hacia las actividades laborales.

Dimensión: Otros puntos importantes - Condiciones del Trabajo

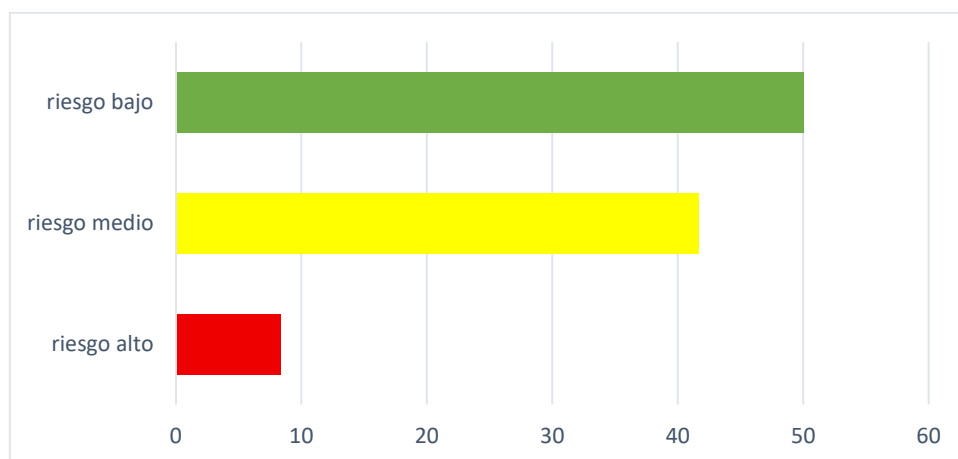


Gráfico 13. Condiciones del trabajo

Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

Interpretación: Esta dimensión, completa el diagnóstico del entorno físico y contractual en el GAD Parroquial Rural de Atahualpa. Esta variable evalúa aspectos como el ruido, la iluminación, el espacio físico, la temperatura y la disponibilidad de herramientas adecuadas para realizar la labor. En el gráfico 13, se evidencia un 50% de riesgo bajo, el personal percibe que su entorno físico es adecuado y seguro, contando con los recursos necesarios para trabajar con comodidad. Para un riesgo medio con el 41.67%, es una porción significativa reporta deficiencias moderadas en su espacio de trabajo que podrían generar incomodidad o fatiga física a largo plazo de y en riesgo alto un grupo pequeño pero crítico (8.33%), identifica condiciones deficientes que representan un obstáculo directo para su desempeño o bienestar físico. que deben ser analizadas.

Dimensión: Otros puntos importantes - Doble presencia (laboral – familiar)

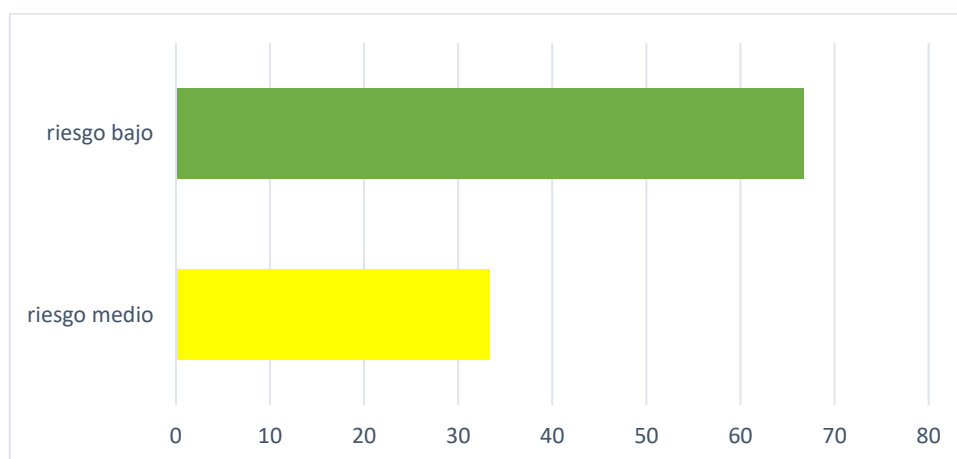


Gráfico 14. Doble presencia

Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

Interpretación: Este indicador mide la preocupación que generan las exigencias domésticas y familiares sobre el trabajador mientras está en su jornada laboral, y viceversa. En el gráfico 14, se muestra los resultados obtenidos:

Riesgo Bajo (Verde): Aproximadamente el 66.67% de los evaluados se encuentra en este nivel. Esto indica que la gran mayoría de los trabajadores perciben un equilibrio saludable y que las tareas domésticas no interfieren significativamente con su rendimiento o bienestar laboral.

Riesgo Medio (Amarillo): Aproximadamente el 33.33% de los evaluados está en este nivel. Esto sugiere que un tercio del personal está empezando a experimentar dificultades para separar o gestionar ambos mundos, lo que puede derivar en estrés o fatiga.

Riesgo Alto: No aparece ninguna barra roja, lo cual es positivo, ya que indica que no hay un grupo crítico con una descompensación severa en esta dimensión por ahora.

Aunque la mayoría está en "riesgo bajo", el grupo en "riesgo medio" es considerable (1 de cada 3 personas). Para evitar que este grupo pase a riesgo alto, se pueden considerar estas acciones:

- **Flexibilidad horaria:** Evaluar si el personal tiene margen para atender emergencias familiares sin castigo.
- **Desconexión digital:** Fomentar el respeto por el tiempo libre, evitando comunicaciones de trabajo fuera de la jornada.

- **Sensibilización:** Capacitar a las jefaturas para entender que la vida personal del trabajador impacta directamente en su productividad.

Dimensión: Otros puntos importantes - Estabilidad laboral y emocional

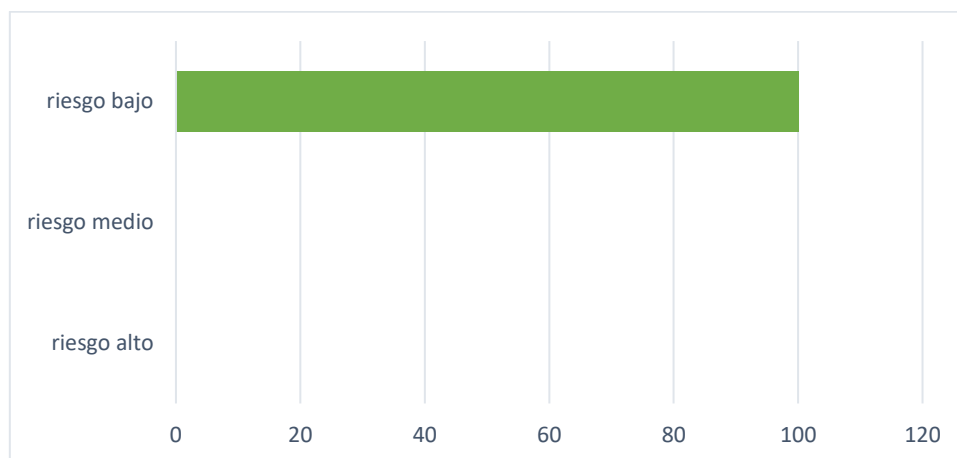


Gráfico 15. Estabilidad laboral y emocional

Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

Interpretación:

A diferencia del gráfico anterior, En la gráfica 15. muestra un escenario excepcionalmente positivo:

1. Análisis de los Datos

Riesgo Bajo (Verde): El nivel alcanza el 100%. Esto significa que la totalidad de los trabajadores evaluados perciben un entorno de alta seguridad.

Riesgo Medio y Alto: Ambos niveles están en 0%. No se detectan señales de alerta o incertidumbre en este grupo respecto a esta dimensión específica.

Un resultado del 100% en riesgo bajo sugiere que los colaboradores sienten:

- **Seguridad Contractual:** No hay temor a despidos arbitrarios o pérdida inminente del empleo.
- **Previsibilidad:** Claridad sobre los cambios en la empresa (no hay cambios bruscos o mal comunicados).
- **Bienestar Emocional:** El trabajo no está generando un desgaste psicológico que afecte su estabilidad personal; se sienten valorados y en un ambiente controlado.

Dimensión: Otros puntos importantes - Salud auto percibida

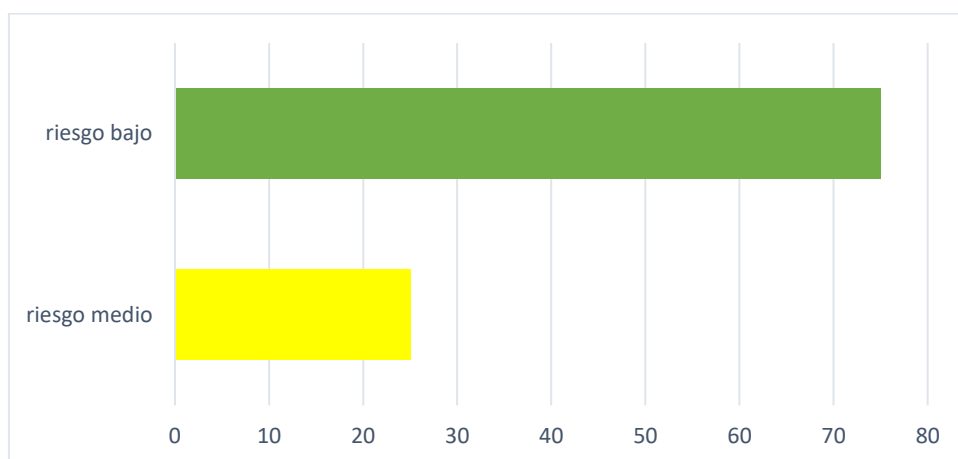


Gráfico 16. Salud auto percibida

Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

Interpretación: la gráfica 16, muestra los resultados de la dimensión "Salud auto percibida", que dentro de las evaluaciones de riesgos psicosociales mide la valoración subjetiva que los trabajadores tienen sobre su estado de salud general (física y mental). Presenta diferentes tipos de riesgos:

Riesgo Bajo (Verde): Aproximadamente el 75% de los participantes perciben su salud como buena o excelente. Esto sugiere que tres de cada cuatro trabajadores no sienten que su bienestar se esté viendo mermado por sus condiciones de vida o de trabajo.

Riesgo Medio (Amarillo): Aproximadamente el 25% se ubica en este nivel. Un cuarto de la población evaluada manifiesta alguna insatisfacción o preocupación por su estado de salud, lo que podría traducirse en síntomas menores de fatiga, estrés o molestias físicas persistentes.

Riesgo Alto: No se registra presencia de trabajadores en este nivel, lo cual indica la ausencia de casos críticos que perciban un deterioro grave de su salud.

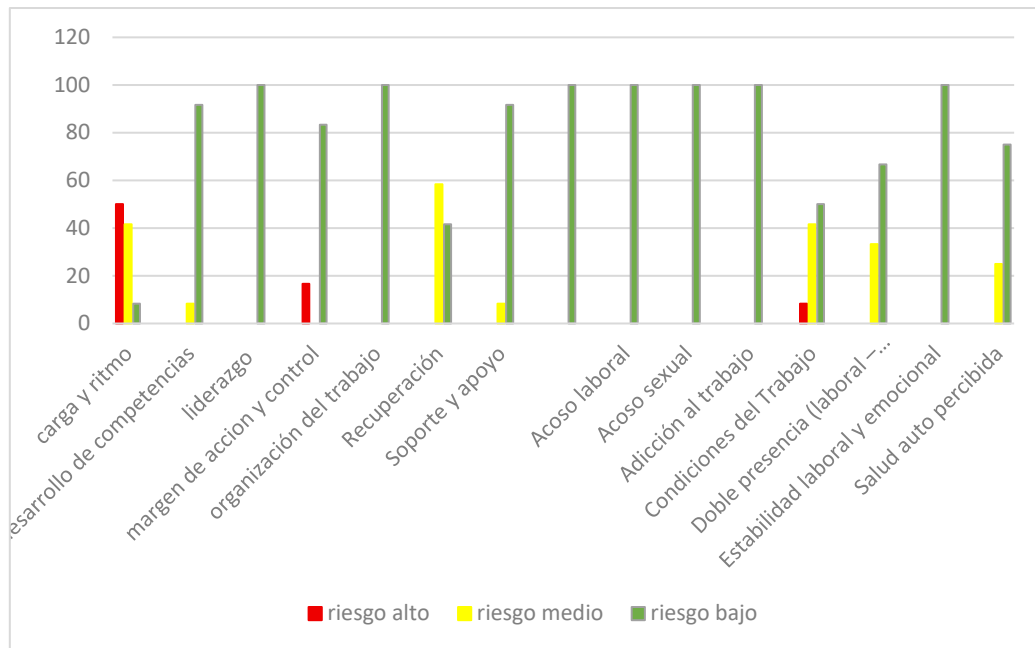


Gráfico 17. Evaluación general de riesgos psicosociales

Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

Interpretación: en la gráfica 17, es el resumen general de la evaluación de riesgos psicosociales, donde se consolidan todas las dimensiones medidas. Este gráfico es fundamental porque permite identificar qué áreas están funcionando bien y cuáles requieren intervención inmediata.

Interpretación integral de los resultados:

1. Dimensiones Críticas (Prioridad Alta)

Son aquellas que presentan barras rojas (Riesgo Alto) o una mayoría de barra amarilla (Riesgo Medio):

Carga y ritmo: Es el factor más crítico. Más del 50% de la población está en riesgo alto y un 40% en riesgo medio. Esto indica que el volumen de trabajo o la velocidad exigida superan la capacidad de respuesta de casi todo el personal.

Recuperación: La mayoría se encuentra en riesgo medio (aprox. 60%). Esto sugiere que los trabajadores no están logrando descansar o desconectarse efectivamente después de la jornada, lo cual es coherente con la alta carga de trabajo mencionada.

Margen de acción y control: Presenta un riesgo alto cercano al 20%. Esto indica que una parte del personal siente que no tiene autonomía o participación en la toma de decisiones sobre sus tareas.

2. Dimensiones de Fortaleza (Riesgo Bajo)

Hay varias áreas donde la organización tiene un desempeño sobresaliente (100% riesgo bajo):

Liderazgo, Organización del Trabajo, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Adicción al Trabajo: En todas estas dimensiones, el riesgo es nulo. Esto refleja una cultura de respeto, buenas jefaturas y políticas claras contra el maltrato.

Estabilidad laboral y emocional: Como vimos anteriormente, goza de una salud perfecta del 100%.

3. Dimensiones en Observación (Riesgo Mixto)

Doble presencia: Presenta un equilibrio entre riesgo bajo y medio.

Condiciones del trabajo: Muestra un pequeño porcentaje de riesgo alto (aprox. 10%), lo que sugiere que algunos puestos específicos podrían tener problemas de infraestructura o herramientas.

Conclusión General

El perfil de esta empresa muestra una organización muy ética y estable (sin acoso, con buen liderazgo y estabilidad), pero con un problema serio de diseño de tareas.

La gente está contenta con sus jefes y su contrato, pero está abrumada por la cantidad de trabajo ("Carga y ritmo") y no está pudiendo descansar adecuadamente ("Recuperación"). Si no se gestiona la carga de trabajo, es probable que la "Salud autopercebida" y la "Estabilidad emocional" comiencen a deteriorarse a mediano plazo.

Como antecedente también se realiza un análisis benchmarking comparativo entre el estudio denominado IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA MULLIQUINDIL realizado por (Jiménez, 2024), ya que la investigación utiliza la misma herramienta (Guía

para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial emitida por el ente rector del país que es el Ministerio De Trabajo) y refieren al mismo nivel de gobierno donde la estructura organizacional es igual o similar. De los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales del GAD Parroquial de Atahualpa y el GAD Parroquial de Mulliquindil se realiza una comparativa de:

1) Dimensiones Críticas:

Tabla 10. Análisis de dimensiones críticas entre GAD Parroquial de Atahualpa y el GAD Parroquial de Mulliquindil

Dimensión	GAD de Atahualpa (Imagen 1)	GAD de Mulliquindil (Imagen 2)	Hallazgo de Benchmarking
Carga y Ritmo	Riesgo Alto: ~30%	Riesgo Alto: ~50%	Mulliquindil presenta una saturación operativa significativamente mayor (20 puntos más de riesgo alto).
Margen de Acción y Control	Riesgo Bajo: 100%	Riesgo Alto: ~18%	Atahualpa tiene una gestión superior en autonomía; en Mulliquindil, el personal siente una pérdida de control sobre sus tareas.
Recuperación	Riesgo Medio: ~58%	Riesgo Medio: ~58%	Ambos GAD coinciden exactamente en este déficit, sugiriendo un problema estructural de falta de descanso en la región.
Desarrollo de Competencias	Riesgo Bajo: 100%	Riesgo Bajo: ~92%	Atahualpa ofrece una percepción de crecimiento profesional ligeramente más sólida que Mulliquindil.

Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

2) Fortalezas Comparadas

Liderazgo Impecable: Ambos GAD comparten una fortaleza excepcional con un 100% de riesgo bajo en la dimensión de liderazgo. Esto indica que las jefaturas en ambas instituciones son percibidas como figuras de apoyo y guía positiva.

Convivencia Laboral: Tanto Atahualpa como Mulliquindil reportan niveles nulos de acoso laboral y sexual (100% riesgo bajo), lo que habla muy bien de la cultura organizacional y el respeto mutuo en ambas entidades.

3) Diagnóstico Final

Conclusión: El GAD de Atahualpa mantiene un perfil de riesgo más controlado y saludable. Por el contrario, el GAD de Mulliquindil muestra signos claros de alerta por estrés laboral extremo (Carga y Ritmo) y una preocupante disminución en la autonomía del trabajador (Margen de Acción).

Sugerencias de Acción:

Para Mulliquindil: Es urgente adoptar las metodologías de distribución de tareas que usa Atahualpa para reducir ese 50% de riesgo alto en carga laboral.

Para ambos: Implementar programas de "Desconexión Digital" y "Salud Mental" para atacar el riesgo medio de Recuperación, que es el punto débil común en ambas instituciones.

Área de estudio

En la tabla 11, se muestra el área de estudio que está orientado a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Atahualpa, en donde está orientado a la salud de los trabajadores ya que los riesgos psicosociales pueden desencadenar alteraciones fisiológicas, psicosomáticas, psíquicas y conductuales en los trabajadores, así como afectar negativamente a la organización y al entorno social.

Tabla 11. Área de estudio

ÁREA DE ESTUDIO	
Enfoque:	Salud Ocupacional
Dominio:	Tecnología y sociedad
Línea de investigación:	Seguridad, Salud e Higiene Industrial
Área:	Bienestar laboral.
Aspecto:	Riesgos Psicosociales
Objetivo:	Implementar medidas preventivas para mitigar los riesgos psicosociales a los que está expuesto el personal administrativo del Gad Parroquial Rural Atahualpa.

Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

Modelo operativo

En la gráfica 18 se muestra la forma en que se trabaja para la presente investigación contando con:

- Diseño de la propuesta. - implica la planificación y estructuración de la documentación
- Implementación de la propuesta. – ejecución del plan de prevención de riesgos psicosociales convirtiendo en realidad el objetivo general planteado.
- Evaluación de la propuesta. – determinación del beneficio alcanzados de la propuesta implementada vs la situación inicial.

Gráfico 18.Modelo Operativo



Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

El gráfico 18 presenta un modelo operativo estructurado en tres fases críticas para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, específicamente enfocado en el bienestar mental y emocional de los colaboradores. A continuación, se desarrolla narrativamente el modelo integrando las fases, los responsables y los recursos necesarios para que este ciclo sea efectivo.

1. Fase de Diseño de la Propuesta (Planificación)

La primera etapa constituye el **cimiento estratégico**. No se trata solo de crear documentos, sino de asegurar que la intervención tenga validez jurídica y técnica.

- **Narrativa:** El proceso comienza con el "Diseño de la Propuesta", donde se establece la base legal que sustenta la intervención (normativas

nacionales e internacionales de salud ocupacional). Aquí se redacta el Plan de prevención de riesgos psicosociales, adaptándolo a la cultura y necesidades específicas de la organización. Se fundamenta en la Constitución de la República del Ecuador (que garantiza un ambiente de trabajo adecuado y propicio), el Código de Trabajo y, principalmente, las directrices y guías emitidas por el Ministerio del Trabajo (MDT) Acuerdo Ministerial 122, Decisión 584 del Acuerdo de Cartagena: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Resolución 957: Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto Ejecutivo 255: Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores las cuales establecen la obligatoriedad y los lineamientos del programa.

- **Responsables:** Departamento de Recursos Humanos, especialistas en Seguridad y Salud Ocupacional (SSO), capacitadores y el compromiso Gerencial (La alta dirección debe garantizar el cumplimiento del programa, asignando los recursos necesarios y el apoyo al equipo de trabajo responsable).
- **Recursos:** Normativa legal vigente, diagnósticos previos de clima organizacional y herramientas de software para el diseño de planes. Se utiliza un instrumento de evaluación de riesgo psicosocial avalado por el Ministerio del Trabajo (Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial) para identificar y evaluar los factores de riesgo a nivel laboral y extralaboral.

Análisis de Resultados: Se analizan los datos para determinar el nivel de riesgo (alto, medio, bajo) y las áreas o grupos de trabajo que requieren intervención prioritaria.

2. Fase de Implementación (Acción)

Una vez trazada la hoja de ruta, el modelo pasa a la ejecución tangible. Esta fase es crítica porque es donde el plan deja de ser un papel para convertirse en cultura organizacional.

- **Narrativa:** La implementación inicia con la formalización: la entrega del plan a las autoridades competentes y la distribución de copias a cada trabajador, garantizando transparencia. El corazón de esta fase es la Socialización y la

ejecución de actividades específicas para cada dimensión del riesgo (carga de trabajo, liderazgo, apoyo social, etc.). Es el momento de los talleres, las capacitaciones y los cambios en los procesos operativos.

- **Responsables:** Mandos medios y líderes de equipo (como dinamizadores), el comité paritario y el equipo de comunicación interna.
- **Recursos:** Material didáctico, canales de comunicación interna (correo, carteleras), presupuesto para capacitaciones y tiempo liberado para que los empleados participen.

3. Fase de Evaluación (Control y Mejora)

El modelo cierra el ciclo con un proceso de retroalimentación para medir el impacto real de las acciones tomadas.

- **Narrativa:** No basta con actuar; hay que medir. En la "Evaluación", se realiza una post-evaluación técnica para recoger datos frescos. Tras un riguroso análisis de resultados, se procede a la comparación de la situación inicial y actual. Este contraste permite determinar si los riesgos disminuyeron y qué áreas requieren un nuevo ciclo de intervención.
- **Responsables:** Psicólogos organizacionales, responsable de SSO.
- **Recursos:** Cuestionarios validados, herramientas estadísticas y tableros de control.

El modelo opera como un sistema de mejora continua: el diseño da legalidad, la implementación genera el cambio y la evaluación proporciona la evidencia necesaria para reiniciar el ciclo con mayor precisión.

CAPÍTULO III

PROPUESTA Y RESULTADOS ESPERADOS

Presentación de la propuesta

La propuesta se ha diseñado con base en los resultados de la Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales emitida por el ente rector el Ministerio de Trabajo, en conformidad con la normativa legal vigente de Ecuador.

Tras la aplicación del cuestionario, se concluyó que existe una afectación considerable en las siguientes áreas: carga y ritmo de trabajo, recuperación, condiciones de trabajo y doble presencia.

Por lo tanto, se presenta un plan cuyo objetivo principal es minimizar y prevenir los riesgos psicosociales identificados. Esto se fundamenta en la obligatoriedad establecida en el Decreto presidencial N° 255, donde menciona la importancia y obligatoriedad de implementar medidas preventivas y de atención para garantizar un entorno laboral seguro, ya que se enfocan en la prevención temprana en lugar de la reacción ante los daños.

La presente propuesta requiere una constante evaluación, implementación y control de las medidas adoptadas para minimizar los riesgos psicosociales. Esta obligación se fundamenta en el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, que establece la normativa para mantener un entorno laboral seguro a través de directrices de responsabilidad social y empresarial. Específicamente, se destacan los siguientes artículos:

Artículo 11: Normatiza que se deben tomar medidas para disminuir los riesgos laborales y mantener un entorno de trabajo saludable.

El Artículo 18 dispone que cada empleado tiene el derecho fundamental a trabajar en un ambiente que sea bueno para su cuerpo y su mente. No se trata solo de evitar accidentes físicos; el ambiente laboral debe ser un lugar que promueva su bienestar general, lo que incluye su salud mental y emocional. Implica que la empresa es responsable de crear un entorno que permita a la

persona sentirse segura, cómoda y en control, para que pueda usar plenamente sus capacidades sin que su salud se vea comprometida.

A partir de los fundamentos previamente expuestos, se diseña un programa de prevención de riesgos psicosociales con la colaboración activa de los servidores del GAD Parroquial Rural de Atahualpa. Esta iniciativa tiene como propósito central institucionalizar la relevancia de un entorno laboral seguro, fundamentado en la preservación de la salud integral y el bienestar psicológico de todo el equipo humano

El programa de prevención de riesgos psicosociales comprende una propuesta de acciones sistemáticas que influyen en hábitos saludables en la organización de trabajos mejorando la salud personal y colectiva de los trabajadores.



PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

1. DATOS INFORMATIVOS

Institución: Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Atahualpa

Provincia: Tungurahua

Cantón: Ambato

Parroquia: Atahualpa

Tiempo de ejecución: Permanente

Evaluación: Cada 12 meses

2. INTRODUCCIÓN

La presente iniciativa tiene como propósito fundamental la elaboración e implementación de un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales, en total cumplimiento con la normativa ecuatoriana vigente. Este documento representa el firme compromiso de nuestra organización con la salud y el bienestar integral de todos nuestros colaboradores.

En el entorno laboral actual, los factores psicosociales, como la carga de trabajo excesiva, la falta de autonomía y las deficientes relaciones interpersonales, pueden afectar significativamente el bienestar emocional y físico de las personas, impactando directamente en la productividad, el clima laboral y la calidad de vida. Por ello, este plan se enfoca en la identificación, evaluación y gestión de estos riesgos.

Mediante la aplicación de metodologías validadas y la participación activa de todo el personal, buscaremos crear un ambiente de trabajo seguro y saludable, donde se fomente el respeto, la comunicación efectiva y el apoyo mutuo. El éxito de este programa no solo contribuirá a la prevención de enfermedades y el estrés laboral, sino que también fortalecerá el sentido de pertenencia y el compromiso de cada miembro de nuestro equipo.

Este plan no es solo una obligación legal, sino una inversión estratégica en nuestro capital más valioso: nuestra gente. Juntos, construiremos un entorno laboral donde cada persona pueda desarrollarse profesional y personalmente en condiciones óptimas de bienestar.

3. OBJETIVOS

Objetivo general

- Establecer un plan de prevención de riesgos psicosociales.

Objetivo específico

- Diagnosticar de manera sistemática los factores de riesgo psicosocial en la organización, como la carga de trabajo excesiva, la falta de control sobre las tareas, la mala comunicación y el apoyo social deficiente.
- Implementar cambios en la estructura, los procesos y las políticas para hacerlos más saludables. Esto incluye ajustar la carga laboral, promover la autonomía de los empleados, definir claramente las responsabilidades y los roles, y fomentar un liderazgo positivo.
- Crear una cultura organizacional basada en la confianza, el respeto, la colaboración y la equidad. Esto implica promover relaciones interpersonales sanas y prevenir el acoso, la violencia y la discriminación en el trabajo.

4. ALCANCE

El presente plan de prevención de riesgos psicosociales se aplica a todo el personal administrativo de la institución, sin distinción de tipo de contrato, jerarquía o función.

Esto incluye a:

- Empleados con contrato fijo y temporal.
- Personal administrativo, técnico, operativo y gerencial.
- Tercerizado y/o pasantes que realicen actividades de manera regular en las instalaciones de la empresa.

Actualmente, se enfoca en un plan de acción en 12 colaboradores del ad Parroquial Rural de Atahualpa para mitigar los riesgos psicosociales a los que puede estar expuesto el personal.

5. MARCO NORMATIVO

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Que el Artículo 33 menciona que: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

El Artículo 18 dispone que: "Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar".

El Artículo 26: “El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias”.

6. RESPONSABILIDAD Y FUNCIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN

REPRESENTANTE LEGAL

Brindar las facilidades y recursos necesarios para poder ejecutar el Programa de prevención de riesgos psicosociales.

TRABAJADORES

Participar en las actividades que define el proyecto.

Participar en los programas de capacitación y de inspecciones.

RESPONSABLE DE SST

Evaluar, implementar y dar seguimiento al programa de prevención de riesgos psicosociales.

7. METODOLOGÍA

Tiene un enfoque sistemático, busca reducir o eliminar los riesgos psicosociales para fomentar un ambiente laboral seguro, se elabora por etapas, estas son:

Etapa I: Inducción y concienciación institucional sobre el programa de factores psicosociales.

Etapa II: Ejecución del diagnóstico técnico mediante la herramienta oficial del Ministerio de Trabajo.

Etapa III: Diseño e instauración de estrategias preventivas y correctivas en el entorno laboral.

Etapa IV: Monitoreo y control de la efectividad de las acciones ejecutadas.

8. ACTIVIDADES PROPUESTAS

Tabla 12. Dimensión: Carga y ritmo de trabajo

Beneficiarios	Acción	Recursos			Seguimiento	
		Humano	Material	Económico	Indicadores	Plazo
Trabajadores	Delimitación de tareas y objetivos.	Tesista o investigador	Suministros de oficina y recursos tecnológicos de soporte.	\$ 100	Número de trabajadores / total de trabajadores * 100	Se mantiene
Trabajadores	Coherencia y entre rol actividades		Suministros de oficina y recursos tecnológicos de soporte.			Se mantiene

Trabajadores	Capacitar sobre prevención y manejo del estrés		Capacitador			Una vez al mes
--------------	--	--	-------------	--	--	----------------

Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

Tabla 13. Dimensión: Recuperación

Beneficiario	Acción	Recursos			Seguimiento	
		Humano	Material	Económico	Indicador	Plazo
Trabajadores	Mantener capacitación con pausas activas.	Capacitador de preferencia un fisioterapeuta	Instalación de la institución	\$ 180	Número de trabajador / total de trabajadores * 100	Diario
Trabajadores	Dinámicas que les permita compartir experiencias.	Tesista o investigador	Suministros de oficina y recursos tecnológicos de soporte.			Cada trimestre
Trabajadores	Incentivo y reconocimiento al valor personal		Incentivo		Número de fechas de nacimiento de cada trabajador	Individual (cada cumpleaños de cada trabajador)

Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

Tabla 14. Dimensión: Condiciones de trabajo

Beneficiarios	Acción	Recursos			Seguimiento	
		Humano	Material	Económico	Indicadores	Plazo
Trabajadores	Charlas de accidentes y enfermedades profesionales en el trabajo.	Tesista o investigador	Suministros de oficina y recursos tecnológicos de soporte	\$ 80	Número de trabajador / total de trabajadores * 100	Cada dos meses
Trabajadores	Reubicación de puestos de trabajo para mejorar la comunicación		Suministros de oficina y recursos tecnológicos de soporte			Permanente

Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

Tabla 15. Dimensión: Doble presencia

Beneficiarios	Acción	Recursos			Seguimiento	
		Humano	Material	Económico	Indicador	Plazo
Trabajadores	Charlas como lidiar con la doble presencia. (en temas relacionados a gestión del tiempo, inteligencia emocional, establecimiento de límites y corresponsabilidad familiar)	Capacitador de preferencia un psicólogo organizacional	Suministros de oficina y recursos tecnológicos de soporte.	\$ 80	Número de trabajadores / total de trabajadores * 100	Cada tres meses

Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

9. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Dimensión. Carga y ritmo de trabajo

Delimitación de las tareas y actividades de trabajo

Establecer o conocer la matriz de roles y funciones de cada trabajador, con el fin de tener claridad en las tareas encargadas de cada trabajador para facilitar la comunicación, evitar la duplicación de esfuerzos y asegura que cada miembro del equipo de trabajo tener claro las metas y resultados que se espera de cada uno.

