



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA

INDOAMÉRICA

FACULTAD DE INGENIERÍAS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE INDUSTRIAL

TEMA:

IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA COMPAÑÍA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA FÍSICA.

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

Autor

Lic. Chesman Agustín Rivas Suárez.

Tutor

Ing. Alexis Sebastián Chanatasig; Mg.

AMBATO– ECUADOR

2026

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

Yo, Chesman Agustín Rivas Suárez, declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre “IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA COMPAÑÍA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA FÍSICA., 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 08 días del mes de marzo de 2026, firmo conforme:

Autor: Chesman Agustín Rivas Suárez

Firma:

Número de Cédula: 120699784-1

Dirección: Pichincha, Quito, sector Kennedy

Correo Electrónico: agustinrivas2508@gmail.com

Teléfono: 0982801791

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

En mi calidad de Director del Trabajo de Titulación “IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA COMPAÑÍA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA FÍSICA., presentado por Chesman Agustín Rivas Suárez, 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, 08 de marzo del 2026

.....

Ing. Alexis Chanatasig Rubio, Mgtr.

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, 08 de marzo del 2026

.....

Chesman Agustín Rivas Suárez

C.I. 120699784-1

AUTOR

APROBACIÓN DE EXAMINADORES

El Trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA COMPAÑÍA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA FÍSICA., 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, 08 de marzo del 2026

.....

Mgtr. Elsa Alexandra Chuquitarco Aguayo.

EXAMINADOR

.....

Ph. D. Jorge Luís Buele León.

EXAMINADOR

DEDICATORIA

Dedico mi tesis con todo mi amor a mi esposa Koni Pita, por su confianza y apoyo incondicional durante todo mi proceso formativo, por su amor y apoyo por alcanzar este sueño.

A mi madre Petita Suárez, quien ha sido el pilar más fundamental en mi vida, el cual me dio el privilegio de llegar al mundo y ser su hijo.

A mi hijo Ismael, el cual es el motor de mi vida, mi inspiración para ser un hombre de bien.

A todos ustedes los llevo en mi corazón.

AGRADECIMIENTO

A Dios por la dicha en darme la vida, una familia maravillosa y permitirme gozar de salud y bienestar.

Agradezco a mi madre por todo su sacrificio que hizo por mi desde mi niñez y hoy ser un hombre de bien, por estar en mis triunfos y mis derrotas, por darme siempre ese apoyo incondicional en el transcurso de mi carrera.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL	ii
APROBACIÓN DEL DIRECTOR	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iv
APROBACIÓN DE EXAMINADORES	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
ÍNDICE DE IMÁGENES	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiv
RESUMEN EJECUTIVO	xv

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

Introducción	1
Antecedentes	5
Justificación	8
Objetivos	10
Objetivo general:	10
Objetivos específicos:	10

CAPÍTULO II INGENIERÍA DE PROYECTOS

Diagnóstico de la situación actual de la empresa	11
Datos sociodemográficos	11
Componentes de evaluación del método FPSICO 4.0	12

Resultados de evaluación de riesgos psicosociales	17
HALLAZGOS	28
Identificación de la institución	30
Datos de la institución.	30
Planificación estratégica.	31
Misión.....	31
Visión	31
Identificación del riesgo	31
Modelo operativo.....	32
Método de desarrollo del modelo operativo	32
Fase 1. Preparación y Planificación.....	32
Fase 2. Diagnóstico (Evaluación con FPSICO 4.0).....	33
Fase 3. Fase de Análisis y Priorización	34
Fase 4. Diseño e implementación del Plan de Prevención	34
Fase 5. Seguimiento y Retroalimentación	35

CAPÍTULO III

PROPUESTA Y RESULTADOS ESPERADOS

Alcance	36
Objetivos.....	36
Justificación	36
Presentación de la propuesta.....	37
Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales	38
Resultados esperados.....	60
Cronograma de actividades	60
Análisis de costos	62
Curva S	62