Capacitar a los trabajadores sobre técnicas de prevención del estrés

El presente módulo debe mantener apartados y herramientas que permitan la prevención y manejo del estrés, estos son:

- Técnicas de relajación
- Inoculación del tiempo

Dimensión: Recuperación

Mantener pausas activas

Consisten en tener descansos cortos durante las actividades laborales se puede realizar ejercicios, estiramientos o actividades físicas que ayudan a reducir el sedentarismo y mejorar la salud física y mental de todo el personal administrativo. Estas pausas no implican detener completamente la actividad laboral, sino que son breves interrupciones para realizar movimientos que alivien la tensión muscular y promuevan la circulación. Se establece un instructivo de pausas activas.

Dinámicas que les permita compartir experiencias.

Implementar dinámicas con un enfoque analítico, se utiliza la herramienta FODA para comprender la situación actual que enfrenta cada trabajador en relación a su puesto de trabajo y permitir tomar decisiones informadas a futuro, asegurando un ciclo de mejora ininterrumpido en la organización, a través de la autoconciencia y el autoanálisis que ayuda a establecer metas SMART.

Incentivo y reconocimiento al valor personal

Planificación para motivar al personal a través de actividades que permiten el reconocimiento individual como es el esfuerzo, el desempeño y el aporte que brinda en la institución cada trabajador.

Dimensión: Condiciones de trabajo

Charlas de accidentes y enfermedades profesionales en el trabajo.

Poner en conocimiento de los trabajadores as condiciones psicológicas adversas pueden desencadenar una variedad de problemas de salud, incluyendo estrés, ansiedad, depresión, fatiga mental, y el síndrome del trabajador quemado (burnout). Además, estas condiciones pueden llevar a problemas físicos como enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, y problemas de sueño.

Reubicación de puestos de trabajo para mejorar la comunicación

Dimensión: Doble presencia

Tabla 16. Levantamiento de Matriz RACI

ROL	CARGO	RESPONSABILIDADES	FUENTE DE INFORMACIÓN
Máxima autoridad	Presidente del GAD Parroquial Rural Atahualpa	Ejercer la facultad ejecutiva del GAD. Convocar, presidir y dirigir las sesiones de la junta parroquial. Dirigir la elaboración del plan de desarrollo y ordenamiento territorial. Administrar el talento humano del GAD. Coordinar y apoyar en los procesos de contratación. Gestionar, coordinar y administrar los servicios públicos delegados por otros niveles de gobierno.	COOTAD, Registro Oficial Suplemento 303 de 19-oct.-2010 Ultima modificación: 31dic.-2019
Órgano legislativo	Vocales del GAD	Intervenir con voz y voto en las sesiones y deliberaciones de la junta parroquial.	COOTAD, Registro Oficial Suplemento 303 de 19-oct.-2010

	Parroquial Rural Atahualpa	Presentar proyectos en beneficio de la población. Fiscalizar la gestión del presidente o presidenta. Integrar y participar en las comisiones de trabajo. Fomentar el desarrollo y la inversión económica. Velar por el cumplimiento del servicio público.	Ultima modificación: 31 - dic-2019
Funcionarios	Secretaria / Tesorera	Dar fe de las decisiones y resoluciones adoptadas por la junta. Redactar y suscribir las actas de las sesiones. Administrar y mantener organizado el archivo general de la institución. Proporcionar asistencia legal, técnica y administrativa. Coordinar la recepción de trámites internos y externos. Llevar la contabilidad del Gobierno Local. Asignar funciones al personal auxiliar de tesorería. Remitir trimestralmente las cuentas y estados financieros. Elaborar, monitorear, evaluar y liquidar el presupuesto anual. Realizar el control previo de gastos. Realizar pagos y transferencias a proveedores y funcionarios.	Levantamiento in situ
Funcionarios	Técnico de Planificación	Elaborar informes de evaluación y seguimiento de planes, programas y proyectos. Realizar el monitoreo y evaluación de la ejecución de los planes. Proponer mejoras en los servicios y procesos de planificación. Brindar asistencia técnica en temas de planificación. Elaborar informes técnicos.	Levantamiento in situ

Funcionarios	Técnico de Comunicación	Diseñar y establecer estrategias de comunicación, difusión y publicación. Coordinar y ejecutar campañas de promoción de la imagen institucional. Gestionar la comunicación interna. Mantener relaciones con los medios de comunicación. Manejar las redes sociales y elaborar material gráfico y audiovisual.	Levantamiento in situ
Funcionarios	Promotores	Coordinar acciones para el cumplimiento de los fines institucionales. Brindar apoyo para la atención de grupos prioritarios de la parroquia. Coordinar acciones para la atención de grupos prioritarios de la parroquia.	Levantamiento in situ

Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.



**GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO
PARROQUIAL RURAL ATAHUALPA**

**PREVENCIÓN DEL ESTRÉS INSTRUCTIVO PARA TÉCNICA DE
RESPIRACIÓN 4-7-8**



Provincia Tungurahua, cantón Ambato, Parroquia de Atahualpa.

Julio 2025.

Un Proyecto para la Calma: La Técnica de Respiración 4-7-8

La técnica de respiración 4-7-8 para promover la relajación y reducir la ansiedad. Aquí te presento un proyecto paso a paso para que puedas no solo practicarla, sino también integrarla en tu rutina diaria y entender sus beneficios.

Paso 1: Comprende la Base

Antes de empezar a practicar, es fundamental que entiendas en qué consiste la técnica y por qué funciona.

- ¿Qué es? Es un método de respiración profunda que implica realizar una inhalación de 4 segundos, retén el aliento otros 7 y exhala profundamente por 8 segundos. Fue popularizada por el Dr. Andrew Weil, basándose en prácticas de yoga antiguas.

- ¿Por qué funciona? El ritmo de la respiración lenta y controlada ayuda a calmar el sistema nervioso, desacelerando el ritmo cardíaco y promoviendo un estado de relajación. La exhalación más larga de 8 segundos es clave, ya que ayuda a eliminar el dióxido de carbono del cuerpo, lo que profundiza la sensación de calma.

Paso 2: Prepárate para la Práctica

Crea un ambiente propicio para que tu práctica sea efectiva.

- Elige un lugar tranquilo: Busca un espacio sin distracciones donde puedas sentarte o acostarte cómodamente.
- Busca una postura relajada: ya sea sentado con la columna erguida o tumbado boca arriba. Apoya la punta de la lengua en el paladar, justo donde comienzan los dientes de arriba.
- Practica el sonido: La exhalación de 8 segundos se hace con un sonido audible, como un suspiro. Practica hacer este sonido con la boca abierta antes de empezar.

Paso 3: El Proyecto Semanal de 4-7-8

Aquí está la parte del “proyecto”. El objetivo es practicar consistentemente para ver resultados significativos.

- Día 1 a 3: Familiarización. Durante los primeros tres días, haz el ejercicio dos veces al día, una por la mañana y otra antes de dormir. No te preocupes por la perfección, solo concéntrate en seguir el ritmo: 4-7-8. Haz solo 3 a 4 ciclos de respiración cada vez.
- Día 4 a 5: Integración. Intenta usar la técnica en un momento de tu día donde sientas estrés. Puede ser antes de una reunión importante, en medio del tráfico o cuando sientas que tu mente está muy acelerada. Observa cómo cambia tu estado de ánimo.
- Día 6 a 7: Reflexión. Al final de la semana, tómate unos minutos para reflexionar sobre tu experiencia.

- o ¿Notaste alguna diferencia en tu nivel de estrés?
- o ¿Te resultó más fácil conciliar el sueño? O ¿En qué momentos te pareció más útil la técnica?
- Semana 2 en adelante: Consistencia. Convierte la técnica en un hábito. Puedes aumentar los ciclos de respiración a 8 por sesión si te sientes cómodo. Elige dos o tres momentos fijos en el día para practicar, como al despertar, antes de dormir y durante la pausa del almuerzo.

Beneficios a largo plazo

Si mantienes esta práctica como parte de tu rutina, podrás notar beneficios como:

- Reducción del estrés y la ansiedad: La práctica regular ayuda a regular la respuesta del cuerpo al estrés.
- Mejor calidad del sueño: Es una excelente herramienta para conciliar el sueño más rápidamente.
- Mayor control emocional: Te da una herramienta para calmarte en momentos de alta emoción.

Este proyecto te ayudará a ir más allá de una simple práctica y a convertir la respiración 4-7-8 en un pilar de tu bienestar mental.



GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL ATAHUALPA

INSTRUCTIVO INOCUIDAD DEL TIEMPO

INTRODUCCION

Se refiere a la organización deliberada del tiempo para optimizar los resultados y mejorar el desempeño laboral o personal. No se trata de trabajar más horas, sino de trabajar de forma más inteligente. Una buena gestión del tiempo te ayuda a:

- Lograr tus metas: Al organizar tus tareas, puedes concentrarte en lo que realmente importa para alcanzar tus objetivos profesionales y personales.
- Reducir el estrés: la desorganización y la ausencia de una gestión estructurada sobre tus tareas pueden generar mucha ansiedad. Al tener un plan, te sientes más en control.
- Mejorar la calidad del trabajo: Al no estar apurado, puedes dedicarle la atención necesaria a cada tarea, lo que se traduce en un mejor resultado final.
- Tener un mejor equilibrio entre vida y trabajo: Una buena gestión del tiempo te permite terminar tus tareas a tiempo, lo que te da más espacio para disfrutar de tu vida fuera del trabajo.

DESARROLLO DE TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS

- Time blocking: Segmentar la jornada en franjas horarias exclusivas para actividades determinadas, favoreciendo la concentración profunda y la organización.

- Priorización de tareas: Repartir las horas del día en bloques cerrados, logrando que el enfoque no se disperse entre varios pendientes, utilizando herramientas como la matriz de Eisenhower.
- Eliminar distracciones: Minimizar las interrupciones como redes sociales, correos electrónicos u conversaciones innecesarias.
- Delegar tareas: Si es posible, delegar tareas a otros miembros del equipo, especialmente aquellas que no requieren habilidades o experiencia específicas.
- Aprender a decir no: Evitar asumir más tareas de las que se pueden manejar, aprendiendo a decir no a peticiones que puedan afectar la productividad.
- Establecer metas realistas: Definir objetivos alcanzables y plazos realistas para cada tarea, evitando la sobrecarga de trabajo.
- Revisar y ajustar: Evaluar periódicamente la eficacia de las técnicas de gestión del tiempo y realizar ajustes según sea necesario.



GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL ATAHUALPA

INSTRUCTIVO DE PAUSAS ACTIVAS

1. INTRODUCCIÓN

Esta iniciativa surge como una respuesta proactiva ante el aumento de problemas de salud ocupacional, tales como trastornos osteomusculares y articulares, agotamiento visual y estrés, que pueden ser causados por posturas prolongadas e inadecuadas inherentes a las actividades laborales.

El objetivo principal de este programa es crear conciencia entre todos los servidores sobre la importancia de integrar hábitos saludables tanto en su jornada laboral como en su vida personal. A través de sesiones de actividad física de hasta cinco minutos, que incluyen ejercicios cardiovasculares, de fortalecimiento muscular y de flexibilidad, buscamos reducir los riesgos de enfermedades profesionales, disminuir el ausentismo laboral y prevenir futuras incapacidades.

Más allá de los beneficios físicos, las pausas activas también están diseñadas para mejorar el ambiente de trabajo. Al fomentar la actividad física, se promueve el control del estrés, se fortalece el trabajo en equipo y se facilita una comunicación más fluida entre los colaboradores, lo que contribuye a elevar la productividad y a crear un entorno laboral más positivo y saludable para todos.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

- Establecer un programa preventivo de pausas activas que permita a los colaboradores del GADPRA reducir el riesgo de desarrollar enfermedades profesionales.

2.2 OBJETIVO ESPECIFICO

- Educar a los trabajadores acerca de la importancia y los beneficios de integrar pausas activas en su rutina diaria.
- Incentivar la práctica de ejercicios sencillos que ayuden a aliviar el cansancio, mejorar la concentración y, en consecuencia, aumentar el rendimiento laboral.

3. ALCANCE

El presente instructivo es de aplicación para todos los colaboradores del área administrativa del GADPRA.

4. DESARROLLO

El presente plan instructivo breves se centra en tres objetivos: bienestar físico, salud mental y un mejor desempeño en las tareas diarias.

1. Pausas Activas Físicas

El objetivo de las pausas activas físicas es Armonizar las demandas del puesto con las competencias y límites del colaborador, con el fin de prevenir problemas musculoesqueléticos. Al seguir las técnicas del instructivo institucional, se obtienen los siguientes beneficios:

- Mejora de la postura corporal.
- Liberación de tensión en articulaciones y músculos.
- Mejora del flujo sanguíneo y la oxigenación corporal.
- Fortalecimiento de los vínculos y la cohesión entre los colaboradores.
- Prevención de patologías y dolencias derivadas de la actividad laboral.

2. Pausas Activas Mentales

El trabajo intelectual genera una carga mental que requiere un manejo adecuado para evitar el agotamiento. Por ello, se recomienda tomar breves descansos después de periodos de trabajo cortos para compensar las exigencias físicas y mentales. Esto con lleva beneficios significativos como:

- Atenuación de los niveles de estrés y del cansancio intelectual.

- Optimización de las defensas del organismo y del equilibrio neuronal.
- Ralentización del declive de las funciones cerebrales asociado al envejecimiento.
- Incremento del bienestar en pacientes con cuadros de Parkinson, depresión o trastornos del sueño.

3. Pausas Activas y Productividad

Las afectaciones a la salud de los trabajadores tienen un impacto negativo en el desempeño laboral. Para contrarrestar esto, las pausas activas son una estrategia de prevención que ayuda a reducir la incidencia de enfermedades y el ausentismo, sin interrumpir el flujo de trabajo en la institución. La práctica de estas pausas mejora el desempeño general, ya que se recomienda que los empleados dediquen unos minutos cada dos horas para caminar, estirarse o realizar otros ejercicios, siguiendo las indicaciones del instructivo institucional.

4. Pausas Activas y Lucha contra el Sedentarismo

El estilo de vida sedentario en el trabajo, caracterizado por pasar largos periodos sentados, aumenta significativamente el riesgo de que los empleados desarrollen enfermedades metabólicas, como la diabetes tipo 2 e hipertensión, así como problemas cardiovasculares. La práctica regular de las pausas activas, según lo establecido en el instructivo institucional, es una herramienta clave para mejorar los hábitos de vida, prevenir estas enfermedades y asegurar que los empleados puedan continuar desempeñando sus actividades laborales de manera plena y saludable.

5. Responsabilidad de los Líderes del Programa

La correcta ejecución del programa de pausas activas recae en los líderes designados en cada área. La responsabilidad de esta labor será asignada a los brigadistas o a un servidor delegado.

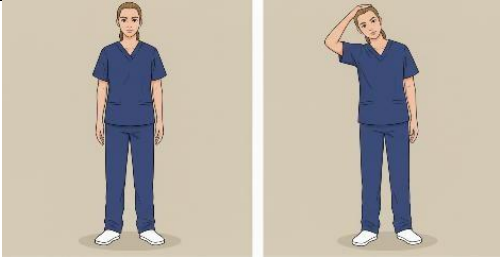
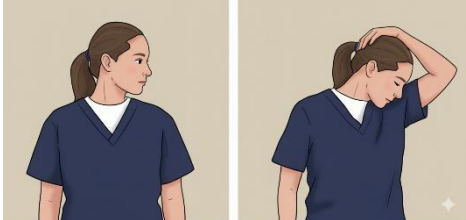
Los brigadistas o a un servidor delegado serán responsables de:

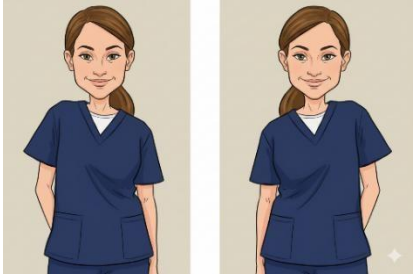
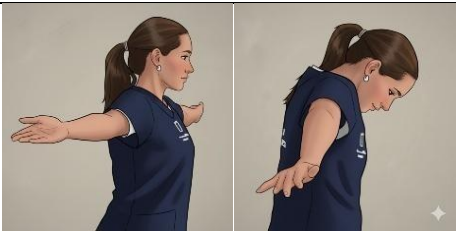
- Coordinar y guiar la realización de las pausas activas diariamente, con una duración de 5 minutos, previa autorización de la máxima autoridad.

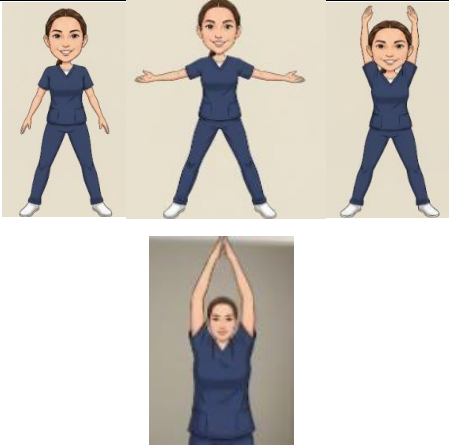
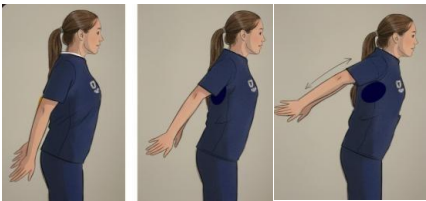
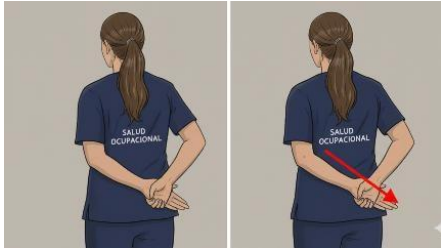
- Aplicar las técnicas y directrices detalladas en el instructivo institucional para cada área y equipo de trabajo.
- Variar constantemente las técnicas de pausas activas para mantener el programa dinámico y atractivo.
- Mantener el entusiasmo, la persistencia y el compromiso para inspirar la participación del equipo.
- Motivar a todos los trabajadores, incluyendo al personal con discapacidad, a participar activamente.

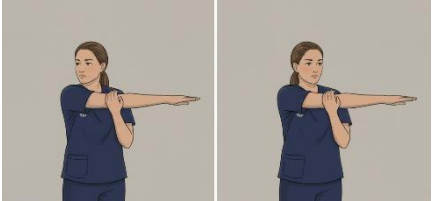
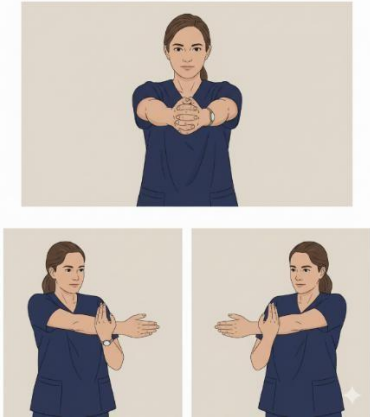
INSTRUCTIVO

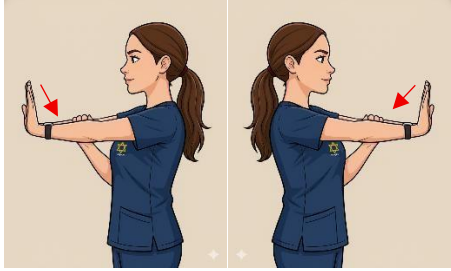
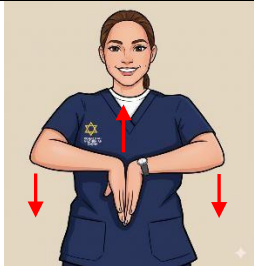
Tabla 17. Cabeza y miembro superior

	POSICIÓN INICIAL: Mantente de pie con las piernas ligeramente abiertas: asegúrate de tener la espalda derecha y los brazos sueltos a los costados. Respira de forma pausada y constante
	Partiendo de la postura base, retrae ligeramente el mentón. Usa tu mano derecha para sujetar el lado izquierdo de la cabeza e inclínala suavemente hacia la derecha; deja que el propio peso de tu brazo intensifique el estiramiento del cuello. Mantén la posición 20 segundos, regresa al centro y repite el proceso hacia el otro lado
	Gira la cabeza a la derecha y, usando la mano de ese mismo lado, sujétala por detrás para inclinarla hacia abajo. Deja que el propio peso de tu brazo intensifique el estiramiento en la parte lateral y posterior del cuello. Mantén la postura por 20 segundos y luego realiza el mismo movimiento hacia el lado izquierdo

	Manteniendo la espalda erguida, baja la cabeza hasta que el mentón toque el pecho. Cruza los dedos detrás de la nuca y deja que el peso de tus brazos estire suavemente los músculos de la parte posterior del cuello. Aguanta la posición durante 20 segundos.
	Sube el hombro derecho mientras dejas el izquierdo suelto. Mantén la posición por 15 segundos y luego haz lo mismo con el lado izquierdo
	Une tus manos detrás de la nuca y tira de los codos hacia atrás. Siente cómo se tensan los músculos entre los hombros y la base del cuello mientras mantienes la espalda y la cabeza bien derechas. Aguanta la postura 20 segundos y luego suelta.
	Cruza tus brazos delante de ti a nivel de los hombros. Baja la cabeza hacia el pecho mientras empujas los brazos hacia el frente. Mantén este estiramiento durante 20 segundos y luego regresa a la postura de inicio.
	Extiende los brazos a los lados a la altura de tus hombros, llevándolos un poco hacia atrás con las palmas hacia el techo. Gira los brazos lentamente hacia adelante mientras rotas las manos hasta que las palmas miren hacia atrás. Realiza este movimiento 2 veces-

	Con las palmas mirando hacia afuera, eleva los brazos bien estirados hasta que se junten sobre tu cabeza. Realiza este movimiento mientras cuentas pausadamente del 1 al 8. Después, baja los brazos con suavidad hasta volver a la postura de inicio.
	Mantén las palmas enfrentadas y desplaza los brazos hacia la parte posterior de tu cuerpo en un tiempo de 8 segundos. Siente cómo se abre el pecho y, de forma controlada, vuelve a la posición original.
	Comienza levantando los brazos sobre la cabeza con las palmas mirando al techo. Estira al máximo tu brazo derecho y mantén la posición 15 segundos. Después, haz lo mismo con el brazo izquierdo por otros 15 segundos.
	Con las manos empuñadas y los brazos al frente, sepáralos hacia los costados de forma pausada. Debes completar el movimiento de ida y vuelta al centro en un tiempo total de 10 segundos
	Coloca el brazo derecho tras la espalda y sujeta esa muñeca con la mano izquierda. Tira de ella suavemente hacia el lado izquierdo para sentir el estiramiento en el hombro y el brazo. Mantén la postura por 20 segundos, asegurándote de no encorvar la

	espalda, y luego repite el proceso con el otro brazo
	Cruza el brazo derecho por delante del pecho a la altura de tus hombros. Sujétalo por el codo con la mano izquierda y presiónalo suavemente hacia tu cuerpo. Mantén la posición durante 20 segundos y luego repite el movimiento con el brazo izquierdo
	Coloca tu mano derecha detrás del hombro y, con la mano izquierda, empuja suavemente el codo derecho hacia atrás. Siente cómo se estira el brazo y mantén la posición por 20 segundos. Luego, repite el ejercicio con el brazo opuesto.
	Entrelaza los dedos delante de ti, dobla el brazo derecho y tira del brazo izquierdo hacia tu cuerpo, manteniéndolo bien estirado. Aguanta la posición por 20 segundos y luego repite el movimiento cambiando de brazo
	Lleva tu brazo derecho por encima del hombro y el izquierdo por debajo de la espalda. Trata de que los dedos de ambas manos se toquen atrás, mientras presionas ligeramente los codos hacia atrás. Mantén la posición 15 segundos y luego invierte la posición de los brazos.

	Con el brazo extendido al frente y el dorso de la mano hacia arriba, inclina tu mano derecha hacia el techo. Usa la mano contraria para ejercer una tracción ligera hacia adentro. Sostén este estiramiento durante 30 segundos antes de cambiar de lado.
	Estira el brazo derecho frente a ti con la palma mirando al suelo. Usa tu mano izquierda para presionar el dorso de la mano derecha hacia abajo y hacia adentro. Mantén esta posición por 30 segundos y luego repite el proceso con el otro brazo.
	Estira el brazo derecho hacia adelante con la palma mirando al techo. Apunta los dedos hacia el suelo y, usando tu mano izquierda, tira de ellos suavemente hacia tu cuerpo. Mantén la presión por 30 segundos y luego haz lo mismo con el brazo izquierdo.
	Junta las palmas de las manos frente al pecho y bájalas lentamente sin que se separen. Mantén esta posición durante 30 segundos para estirar bien las muñecas.
	Coloca las manos frente a ti tocándose por el dorso a la altura del pecho. Con suavidad, sube las manos y presiona los codos hacia el suelo, manteniendo el contacto de las manos firme. Sostén el estiramiento por 30 segundos.

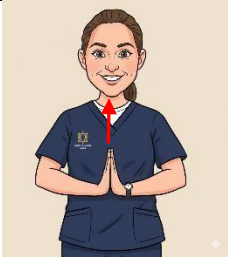
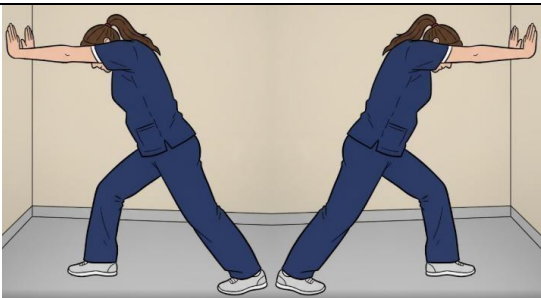
	Junta las palmas de las manos frente al pecho y elévalas lentamente sin separarlas. Mantén esta posición durante 30 segundos para estirar la zona inferior de las muñecas y los antebrazos.
	Junta las palmas de tus manos y desliza la derecha hacia arriba mientras la izquierda baja. Mantén esta posición de manos asimétricas por 30 segundos y luego invierte el movimiento.
	Con los dedos bien estirados, ábrelos y ciérralos pausadamente varias veces mientras cuentas lentamente hasta 8. Repite el movimiento de forma fluida.

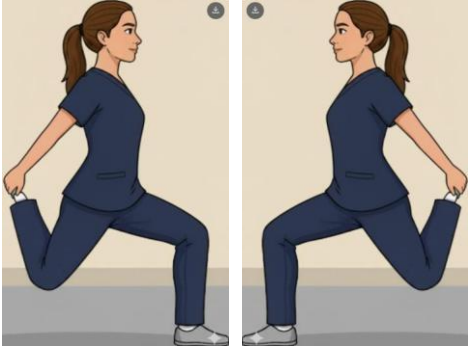
Tabla 18. Tronco y extremidades inferiores

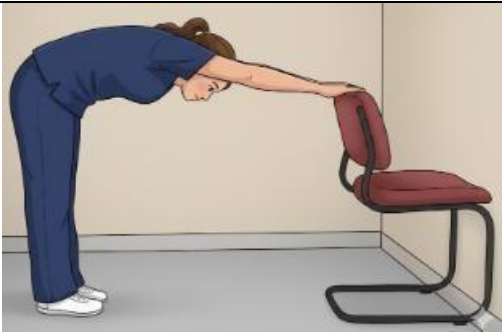
	POSICIÓN INICIAL: Ponte de pie con los pies un poco abiertos, la espalda derecha y los brazos sueltos a los costados. Respira de forma pausada y tranquila durante todo el ejercicio
	Apoya tu mano derecha en la cintura y estira el brazo izquierdo hacia el techo. Inclina el cuerpo hacia la izquierda todo lo que puedas y mantén la posición por 15 segundos. Regresa al centro y repite el movimiento hacia el otro lado.

	Con los pies separados y las rodillas relajadas, saca un poco los glúteos y pega el mentón al cuello. Cruza los dedos estirando los brazos al frente todo lo posible mientras redondeas la espalda superior. Sostén el estiramiento durante 30 segundos y repite la secuencia un par de veces.
	Con los brazos cruzados al frente y las rodillas relajadas, rota tu cintura hacia el lado derecho. Mantén la posición durante 15 segundos, vuelve al punto de partida y realiza el mismo giro hacia el lado izquierdo. Haz 2 repeticiones de cada lado para completar la serie.
	Abre las piernas y flexiona un poco las rodillas mientras inclinas el torso hacia adelante, apoyando tus manos sobre los muslos. Baja un hombro hacia el centro, mantén la postura por 15 segundos y luego repite el movimiento con el otro hombro.
	Levanta los brazos a la altura de los hombros con los codos un poco flexionados. Sin doblar la espalda, sube la rodilla izquierda hasta tocar el codo derecho de forma pausada. Regresa a la postura original y haz lo mismo con la rodilla y el codo opuestos.

	Abre las piernas y flexiona el cuerpo hacia adelante, dejando que el torso cuelgue relajado. Asegúrate de no doblar las rodillas y de mantener los pies firmes en el suelo. Aguanta la posición por 15 segundos.
	Coloca tus manos en la cadera y baja en una sentadilla, manteniendo la espalda derecha y los talones levantados del suelo. Sostén esta postura durante 15 segundos y luego regresa a la posición de pie.
	Da un paso hacia adelante y flexiona esa rodilla, mientras mantienes la pierna trasera bien estirada y con el talón pegado al suelo. Mantén la posición por 15 segundos y luego cambia de pierna.
	Da un paso al frente y flexiona esa rodilla, dejando la pierna de atrás estirada y el talón pegado al suelo. Al mismo tiempo, baja la barbilla al pecho, entrelaza los dedos y estira los brazos hacia adelante, encorvando la espalda para formar una curva amplia. Mantén la postura 15 segundos y repite la secuencia 2 veces.

	Con las piernas ligeramente separadas, apoye todo su peso sobre las puntas de los pies, tratando de mantener el equilibrio. Sostenga durante 15 segundos. Repita 2 veces el ejercicio
	Balanceo de pierna: De pie, balancea la pierna hacia adelante y hacia atrás (flexión y extensión) manteniendo la rodilla siempre recta. Haz este movimiento durante 10 segundos con cada pierna y completa 2 series en total. Opción 2: Estilo instructivo (paso a paso)
	Estiramiento de isquiotibiales: Coloca tus manos en la cintura y dobla un poco la rodilla izquierda. Estira la pierna derecha hacia un lado apoyando únicamente el talón, manteniendo la rodilla bien recta. Flexiona el tobillo llevando la punta del pie hacia ti y mantén la posición. Sostén por 15 segundos y repite el proceso 2 veces con cada pierna.
	Estiramiento de rodilla al pecho: Con la espalda recta (puedes usar una pared como apoyo), sujeta tu pierna por debajo de la rodilla y llévala hacia tu cuerpo lo más que logres. Es fundamental que mantengas el tronco y la cadera alineados en todo

	momento. Sostén la posición por 15 segundos y luego cambia de pierna.
	Estiramiento de muslos: Flexiona una pierna y sujeta el pie con la mano del mismo lado, llevándolo suavemente hacia el glúteo. Asegúrate de mantener la espalda derecha y la cadera alineada, sin inclinar el cuerpo hacia adelante. Mantén la tensión durante 15 segundos y luego cambia de pierna.
	Elevación de puntas: Apóyate únicamente sobre tus talones y mantén el equilibrio en esa posición durante 10 segundos. Descansa y realiza el ejercicio 2 veces en total.
	Estiramiento posterior: Adelanta la pierna derecha apoyando solo el talón con la rodilla bien estirada. Flexiona un poco la rodilla izquierda y apoya tus manos sobre ella para darte estabilidad, bajando el cuerpo ligeramente. Mantén la espalda derecha y quédate en esa posición durante 10 segundos. Regresa al inicio y cambia de pierna.

	Alcance al pie (isquiotibiales): Adelanta la pierna derecha apoyando solo el talón y mantén esa rodilla bien estirada. Flexiona un poco la rodilla izquierda para bajar el cuerpo. Coloca una mano sobre la otra y, con los brazos totalmente rectos, intenta alcanzar la punta del pie derecho. Sostén la posición por 10 segundos, regresa al inicio y repite con el lado opuesto.
	Caminata en flexión: Avanza dando pasos mientras flexionas ambas rodillas al mismo tiempo (como una especie de desplante o estocada corta). Asegúrate de mantener el torso erguido y firme durante el movimiento. Completa este ejercicio 4 veces en total.
	Estiramiento de espalda con apoyo: Abre las piernas y mantén las rodillas estiradas. Inclina el tronco hacia adelante apoyando las manos sobre una superficie firme, con los brazos totalmente rectos. Baja el torso de modo que tu cabeza quede alineada entre tus brazos. Sostén la posición por 10 segundos, regresa y repite el proceso. Completa 2 series en total.