CAPÍTULO IV

EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA Y RESULTADOS OBTENIDOS

Proceso de ejecución	63
Justificación de la ejecución	63
Desarrollo y seguimiento.....	65
Pausas Activas	65
Cronograma de ejecución de pausas activas.....	66
Instructivo de pausas activas	67
Matriz de seguimiento del plan de prevención de riesgos psicosociales.....	74
Resultados obtenidos	75
Factor 1. Tiempo de trabajo.....	76
Factor 2. Autonomía	76
Factor 3. Carga de trabajo.....	77
Factor 4. Demandas psicológicas	78
Factor 5. Variedad / Contenido.....	78
Factor 6. Participación / Supervisión.....	79
Factor 7. Interés por el trabajador / Compensación.....	80
Factor 8. Desempeño de rol.....	81
Factor 9. Relaciones y apoyo social	81
Evaluación de la ejecución	82
Factor 1. Tiempo de trabajo.....	83
Factor 2. Autonomía	84
Factor 4. Demandas psicológicas	85
Factor 6. Participación / Supervisión.....	86
Factor 9. Relaciones y apoyo social	87
Análisis estadístico	88
Evaluación económica.....	89
Curva S	90

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.....	91
Recomendaciones	92
BIBLIOGRAFÍA	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Género del trabajador	11
Tabla 2. Nivel de instrucción de los trabajadores.....	11
Tabla 3. Área de trabajo	12
Tabla 4. Tiempo de trabajo.....	18
Tabla 5. Autonomía	19
Tabla 6. Carga de trabajo.....	20
Tabla 7. Demandas Psicológicas	21
Tabla 8. Variedad y contenido del trabajo.....	22
Tabla 9. Participación y supervisión.....	23
Tabla 10. Interés por el trabajo y compensación	24
Tabla 11. Desempeño del rol.....	25
Tabla 12. Relaciones y apoyo social	27
Tabla 13. Resultados obtenidos.....	29
Tabla 14. Cronograma de actividades	61
Tabla 15. Tabla de costos para la implementación del plan.....	62
Tabla 16. Cronograma de ejecución de pausas activas	66
Tabla 17. Práctica #1 de pausas activas.....	67
Tabla 18. Práctica #2 de pausas activas.....	69
Tabla 19. Práctica #3 de pausas activas.....	71
Tabla 20. Práctica #4 de pausas activas.....	73
Tabla 21. Matriz de seguimiento del plan de prevención de riesgos psicosociales.....	74
Tabla 22. Tabla real de gastos	89

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfica 1. Nivel de riesgos	17
Gráfica 2. Valoración: Resumen de la exposición de nivel de riesgo	18
Gráfica 3. Valoración del resumen de exposición.....	28
Gráfica 4. Modelo Operativo.....	32
Gráfica 5. Curva S de costos	62
Gráfica 6. Valoración: Resumen de exposición de nivel de riesgo	75
Gráfica 7. Dimensión 1. Tiempo de trabajo	76
Gráfica 8. Factor 2. Autonomía	76
Gráfica 9. Factor 3. Carga de trabajo.....	77
Gráfica 10. Factor 4. Demandas psicológicas	78
Gráfica 11. Factor 5. Variedad / Contenido.....	78
Gráfica 12. Factor 6. Participación / Supervisión.....	79
Gráfica 13. Factor 7. Interés por el trabajador / Compensación.....	80
Gráfica 14. Factor 8. Desempeño de rol.....	81
Gráfica 15. Factor 9. Relaciones y apoyo social	81
Gráfica 16. Análisis comparativo del factor 1: Tiempo de Trabajo	83
Gráfica 17. Análisis comparativo del factor 2: Autonomía.....	84
Gráfica 18. Análisis comparativo del factor 4: Demandas Psicológicas	85
Gráfica 19. Análisis comparativo del factor 6: Participación / Supervisión	86
Gráfica 20. Análisis comparativo del factor 9: Relaciones y apoyo social	87
Gráfica 21. Curva S	90

ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen 1. Ubicación en anonimato.	30
--	----

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo. 1. Sensibilización sobre la prevención de riesgos psicosociales y Socialización del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales	103
Anexo. 2. Aplicación del método de evaluación	106
Anexo. 3. Socialización de los resultados obtenidos en la evaluación.....	107
Anexo. 4. Plan de acción con las medidas de intervención del riesgo alto identificado	110
Anexo. 5. Protocolo de prevención y erradicación de la discriminación, violencia y acoso	111
Anexo. 6. Ejecución de pausas activas	117

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE INGENIERÍAS
MAESTRÍA EN SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE INDUSTRIAL

TEMA: IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA COMPAÑÍA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA FÍSICA.