	Estiramiento Lateral de Pierna Instrucción 1: Con las manos apoyadas en la cintura, flexiona un poco la rodilla izquierda mientras extiendes la pierna derecha hacia un lado. Asegúrate de apoyar toda la planta del pie derecho en el suelo y mantén esa rodilla bien recta. Quédate en esa posición durante 15 segundos. Repite el movimiento 2 veces con cada pierna.
	Estiramiento de Brazo y Tronco. Instrucción 2: Ponte de pie con las piernas abiertas y las rodillas ligeramente dobladas. Usa tu mano derecha para sujetar la muñeca izquierda y tira del brazo izquierdo con firmeza por encima de tu cabeza. Mantén el codo bien estirado durante el movimiento, realizando una inclinación de tronco hacia el lado opuesto. Sostenga 15 segundos. Vuelva a la posición inicial y cambie de lado.
	Estiramiento de hombro y trapecio: De pie, separa las piernas y flexiona un poco las rodillas. Usa tu mano derecha para sujetar la muñeca izquierda y tira del brazo con firmeza de forma diagonal frente a tu pecho. Mantén el codo bien estirado y baja la barbilla hacia el pecho. Sostén la

	posición por 15 segundos, regresa al centro y repite con el brazo contrario.
	Torsión de tronco en silla: Mientras estás sentado, cruza una pierna sobre la otra y mantén la espalda bien erguida. Gira el torso hacia el lado de la pierna que cruzaste e intenta sujetar el respaldo de la silla con ambas manos para profundizar el estiramiento. Sostén la postura durante 10 segundos, regresa al centro y repite el movimiento hacia el lado opuesto.
	Estiramiento de muslos sentado: Siéntate en el borde lateral de tu silla. Flexiona una rodilla hacia atrás y sujeta el pie con la mano del mismo lado, llevándolo suavemente en dirección al glúteo. Usa la otra mano para sujetarte del borde de la silla y mantener la estabilidad, asegurándote de que tu espalda permanezca recta. Sostén por 10 segundos y cambia de lado.
	Flexión de tronco sentado: Siéntate con los pies firmes en el suelo y las piernas abiertas. Inclina el torso hacia adelante, pasando los brazos por el espacio entre tus piernas y estirándolos lo más que puedas hacia el frente. Baja la cabeza pegando el mentón al pecho. Mantén la posición

	durante 10 segundos y repite el ejercicio.
	Alcance al pie sentado: Siéntate en la orilla de la silla. Extiende la pierna derecha hacia adelante apoyando el talón, con la rodilla recta y los dedos del pie apuntando hacia tu cara. Mantén la pierna izquierda flexionada con el pie firme en el suelo. Inclina el tronco hacia el frente con los brazos bien estirados (una mano sobre la otra) e intenta tocar la punta del pie derecho. Sostén por 10 segundos y cambia de pierna.
	Estiramiento hacia los tobillos: Siéntate con los pies firmes en el suelo y las piernas abiertas. Inclina el torso hacia adelante, pasando los brazos entre las rodillas, e intenta sujetar tus tobillos por la parte de afuera. Mantén esta posición durante 10 segundos y luego repite la acción.
	Flexión de tronco al frente: De pie, mantén las piernas juntas y las rodillas bien estiradas. Inclina el cuerpo hacia adelante intentando alcanzar la punta de tus pies con los dedos. Sostén esta posición durante 10 segundos y realiza una repetición más.

Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

Resultados esperados

Considerar importante la implementación, seguimiento y evaluación del plan de prevención de riesgos psicosociales del GAD Parroquial Rural Atahualpa actualmente. Este plan surge a partir de una evaluación inicial realizada con el cuestionario del Ministerio de Trabajo, la cual reveló que existen dimensiones de riesgo psicosocial en niveles medio y alto que podrían perjudicar la salud de sus empleados.

Como parte de la implementación del plan de prevención de riesgos psicológicos, se proyecta alcanzar los siguientes resultados clave para el GAD Parroquial Rural Atahualpa:

- Mitigación y Reducción del Riesgo Psicosocial. - Se espera una reducción significativa en los niveles de riesgo psicosocial (medio y alto) en las dimensiones identificadas por el cuestionario del Ministerio de Trabajo. Lograr una mejora sustancial en la salud y el bienestar general del personal de las áreas administrativa y operativa, disminuyendo la potencial afectación a su salud.
- Implementación de Estrategias de Prevención. - Incorporación efectiva de Pausas Activas adaptadas de la guía del Ministerio de Salud del Ecuador, asegurando que el personal disponga de descansos compensatorios durante la jornada laboral.
- Adopción exitosa de técnicas de prevención del estrés que proporcionen beneficios tangibles a corto y largo plazo a los trabajadores.
- Beneficios Directos para el Personal. - Interrupción efectiva de la monotonía de las tareas diarias, lo que contribuye a la recarga de energías del personal. Fortalecimiento de los lazos interpersonales y la cohesión entre colegas, contribuyendo a un ambiente de trabajo más colaborativo. Prevención de problemas de salud (físicos y mentales) asociados a las condiciones laborales, impactando positivamente en la calidad de vida de los trabajadores.
- Impacto en el Clima Laboral. - Mejora sustancial y medible del clima laboral en las áreas administrativa y operativa, como resultado directo de las acciones enfocadas en las dimensiones de mayor riesgo. Establecimiento de una cultura preventiva dentro del GAD que fomente la mejora continua y la reducción de problemas laborales.

Las autoridades del GAD tienen grandes expectativas con la implementación de este plan. Esperan que la incorporación de diversas actividades, enfocadas en las dimensiones

identificadas con mayor riesgo, mejore sustancialmente el clima laboral en las áreas administrativa y operativa, especialmente porque anteriormente carecían de acciones específicas en este ámbito.

Cronograma

La Tabla 20. detalla el cronograma de actividades, que organiza las acciones a ejecutar en un orden claro y preciso, alineadas con los objetivos establecidos. El desarrollo de estas actividades se llevó a cabo a lo largo de cuatro meses. Esta imagen presenta un cronograma de actividades (Diagrama de Gantt) para el proyecto de gestión de riesgos psicosociales, programado para el año 2025. El plan abarca un periodo de cinco meses, desde junio hasta octubre, y detalla tanto las tareas como los recursos y costos asociados.

1. Estructura del Cronograma

El documento está organizado en una tabla con las siguientes columnas principales:

- N°: Enumeración de las 12 actividades del proceso.
- Actividad: Descripción de la tarea a realizar.
- Insumos: Recursos humanos y materiales necesarios (ej. Computadora, hojas, capacitador, proyector).
- Calendario Mensual: Dividido por semanas (1 a 4) para los meses de junio, julio, agosto, septiembre y octubre.

2. Fases del Proyecto

El proyecto sigue un flujo lógico de intervención organizacional:

Tabla 19. Flujo lógico del proyecto

Fase	Actividades	Descripción Clave
Diagnóstico y Planificación	1 – 2	Inicia en junio con el diagnóstico de la situación actual y la elaboración del plan.
Ejecución Inicial	3 – 5	En Julio se entrega el plan, se socializa y entra en vigencia.
Capacitación	6 – 9	La fase más intensiva (agosto - septiembre). Se enfoca en dimensiones específicas: Carga y ritmo, Recuperación, Condiciones de trabajo y Doble presencia.
Control y Evaluación	10 - 12	Monitoreo constante que culmina en octubre con una reevaluación y análisis de resultados finales.

Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

Tabla 20. Cronograma

N°	Actividad	Inicio	Finalización	2025																			
				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
				jun	jun	jun	jun	jul	jul	jul	jul	ago	ago	ago	ago	sept	sept	sept	sept	oct	oct	oct	oct
1	Diagnóstico de la situación actual	1/6/2025	9/6/2025																				
2	Elaboración del plan de prevención de riesgos psicosociales	16/6/2025	3/7/2025																				
3	Entrega del plan de prevención de riesgos psicosociales	3/7/2025	14/7/2025																				
4	Socialización del plan de prevención de riesgos psicosociales	14/7/2025	24/7/2025																				
5	Entrada en vigencia del plan de prevención de riesgos psicosociales	24/7/2025	24/7/2025																				
6	Capacitación de las actividades de la Dimensión Carga y ritmo de trabajo	24/7/2025	25/8/2025																				
7	Capacitación de las actividades de la Dimensión Recuperación	4/8/2025	1/9/2025																				
8	Capacitación de las actividades de la Dimensión Condiciones de trabajo	11/8/2025	15/9/2025																				
9	Capacitación de las actividades de la Dimensión doble presencia	11/8/2025	15/9/2025																				
10	Control y seguimiento	24/7/2025	15/9/2025																				
11	Reevaluación de las dimensiones aplicando la encuesta.	22/9/2025	6/10/2025																				
12	Análisis de nuevos resultados posterior a la implementación	6/10/2025	13/10/2025																				

Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

Análisis de costos

Tabla 21. Costos proyectados

Nº	Actividad	INSUMOS	2025																			
			Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
			jun	jun	jun	jun	jul	jul	jul	jul	ago	ago	ago	ago	sept	sept	sept	sept	oct	oct	oct	oct
1	Diagnóstico de la situación actual	Computadora hojas	\$20																			
2	Elaboración del plan de prevención de riesgos psicosociales	Computadora hojas			\$20																	
3	Entrega del plan de prevención de riesgos psicosociales	hojas Anillado					\$60															
4	Socialización del plan de prevención de riesgos psicosociales	Capacitador Computador Proyector Tripticos						\$30														
5	Entrada en vigencia del plan de prevención de riesgos psicosociales	Computadora hojas						\$0														
6	Capacitación de las actividades de la Dimensión Carga y ritmo de trabajo	Capacitador Computador Proyector							\$80													
7	Capacitación de las actividades de la Dimensión Recuperación	Capacitador Computador Proyector Tripticos							\$80													
8	Capacitación de las actividades de la Dimensión Condiciones de trabajo	Capacitador Computador Proyector							\$80													
9	Capacitación de las actividades de la Dimensión doble presencia	Capacitador Computador Proyector							\$80													
10	Control y seguimiento	Evaluador Computador							\$40													
11	Reevaluación de las dimensiones aplicando la encuesta.	Computadora															\$30					
12	Análisis de nuevos resultados posterior a la implementación	Evaluador															\$30					
TOTAL																	\$550					

Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

Análisis Financiero (Costos)

La imagen incluye montos de inversión por actividad, sumando un Total de \$550.

Actividades más costosas: Las capacitaciones técnicas (ítems 6 al 9) representan el mayor gasto, con \$80 cada una, lo que sugiere la contratación de personal externo o materiales especializados.

Distribución del presupuesto: El gasto está fuertemente cargado hacia la mitad del proyecto (Agosto / Septiembre), que es cuando ocurre la intervención directa con el personal.

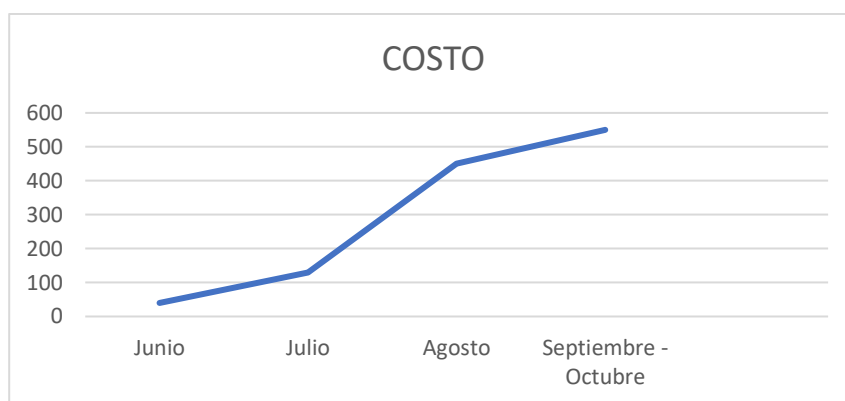
Observaciones Técnicas

Solapamiento de Tareas: Se observa que la actividad de "Control y seguimiento" (N° 10) es transversal; comienza en la última semana de julio y se extiende hasta finales de septiembre, lo cual es una buena práctica de gestión para asegurar que las capacitaciones se estén aplicando correctamente.

Curva S

El objetivo de plantear la curva S es monitorizar el progreso de un proyecto a lo largo del tiempo, visualizando datos acumulados como costos, horas o entregables para compararlos con el plan.

Gráfico 19. Curva S



Elaborado por: Lizbeth Vaca, 2025.

El gráfico muestra una curva con un crecimiento pronunciado que alcanza un pico máximo antes de descender hacia el final del periodo. En junio: Comienza con un costo

bajo, aproximadamente de \$40. Esto corresponde a las fases iniciales de diagnóstico y planeación de escritorio. Para julio, se observa un incremento moderado hasta alcanzar los \$90 aproximadamente. Este aumento coincide con la entrega y socialización del plan. Agosto es el punto máximo. El costo se dispara hasta su nivel más alto, llegando a los \$320. Esto se explica porque en este mes se concentran las capacitaciones más intensivas y costosas (ítems 6 al 9 del cronograma).

Septiembre - Octubre (Cierre): Se produce un descenso marcado hacia los \$100. En esta etapa el proyecto entra en su fase de evaluación, monitoreo y cierre, que requiere menos inversión de capital.

CAPÍTULO IV

EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA Y RESULTADOS OBTENIDOS

Proceso de ejecución de la propuesta.

La presente propuesta nace de la detección de condiciones que afectan el bienestar mental y emocional en el trabajo que está afectando el clima laboral y la productividad operativa. Para diseñar una propuesta de un proyecto de programa para la mitigación de riesgos, se debe establecer el contexto, identificar y evaluar los riesgos existentes, y luego diseñar estrategias de gestión, incluyendo la asignación de roles y responsabilidades. Es fundamental documentar el plan, comunicarlo a todo el personal y realizar simulacros para asegurar su comprensión y efectividad.

- Establecer el contexto:
Definir el alcance del plan y los objetivos que se persiguen.
Conocer el marco legal actual y el reglamento interno de la organización.
- Identificar y evaluar los riesgos existentes:
Realizar un análisis exhaustivo para identificar todos los peligros potenciales.
Analizar la probabilidad de ocurrencia de cada riesgo y el impacto que podría tener si se materializa.
Determinar el nivel de prioridad de cada riesgo para enfocar los esfuerzos de manera más eficiente.
- Diseñar estrategias de gestión:
Desarrollar planes de acción específicos para cada riesgo, definiendo las actividades a realizar, los responsables y las fechas de inicio y fin.
Diseñar controles, que son las actividades constantes para mitigar los riesgos, y planes de acción, que son actividades con fechas de finalización definidas.
Integra estrategias para el manejo del estrés en el trabajo siguiendo las pautas de la NTP 349. El plan prioriza capacitar al personal en el autocuidado, enseñándoles herramientas prácticas de relajación, ejercicios de respiración y métodos para disminuir la sobrecarga mental y muscular, ejercicios para controlar la ansiedad y el estrés, inoculación del estrés: Desarrollo de habilidades cognitivas para manejar situaciones estresantes y actividades interactivas en base al reconocimiento y valor personal.

- **Asignación de roles y responsabilidades.**
Definir claramente quién es responsable de implementar cada medida, quién supervisará el plan y quién será el responsable de la comunicación.

Justificación de la ejecución

La implementación de un Plan de PRL responde a una obligación legal ineludible establecida por la normativa vigente en el país, donde el acuerdo ministerial 082 lo establece en el artículo 9 donde establece “*En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales*”. Este marco legal obliga a las empresas a velar por el bienestar físico y mental de su personal en cada área laboral, incorporando la prevención de riesgos como un componente esencial dentro de los procesos de administración general.

Más allá de la legalidad, existe un compromiso ético con el bienestar de las personas que conforman la organización. El impacto de la implementación del plan es crear un entorno laboral seguro y saludable es un derecho fundamental del trabajador:

- **Protección del Recurso Humano:** El plan busca preservar la integridad física y mental de los empleados, evitando accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- **Mejora del Bienestar:** Contribuye a un mejor clima laboral, aumentando la motivación y satisfacción de los trabajadores, lo que a su vez mejora su experiencia laboral.

Para mitigar estos riesgos y mejorar el ambiente laboral, existe la apertura y factibilidad por parte de la máxima autoridad, vocales y personal administrativo, los mismos que brindan las facilidades de implementar el plan de prevención de riesgos psicosociales mediante la voluntad expresa, la entrega de información y ser actores activos.

Es de gran utilidad para promover la salud, bienestar mental y emocional, el fomentar hábitos saludables que prevengan la aparición de enfermedades profesionales, reduzcan el ausentismo y las incapacidades. De esta forma, se busca asegurar un rendimiento

institucional óptimo y garantizar la prestación de servicios a la ciudadanía de manera efectiva.

Como beneficiarios directos del presente plan es todo el personal administrativo que forma parte del GAD Parroquial Rural Atahualpa quienes aportaron con su predisposición y entusiasmo en cada actividad, contribuyendo así a la mejora del clima en su lugar de trabajo.

Desarrollo y seguimiento

Tras varias reuniones con la máxima autoridad del GAD Parroquial, se ha aprobado la inclusión de pausas activas diarias, capacitaciones para la prevención - manejo del estrés, incentivos y reconocimiento al valor personal, en el horario laboral del personal administrativo. Para monitorear el progreso de estas actividades, se utiliza una matriz de seguimiento detallada en la Tabla 19.

El cronograma de implementación se estructuró por dimensiones, siendo estas:

Carga y Ritmo de Trabajo: Se realizaron ejercicios diseñados para ayudar al personal a desconectarse de sus tareas diarias, lo que se tradujo en una mejora del rendimiento laboral.

Recuperación: Durante las dos primeras semanas de agosto, se ofrecieron capacitaciones sobre la realización de pausas activas. Las dinámicas aplicadas fortalecieron los lazos de amistad entre los compañeros y aseguraron una comprensión completa de los ejercicios.

Condiciones de Trabajo: En la tercera semana de agosto, se impartieron charlas sobre la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Adicionalmente, se instalaron infografías para orientar sobre el uso seguro de equipos e instalaciones.

Doble presencia: La cuarta semana de agosto se centró en los hábitos de vida saludables, técnicas de organización para tener equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

Porcentaje de Cumplimiento General

El cumplimiento global del plan alcanzó un 95%. La asistencia total a las actividades planificadas fue de 12 trabajadores.

Tabla 22. Resumen del cumplimiento

Dimensión	Actividades	Indicador		Cumplimiento	Medio de verificación
Carga y ritmo de trabajo	Delimitación de tareas y objetivos. Coherencia entre rol y actividades	Levantamiento de información, documento y socialización.	1	100%	Informe de puestos de trabajo y actividades laborales delegadas.
	Capacitar sobre técnicas de prevención y manejo del estrés	Número de trabajadores que asistieron.	12	100%	Registro fotográfico. Registro de asistencia.
Recuperación	Capacitar con pausas activas	Número de trabajadores que asistieron.	12	100%	Registro fotográfico
	Dinámicas compartir experiencias	Número de trabajadores que asistieron.	10	83.33%	Registro fotográfico
	Incentivo y reconocimiento al valor personal	Número de fechas ejecutadas del nacimiento de cada trabajador	5	41.66%	Registro fotográfico
Condiciones de trabajo	Charlas de accidentes y enfermedades profesionales en el trabajo.	Número de trabajadores que asistieron.	9	75%	Registro fotográfico

Salud auto percibida	Charlas como lidiar con la doble presencia	Número de trabajadores que asistieron.	12	100%	Registro fotográfico
-------------------------	---	--	----	------	-------------------------

Elaborado por: Vaca Uribe Lizbeth Stephanie, 2025.

A continuación, en la fotografía 1 y fotografía 2, se captura un momento de interacción grupal en un espacio interior. La escena refleja una dinámica mediante el capacitador que en este caso se realizó con el apoyo de un psicólogo organizacional. Durante la sesión, el facilitador guía a los colaboradores a través de estrategias prácticas para la identificación temprana de los síntomas del estrés laboral. Se evidencia la participación activa del personal en las diferentes dinámicas y la adquisición de herramientas cognitivas para mejorar el equilibrio vida - trabajo y el clima organizacional.

Fotografía 1. Capacitar sobre técnicas de prevención y manejo del estrés



Fuente: In situ, 2025.

Fotografía 2. Manejo del estrés



Fuente: In situ, 2025.

La fotografía 3 y 4 registra la realización de jornadas de pausas activas para el personal de oficina. Estas sesiones consisten en rutinas de ejercicios diseñadas para mitigar el cansancio físico y prevenir lesiones del sistema motor. Además, esta dinámica estimula el flujo sanguíneo y optimiza la concentración necesaria para retomar las labores.

Fotografía 3. Pausas activas



Fuente: In situ, 2025.

Fotografía 4. Pausas activas



Fuente: In situ, 2025.

Las fotografías 5 y 6, capturan escenas de reconocimiento social y celebración dentro de un entorno de trabajo, lo cual funciona como un incentivo al valor personal, reconoce la contribución del trabajador y fomenta un ambiente positivo, como también contribuye a la integración del equipo. El ambiente es de cordialidad y aprecio, propio de una actividad de team building (conjunto de actividades diseñadas para fortalecer la comunicación, la colaboración y la dinámica de interacción y convivencia entre los integrantes de una unidad laboral).

Fotografía 5. Incentivo y reconocimiento al valor personal



Fuente: In situ, 2025.

Fotografía 6. Incentivo, reconocimiento al valor personal – dinámicas de compartir experiencias



Fuente: In situ, 2025.

RESULTADOS OBTENIDOS

Presentación de resultados obtenidos

Una vez concluida la intervención preventiva, se llevó a cabo la evaluación final mediante el cuestionario de factores psicosociales. Como se detalla en la Tabla 23, la mayoría de los indicadores se situaron en un nivel de riesgo bajo, validando la efectividad del plan aplicado.

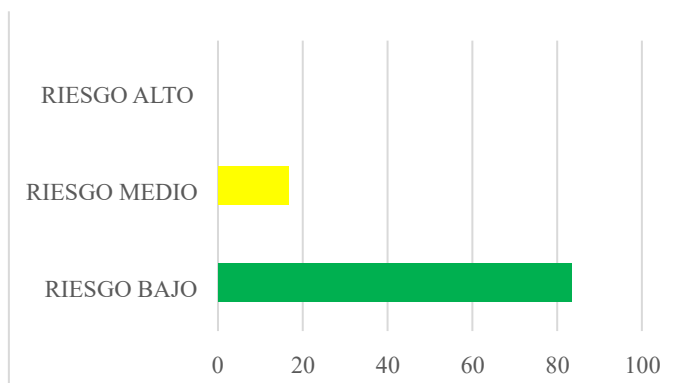
Tabla 23. Riesgo bajo

DIMENSIÓN	RESULTADOS
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 6. Recuperación	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: Vaca Uribe Lizbeth Stephanie, 2025.

Seguidamente, se exponen los hallazgos derivados de la evaluación post-intervención, tras aplicar el instrumento de diagnóstico de riesgos psicosociales.

Gráfico 20. Post test - Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo

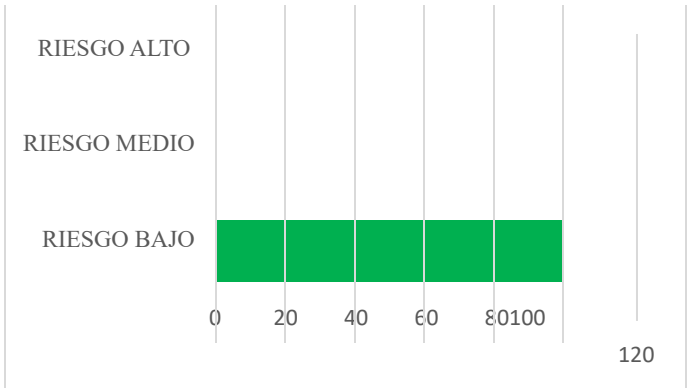


Elaborado por: Vaca Lizbeth, 2025.

Interpretación: el gráfico 20 muestra que en la mayoría del personal contando con un 83.33% de la carga y ritmo de trabajo les da el tiempo suficiente para poder llevar a cabo

sus tareas, pueden hacer pausas breves y la cantidad de trabajo es adecuada. Un 16.67% aún tiene una sobrecarga intermitente, es decir se tiene picos de trabajo frecuentes donde la cantidad de tareas supera el tiempo disponible, se tiene un ritmo acelerado regularmente y mediante un esfuerzo adaptativo se cumple con un esfuerzo extra constante.

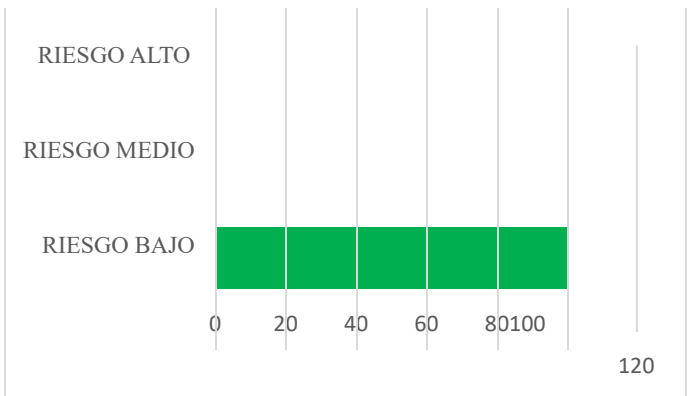
Gráfico 21. Post test - Dimensión - desarrollo de competencias



Elaborado por: Vaca Lizbeth, 2025.

Interpretación: la percepción de la muestra encuestada presenta un riesgo bajo (observe el gráfico 21), lo que quiere decir que la aplicación de conocimientos en el puesto de trabajo exige tener un pensamiento analítico, se tiene oportunidades de aprendizaje, autonomía como también control sobre la planificación de las actividades del trabajo, el orden de prioridad de las tareas, entienden la utilidad de su puesto de trabajo.

Gráfico 22. Dimensión - Liderazgo

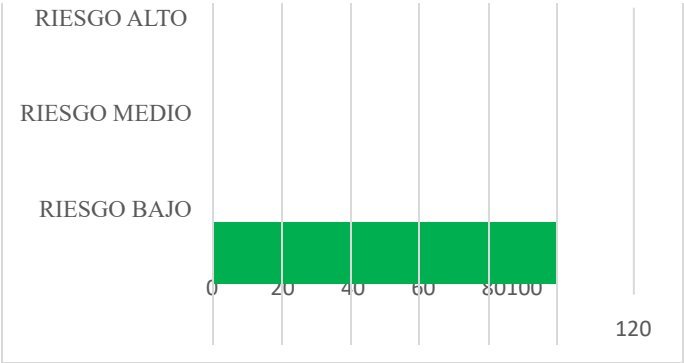


Elaborado por: Vaca Lizbeth, 2025.

Interpretación: en el gráfico 22, se muestra la dimensión de liderazgo, donde se obtuvo un riesgo bajo, los indicadores clave que evalúa las conductas, atributos y decisiones del superior directo que impactan en la seguridad psicológica y la capacidad de los

colaboradores para realizar su trabajo de manera efectiva. Se trabajo en brindar claridad de rol, se socializo una manera eficaz la distribución equitativa de funciones, se busca dar resolución de conflictos de forma efectiva, existe un apoyo entre colaboradores.

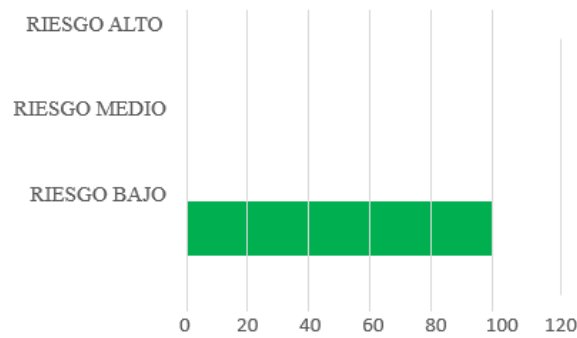
Gráfico 23. Dimensión - Margen de acción y control



Elaborado por: Vaca Lizbeth, 2025.

Interpretación: esta dimensión, denominada Margen de Acción y Control o a veces simplemente control sobre el Trabajo, hace referencia al grado de autonomía y la capacidad de decisión que tiene el trabajador sobre los aspectos de su jornada laboral. Es una de las dimensiones centrales en cualquier modelo de riesgo psicosocial, la dimensión evalúa qué tan libre es el trabajador para tomar decisiones sobre sus actividades. Se obtuvo el nivel del riesgo bajo, como se muestra en el gráfico 23, por lo tanto, se determina que el trabajador tiene alta autonomía. Puede tomar decisiones, usar su criterio y adaptar el trabajo a sus necesidades (dentro de lo razonable).

Gráfico 24. Dimensión - Organización del trabajo

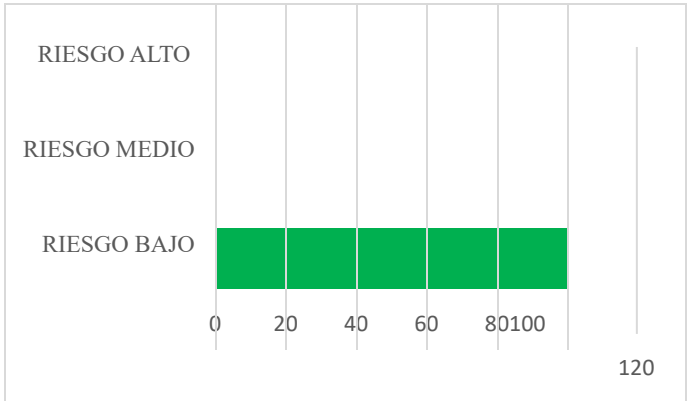


Elaborado por: Vaca Lizbeth, 2025.

Interpretación: en el gráfico 24 se presenta con un riesgo bajo para la organización y Gestión del Trabajo o Gestión de Procesos, hace referencia a la manera en que la institución estructura, planifica y administra los procesos y los recursos necesarios para

que el trabajo se realice de manera eficiente y con el mínimo estrés para los empleados. Esto permite que el trabajador se enfoque en su tarea sin distracciones ni conflictos administrativos.

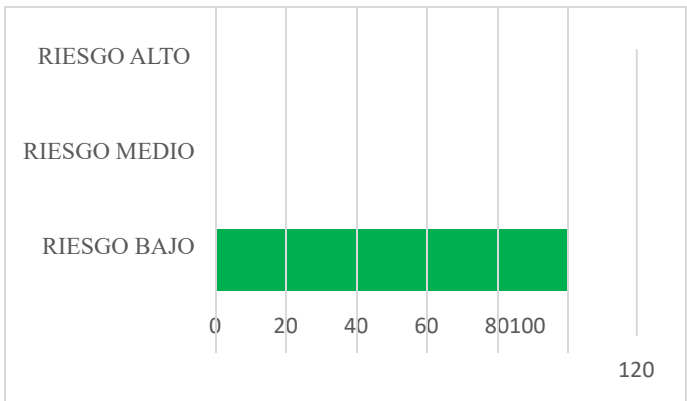
Gráfico 25. Dimensión - Recuperación



Elaborado por: Vaca Lizbeth, 2025.

Interpretación: en el gráfico 25 se refleja un riesgo bajo, lo que quiere decir que la institución se organiza en base a un horario. El trabajador puede desconectarse de las actividades laborales al salir del trabajo y siente que el tiempo libre es suficiente para recuperar la energía, el bienestar y el rendimiento, permite al trabajador volver a la jornada siguiente recuperados de la carga mental o la fatiga emocional.