AUTOR: Lic. Chesman Agustín Rivas Suárez.

TUTOR: Ing. Alexis Chanatasig Rubio, Mgtr.

RESUMEN EJECUTIVO

Las condiciones en las que se desarrolla el trabajo influyen de manera directa en el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, especialmente en actividades caracterizadas por la alta exposición al público, exigencias operativas y responsabilidad permanente, como ocurre en el sector de la seguridad privada. En este contexto, la presencia de factores de riesgos psicosociales puede afectar negativamente la salud, el desempeño laboral y la calidad de vida de los guardias de seguridad, generando la necesidad de identificarlos y gestionarlos de forma oportuna. El objetivo del presente estudio fue evaluar los factores de riesgos psicosociales que influyen en el entorno laboral y organizacional de los guardias de seguridad, mediante la aplicación del cuestionario FPSICO 4.0, desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). La evaluación se realizó a una población de 255 trabajadores, considerando que los guardias de seguridad se encuentran expuestos a condiciones laborales que implican interacción constante con usuarios, proveedores, contratistas y ciudadanía en general, lo que incrementa la vulnerabilidad a afectaciones en la salud física y psicológica. Los resultados evidenciaron un nivel de riesgo bajo en ocho de los nueve factores evaluados; no obstante, se identificó una afectación moderada en el factor Supervisión/Participación. Con base en los hallazgos obtenidos, se diseñó e implementó un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales, que contempló medidas de intervención orientadas a fortalecer la participación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, mejorar los canales de comunicación entre la dirección y los trabajadores, y fomentar la participación activa del personal en los procesos y decisiones que influyen en el ámbito laboral. La aplicación de estas acciones permitió reducir los niveles de riesgo identificados y contribuir a la mejora del ambiente de trabajo y la salud psicoemocional de los colaboradores.

DESCRIPTORES: Riesgo psicosocial, carga mental, estrés laboral, acoso laboral.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTY OF ENGINEERING

MASTER'S DEGREE IN SECURITY, HEALTH AND INDUSTRIAL HYGIENE

AUTHOR: RIVAS SUAREZ CHESMAN AGUSTIN

TUTOR: null CHANATASIG RUBIO ALEXIS SEBASTIAN

THEME

IMPLEMENTATION OF A PSYCHOSOCIAL RISK PREVENTION PLAN IN A SECURITY AND PHYSICAL SURVEILLANCE COMPANY

ABSTRACT

The conditions under which work is performed directly influence the physical, mental, and social well-being of workers, especially in activities characterized by high public exposure, operational demands, and constant responsibility, as is the case in the private security sector. In this context, the presence of psychosocial risk factors can negatively affect the health, job performance, and quality of life of security guards, making it necessary to identify and manage them promptly. The objective of this study was to evaluate the psychosocial risk factors that influence the work and organizational environment of security guards, through the application of the FPSICO 4.0 questionnaire, developed by the National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). The evaluation was conducted on a population of 255 workers, considering that security guards are exposed to working conditions that involve constant interaction with users, suppliers, contractors, and the general public, which increases their vulnerability to physical and psychological health problems. The results showed a low level of risk in eight of the nine factors evaluated; however, a moderate impact was identified in the Supervision/Participation factor. Based on these findings, a Psychosocial Risk Prevention Plan was designed and implemented, which included intervention measures aimed at strengthening the participation of the Occupational Health and Safety Committee, improving communication channels between management and workers, and fostering active employee participation in processes and decisions that affect the workplace. The implementation of these actions reduced the identified risk levels and contributed to improving the work environment and the psycho-emotional well-being of employees.