Gráfico 26. Dimensión - Soporte y apoyo

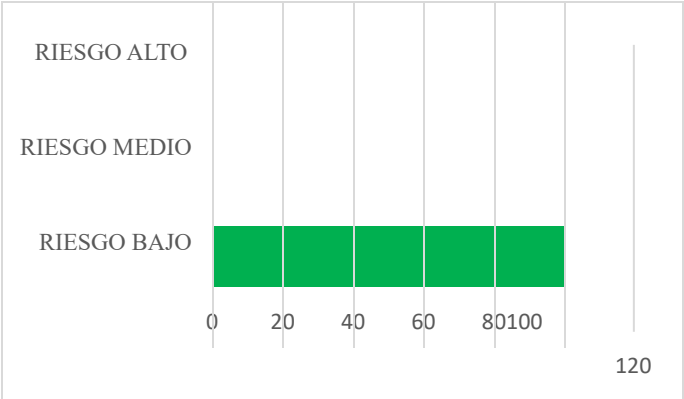


Elaborado por: Vaca Lizbeth, 2025.

Interpretación: en el gráfico 26 corresponde a la dimensión de soporte y apoyo, la cual evalúa la calidad de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo y el grado en que el trabajador se siente respaldado por sus compañeros, superiores y la propia

organización, obteniendo un riesgo bajo lo que quiere decir que el personal de trabajado se siente parte de un equipo fuerte y unido. Hay confianza para pedir ayuda y el jefe es percibido como un mentor.

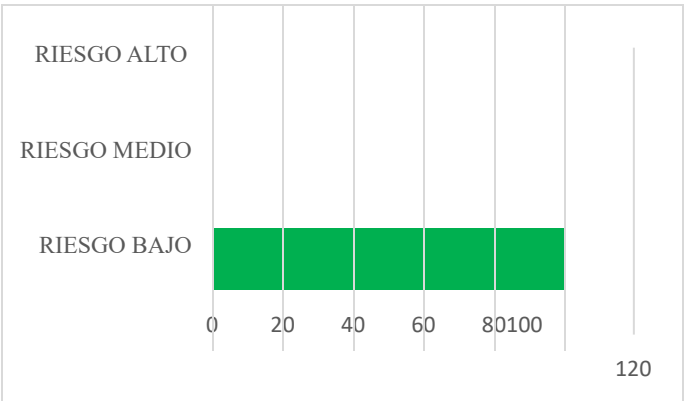
Gráfico 27. Dimensión - Otros puntos importantes



Elaborado por: Vaca Lizbeth, 2025.

Interpretación: en el gráfico 27 muestra que de forma global el riesgo bajo, hace referencia a un grupo de preguntas que generalmente están diseñadas para capturar factores de riesgo psicosocial adicionales.

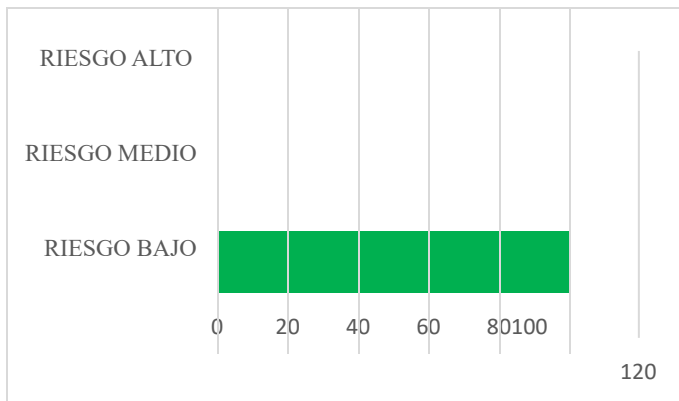
Gráfico 28. Dimensión - Acoso discriminatorio



Elaborado por: Vaca Lizbeth, 2025.

Interpretación: el gráfico 28 mide un riesgo bajo, demostrando que el ambiente de trabajo no es hostil hacia la diversidad, generando un riesgo psicosocial evidenciando directamente que la dignidad e igualdad del trabajador.

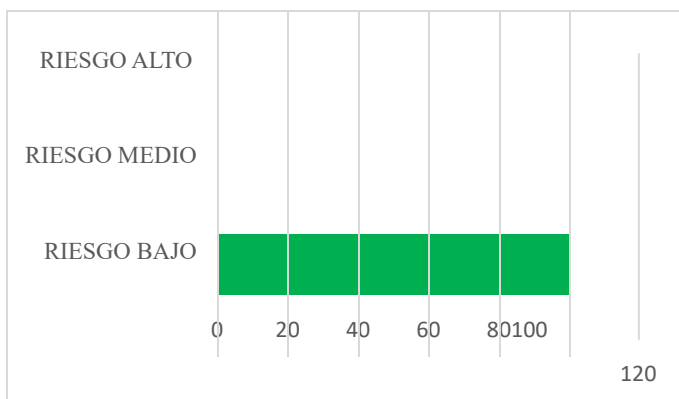
Gráfico 29. Dimensión - Acoso laboral



Elaborado por: Vaca Lizbeth, 2025.

Interpretación: el gráfico 29 muestra un riesgo bajo en la dimensión de acoso laboral (Mobbing) hace referencia a una situación favorable y deseable en el lugar de trabajo. Es un indicador de un clima organizacional sano y ético, donde el respeto y la seguridad psicológica son la norma. Es el nivel deseado para esta dimensión.

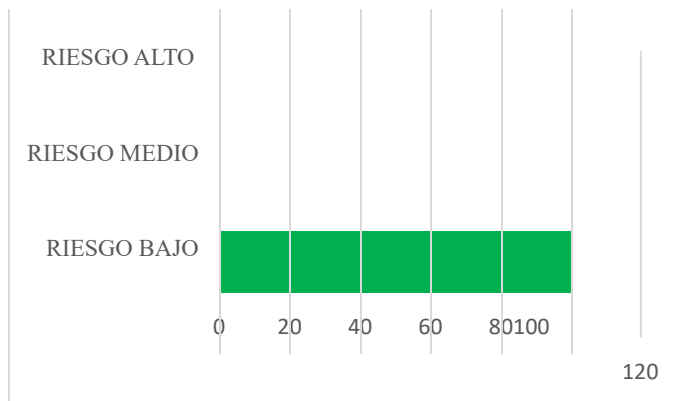
Gráfico 30. Dimensión - acoso sexual



Elaborado por: Vaca Lizbeth, 2025.

Interpretación: el gráfico 30 evidencia un riesgo bajo en la dimensión de acoso sexual en un cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial significa que el ambiente laboral se considera seguro, respetuoso y libre de conductas de naturaleza sexual no deseadas. Este resultado es altamente favorable y deseable para la organización y para la integridad de los trabajadores.

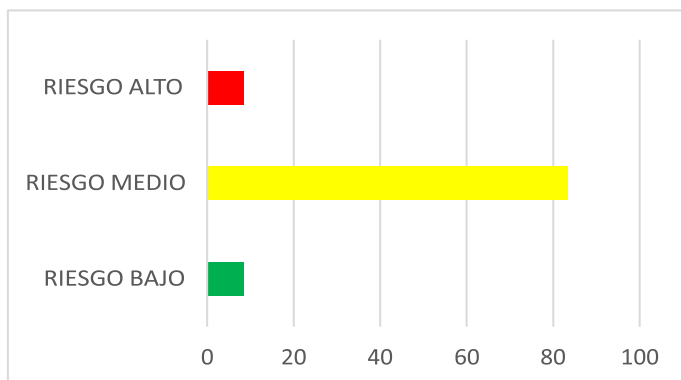
Gráfico 31. Dimensión - Adicción al trabajo



Elaborado por: Vaca Lizbeth, 2025.

Interpretación: en el gráfico 31 se obtiene un riesgo bajo en la dimensión de adicción al trabajo en el cuestionario psicosocial es una situación altamente favorable que indica que el trabajador mantiene un equilibrio saludable entre su vida laboral y su vida personal. No significa que el trabajador sea perezoso o esté desmotivado, sino que es comprometido, pero no compulsivo o se tiene una conducta de obsesión al trabajo.

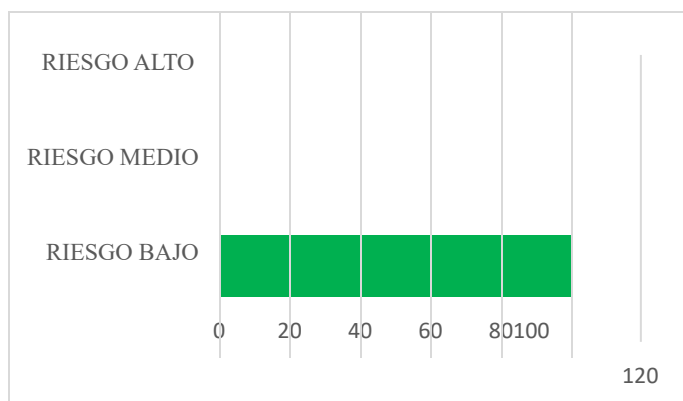
Gráfico 32. Dimensión - Condiciones del Trabajo



Elaborado por: Vaca Lizbeth, 2025.

Interpretación: el gráfico 32 en su mayoría con un 83.34% se tiene un riesgo medio en la dimensión de condiciones del trabajo (Condiciones Físicas y Ambientales) hace referencia a una situación de alerta donde el entorno físico presenta deficiencias moderadas o intermitentes que, aunque no representan un peligro grave e inmediato, sí exigen una intervención sistemática para prevenir la fatiga y el estrés del trabajador. Esta dimensión se enfoca en los aspectos puramente ergonómicos y ambientales del puesto, que, si son deficientes, se convierten en factores de riesgo psicosocial indirectos.

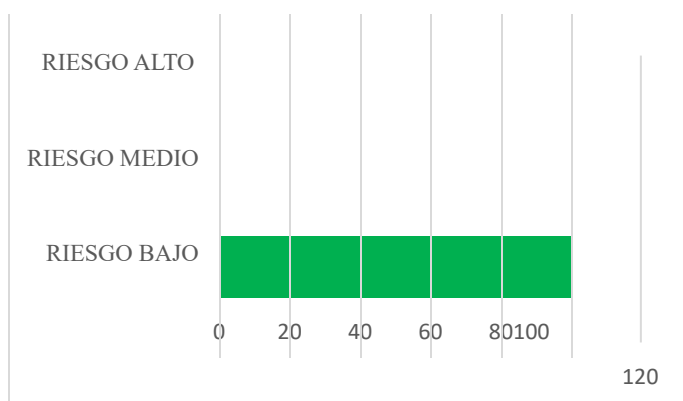
Gráfico 33. Dimensión - Doble presencia (laboral familiar)



Elaborado por: Vaca Lizbeth, 2025.

Interpretación: en el gráfico 33 se ve un riesgo bajo en la dimensión de Doble Presencia (o Conflicto Trabajo-Familia/Personal) es un resultado altamente favorable que indica que el trabajador no experimenta un conflicto significativo entre las demandas de su vida laboral y las demandas de su vida personal o familiar. Significa que la persona puede separar efectivamente ambos ámbitos y no siente que uno interfiera constantemente con el otro.

Gráfico 34. Dimensión - Estabilidad laboral y emocional



Elaborado por: Vaca Lizbeth, 2025.

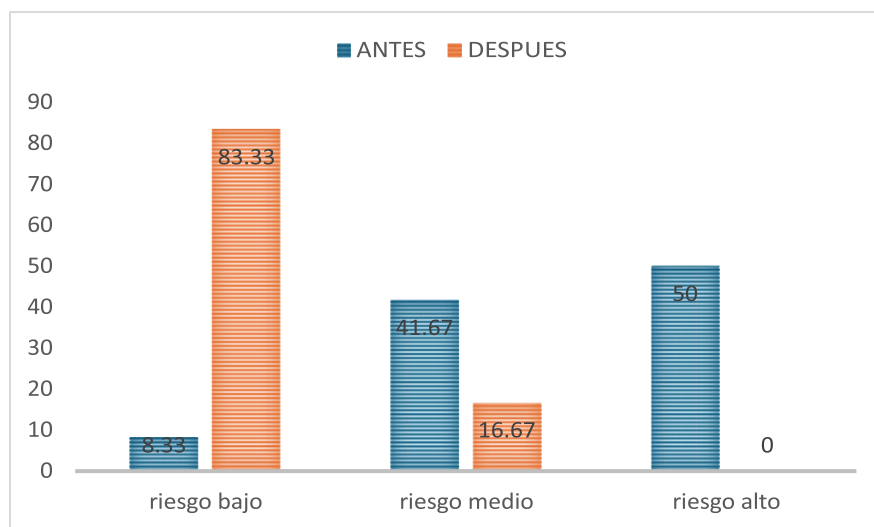
Interpretación: en el gráfico 34 muestra el resultado en un riesgo bajo en la dimensión de Estabilidad Laboral y Emocional (o Seguridad Contractual y Empleo) es un resultado altamente favorable que indica que el trabajador no percibe amenazas significativas a la continuidad de su puesto de trabajo y, por lo tanto, no sufre el estrés asociado a la incertidumbre. Este resultado es clave, ya que la inseguridad laboral es uno de los mayores factores generadores de estrés crónico y ansiedad.

Evaluación de la ejecución

Tras implementar las actividades de intervención, se contrastaron los resultados antes y después para medir la disminución del riesgo. El diagnóstico inicial mostraba afectaciones significativas en áreas clave: la carga y ritmo de trabajo, recuperación, soporte y apoyo, condiciones de trabajo, doble presencia laboral.

A continuación, se muestra las gráficas comparativas de los resultados obtenidos:

Gráfico 35. Carga y ritmo de trabajo



Elaboración: Vaca Uribe Lizbeth, 2025.

Interpretación: en el gráfico 35 se muestra la comparación entre el pre-test y el post-test el cual revela una mejora sustancial y altamente positiva en la percepción de la Carga y el ritmo de trabajo por parte de los evaluados.

1. Desaparición del Riesgo Alto

Pre-test: El 50% de los participantes se encontraban en la categoría de Riesgo Alto. Esto indicaba que la mitad de la población laboral percibía que su carga de trabajo era excesiva, el ritmo era insostenible o que la presión de tiempo era considerable, lo que representa un foco de estrés y un riesgo psicosocial significativo.

Post-test: Este porcentaje se redujo a 0.00%.

Conclusión: Las intervenciones implementadas (que podrían haber sido ajustes en la distribución de tareas, mejoras en la gestión del tiempo, capacitación o aumento de personal) fueron extremadamente efectivas para eliminar las situaciones más críticas de sobrecarga laboral.

2. Aumento Masivo del Riesgo Bajo

Pre-test: Solo el 8.33% percibía una carga de trabajo adecuada (Riesgo Bajo).

Post-test: Este valor se disparó al 83.33%.

Conclusión: La gran mayoría de los evaluados ahora perciben su carga y ritmo de trabajo como manejables, equilibrados y dentro de los límites saludables. Este cambio es el indicador más fuerte del éxito de las medidas preventivas.

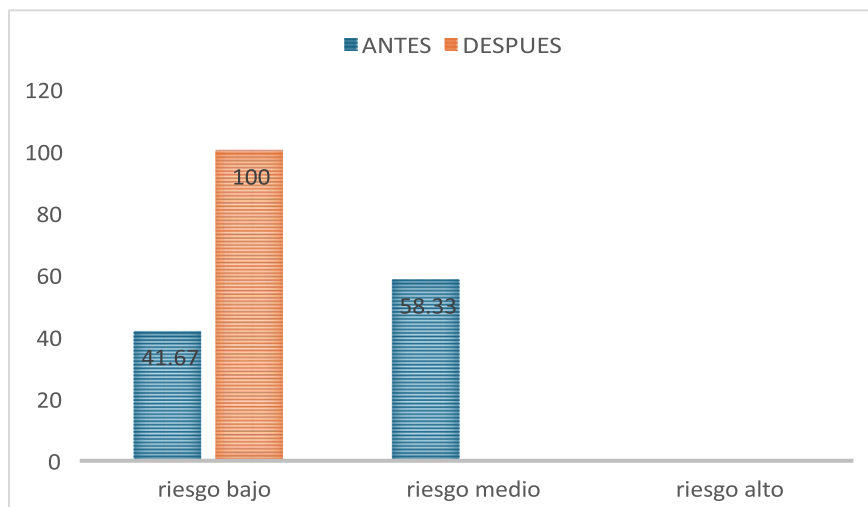
3. Reducción del Riesgo Medio

Pre-test: El 41.67% se ubicaba en Riesgo Medio, lo que sugería que, si bien no era una crisis, existía una necesidad de supervisión y mejora en la gestión de la carga.

Post-test: Se redujo significativamente al 16.67%.

Conclusión: Aunque la intervención fue muy exitosa, todavía existe un pequeño grupo (16.67%) que percibe una presión o ritmo que podría ser monitoreado para evitar que evolucione hacia un riesgo mayor.

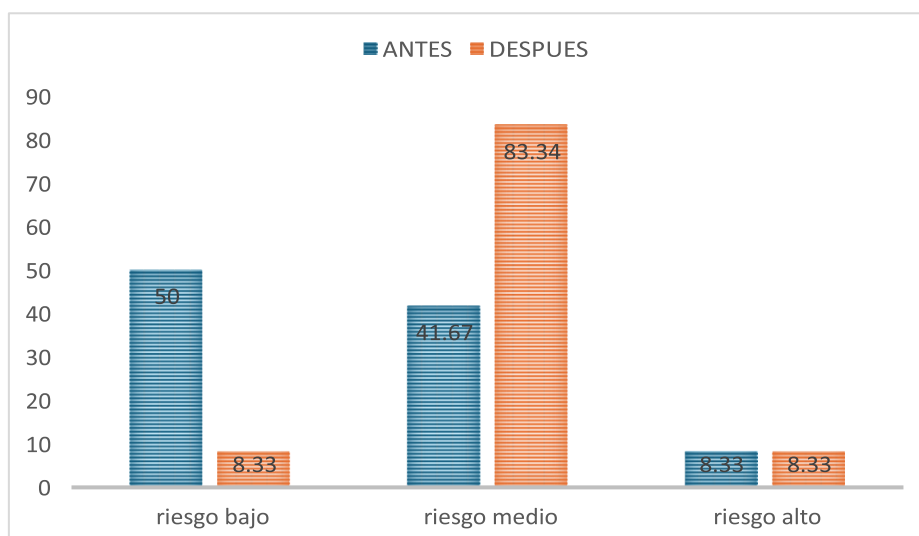
Gráfico 36. Recuperación



Elaboración: Vaca Uribe Lizbeth, 2025.

Interpretación: en el gráfico 36 muestra los resultados en la dimensión de recuperación son excepcionales. Se ha logrado pasar de una situación donde la mayoría (58.33%) percibía problemas de recuperación a una donde la totalidad (100%) de la plantilla se siente adecuadamente recuperada. Esto sugiere que las actividades implementadas (como quizás la promoción de pausas, el respeto al horario de desconexión, o la gestión efectiva de la carga laboral) han sido totalmente exitosas y han tenido un impacto positivo universal en el bienestar de los trabajadores.

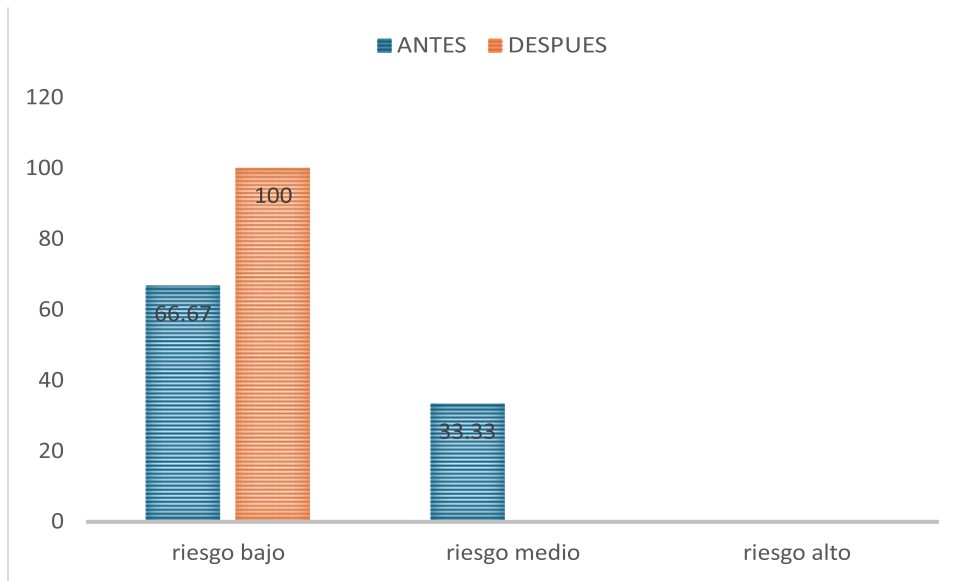
Gráfico 37. Condiciones de trabajo



Elaboración: Vaca Uribe Lizbeth, 2025.

Interpretación: El resultado global en el gráfico 37 es sobre la dimensión condiciones de trabajo es de alerta. A diferencia de otras dimensiones donde hubo una mejora clara, aquí se observa un cambio significativo de la percepción general. La gran mayoría de la población se ha movido hacia el riesgo medio, al profundizar en el contenido de respuestas dadas por la población encuestada, surge en la mayoría una percepción más profunda sobre la interrogante 40 que menciona: Las instalaciones físicas actuales presentan limitaciones significativas para la accesibilidad de personas con discapacidad. Se ha observado que la infraestructura es inadecuada para cubrir sus necesidades, a lo que se suma el deterioro y la falta de mantenimiento preventivo de los equipos de trabajo. Es crucial identificar y remediar las causas específicas detrás de esta caída en la percepción.

Gráfico 38. Doble presencia laboral



Elaboración: Vaca Uribe Lizbeth, 2025.

Interpretación: el gráfico 38 muestra los resultados en la dimensión Doble Presencia Laboral donde son totalmente exitosos. Se ha logrado pasar de una situación donde un tercio de la plantilla experimentaba conflicto de conciliación, a una donde la totalidad de los trabajadores (100%) percibe que existe un balance adecuado y una baja interferencia entre la vida laboral y la vida personal.

La **Doble Presencia Laboral** se refiere al conflicto entre las demandas del trabajo y las demandas del hogar/personales. La comparación indica que las intervenciones implementadas fueron **totalmente efectivas** para mejorar la conciliación y el balance percibido por los trabajadores.

1. Eliminación Total del Riesgo Medio

- Pre-test: Un tercio (33.33%) de los evaluados percibía un Riesgo Medio de conflicto entre su vida laboral y personal. Esto significaba que, para esta parte de la plantilla, las preocupaciones o tareas de un ámbito interferían en el otro (ej. llamadas de trabajo en casa o preocupaciones del hogar en el trabajo).
- Post-test: Este porcentaje se redujo a 0.00%.

Conclusión: Las políticas o medidas adoptadas (como el establecimiento de límites claros en la comunicación fuera de horario, la promoción de la desconexión digital, o

el aumento de la flexibilidad horaria) han eliminado el conflicto de Doble Presencia para el grupo que lo experimentaba.

2. Universalización del Riesgo Bajo

- Pre-test: Dos tercios (66.67%) ya gozaban de un buen equilibrio (Riesgo Bajo).
- Post-test: El 100.00% de los participantes se encuentra ahora en la categoría de Riesgo Bajo.

Conclusión: La totalidad de los trabajadores evaluados percibe ahora que puede separar y gestionar adecuadamente las demandas de su vida laboral y personal, lo que es un indicador clave de un entorno de trabajo saludable que apoya activamente la conciliación y previene el estrés y el *burnout*.

1. Riesgo Alto Controlado

- El Riesgo Alto se mantuvo en 0.00%, lo que confirma que nunca existió una situación crítica en esta dimensión.

Análisis estadístico

Se utilizó la prueba de Wilcoxon (o Test de Wilcoxon) es un conjunto de pruebas estadísticas no paramétricas que se utilizan para comparar dos muestras. Es la alternativa no paramétrica al famoso t-test de Student, y se emplea cuando no se cumplen los supuestos del t-test (especialmente el de normalidad de la distribución de los datos).

Se utiliza para comparar dos muestras independientes. Es la alternativa no paramétrica al t-test para muestras independientes.

Propósito: Determinar si existe una diferencia significativa en la mediana (o distribución) de dos grupos independientes. En este caso compara la satisfacción laboral (medida en una escala ordinal) entre empleados mediante la situación actual o punto de partida y los empleados post test, es decir ya después de implementar mejoras para el clima laboral.

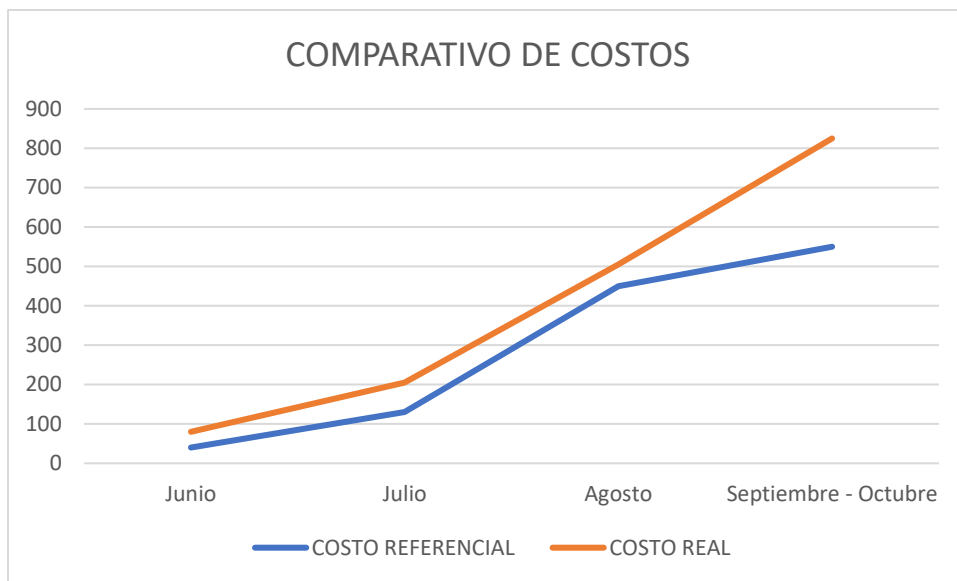
Evaluación económica

La siguiente tabla 24 detalla los elementos considerados para el desarrollo del proyecto referente a los gastos reales en las actividades planificadas y ya ejecutadas:

Tabla 24. Gastos reales

N°	Actividad	INSUMOS	2025																			
			Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
			jun	jun	jun	jun	jul	jul	jul	jul	ago	ago	ago	ago	sept	sept	sept	sept	oct	oct	oct	oct
1	Diagnóstico de la situación actual	Computadora hojas	\$20																			
2	Elaboración del plan de prevención de riesgos psicosociales	Computadora hojas				\$60																
3	Entrega del plan de prevención de riesgos psicosociales	Computadora hojas Anillado						\$60														
4	Socialización del plan de prevención de riesgos psicosociales	Capacitador Computador Proyector Tripticos								\$40												
5	Entrada en vigencia del plan de prevención de riesgos psicosociales	Computadora hojas								\$25												
6	Capacitación de las actividades de la Dimensión Carga y ritmo de trabajo	Capacitador Computador Proyector									\$120											
7	Capacitación de las actividades de la Dimensión Recuperación	Capacitador Computador Proyector Tripticos									\$180											
8	Capacitación de las actividades de la Dimensión Condiciones de trabajo	Capacitador Computador Proyector									\$80											
9	Capacitación de las actividades de la Dimensión doble presencia	Capacitador Computador Proyector									\$120											
10	Control y seguimiento	Evaluador Computador									\$50											
11	Reevaluación de las dimensiones aplicando la encuesta.	Computadora																	\$35			
12	Análisis de nuevos resultados posterior a la implementación	Evaluador																		\$35		
TOTAL																			\$825			

Gráfico 39. Curva S



Este gráfico 39 muestra una comparativa entre el Costo referencial (presupuesto inicial) y el Costo Real (gasto ejecutado) a lo largo de un periodo de cinco meses (de junio a octubre). La observación más crítica es que el Costo Real siempre es superior al Costo referencial. En ningún momento del periodo analizado el gasto se mantuvo dentro o por debajo de lo presupuestado. Este gráfico añade una capa de análisis crucial al introducir una segunda variable: el Costo Referencial (línea azul), que típicamente representa el presupuesto planificado o esperado, para compararlo con el Costo Real (línea naranja). Permite el monitoreo del progreso, ya que compara el avance real contra el presupuesto y facilita la adopción de medidas correctivas para mantener el éxito del proyecto en base a los costos necesarios para que cada etapa del proyecto.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Se logró la identificación de los riesgos psicosociales en el GAD Parroquial Atahualpa, confirmando la existencia de factores de riesgo significativos en las dimensiones de carga y ritmo de trabajo, recuperación, condiciones de trabajo y doble presencia, de acuerdo con los criterios de la Guía de Evaluación de Riesgos Psicosociales.

Se completó con éxito el diseño de un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales estructurado, el cual incluyó la elaboración de medidas preventivas y correctivas como capacitaciones, pausas activas, actividades de reconocimiento personal y dinámicas para fomentar la cohesión grupal, proporcionando un marco de intervención integral para la salud de los trabajadores.

La estructura del Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales se ejecutó satisfactoriamente en el GAD Parroquial Atahualpa, obteniendo resultados positivos según la evaluación post-test realizada, lo que valida la implementación de las medidas diseñadas. La evaluación de impacto evidenció una mejora significativa en el nivel de riesgos psicosociales de la institución, reflejada en los resultados del post-test, el cual mostró un avance favorable en todas las dimensiones evaluadas por la Guía de Evaluación de Riesgos Psicosociales, demostrando la efectividad de las intervenciones aplicadas.

RECOMENDACIONES

Institucionalizar el Plan de Prevención: Integrar formalmente las medidas preventivas (capitaciones, pausas activas, etc.) dentro del Reglamento Interno de Trabajo o el Plan de Seguridad y Salud Ocupacional de la institución. Esto garantiza su continuidad y obligatoriedad.

Crear un Calendario de Intervenciones: Establecer un calendario anual para la realización periódica y obligatoria de las capacitaciones y las actividades de reconocimiento, asegurando que no se diluyan con el tiempo.

Designar responsables Internos: Nombrar un Comité o Enlace de Bienestar Psicosocial que se encargue de monitorear la ejecución de las pausas activas y de coordinar las dinámicas de reconocimiento.

BIBLIOGRAFÍA

Acome Muñoz, M. E., & Raúl, N. S. (2021). Scielo . Obtenido de Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador.: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S168418242021000501254&script=sci_abstract

Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2024). Ley Oránica de Salud Mental . Obtenido de <https://asobanca.org.ec/wp-content/uploads/2024/01/R-O-Ley-Organica-de-Salud-Mental-1.pdf>

Cadena, F. G. (2023). Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de Riesgos psicosociales en el derecho laboral ecuatoriano: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9573/1/T4193-MDLSS-Coello-Riesgos.pdf>

COOTAD. (2019). Código Orgánico de Organización Territorial. Obtenido de <https://www.cpccs.gob.ec/wp-content/uploads/2020/01/cootad.pdf>

Decreto Ejecutivo N° 255. (2024). Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/DECRETO-EJECUTIVO-255-REGLAMENTO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-DE-LOS-TRABAJADORES.pdf>

Espinoza, J. M. (2021). Dialnet. Obtenido de Evaluación de los Riesgos Psicosociales que Inciden en el Personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8276656>

- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional. Obtenido de <https://www.scielo.org/pdf/rpmesp/2012.v29n2/237-241/es>
- Jiménez, I. O. (2024). Repositorio UTI. Obtenido de <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/6904/1/HARO%20JIMENEZ%20OLGA%20GISSELA.pdf>
- Lopez Arroyo, T. R. (2020). Evaluación de riesgos psicosociales en servidores policiales especializados. Obtenido de https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/458
- Riera-Vázquez, C. A.-C. (2023). Scielo. Obtenido de Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00392024000100004
- Secretaría General de la Comunidad Andina. (2004). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/instrumento-andino-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.pdf>
- Yanza Lituma, R. E., & Giovanny, Q. A. (2024). Dialnet. Obtenido de Riesgos psicosociales en los conductores del sindicato de choferes profesionales de Gualaceo- Ecuador: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9412103>