KEYWORDS: mental workload, psychosocial risk, work-related stress, workplace harassment.



INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

Introducción

Los riesgos psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan la salud de las personas en el ámbito laboral, afectando no solo la salud física, sino también su salud mental y emocional. (Villa, Ortiz, Paredes 2024)

La presencia de estos riesgos en el entorno laboral, conlleva varios factores de riesgos como la carga de trabajo, altas responsabilidades, acoso laboral o sexual, falta de apoyo social, entre otros. Lo que ha conducido a un aumento de enfermedades y lesiones relacionadas con el estrés, ansiedad, depresión y otros trastornos psicosociales.

En las últimas décadas, la salud ocupacional ha trascendido del ámbito físico hacia un abordaje integral que incorpora los factores psicosociales como determinantes clave del bienestar laboral.

A nivel mundial, organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) han advertido que los riesgos psicosociales como: el estrés laboral, sobrecarga de trabajo, falta de apoyo organizacional y los conflictos interpersonales no solo afectan a la salud mental y física de los trabajadores, sino que también inciden directamente en la productividad, el clima organizacional y la sostenibilidad empresarial. (Organización Mundial de la Salud 2022)

En el mundo, las condiciones laborales en diversos sectores, incluyendo las empresas de seguridad y vigilancia que desarrollan actividades de guardianía, siendo objetos de intimidación y agresiones físicas o verbales debido a la atención de usuarios y ciudadanía en general; estos factores vinculados al entorno laboral pueden manifestarse de diversas formas y afectar a los empleados en distintos niveles. (Chimbo, Retto, Cargua 2024)

Estudios globales evidencian que las pérdidas económicas asociadas a la disminución de la eficiencia y el ausentismo por causas psicosociales superan miles de millones de dólares anuales, subrayando la urgencia de su prevención y control.

Por ello, en el ámbito internacional, la gestión de los riesgos psicosociales ha dejado de ser un tema emergente para convertirse en un imperio estratégico de salud y seguridad en

el trabajo. La norma (ISO 45003 2021) proporciona por primera vez directrices formalizadas para integrar la identificación, evaluación y control del riesgos psicosocial dentro de sistemas de gestión basados en la ISO 45001, con alcance para organizaciones de cualquier tamaño y sector.

En Ecuador, los riesgos psicosociales en el trabajo son una preocupación creciente debido a su impacto en la salud de los trabajadores. Por ello, el Ministerio del Trabajo ha implementado un programa de prevención de riesgos psicosociales que incluye evaluaciones obligatorias y reportes anuales de indicadores de gestión. Estos reportes buscan identificar y mitigar factores como la demanda de sobredemanda de trabajo, acoso laboral, insuficiente acompañamiento o la mala comunicación y la imprecisión de funciones que pueden generar estrés, ansiedad y otros problemas de la salud mental. En la parte preventiva se ejecutan planes de seguridad y salud en los trabajadores a fin de promover ambientes de trabajos seguros y saludables, sin embargo, (González, Hernández 2023) menciona que la salud mental en el ambiente laboral está dando un impacto en esta época, y los trabajadores presentan síntomas de estrés o fatiga laboral.

En el contexto ecuatoriano, la legislación laboral y las normativas de seguridad y salud en el trabajo han evolucionado, claramente lo podemos comprobar por medio del Decreto Ejecutivo 255 y Acuerdo Ministerial MDT-2024-196, donde tenemos un enfoque en los riesgos laborales, entre ellos los riesgos psicosociales como parte de la gestión preventiva obligatoria; de conformidad a lo establecido en el Acuerdo Ministerial MDT-2025-102 *Norma para la prevención y atención a todo caso de discriminación, violencia y acoso laboral en el sector privado*. El Ministerio del Trabajo, a través de reglamentos y guías técnicas, ha establecido lineamientos para identificar, evaluar y mitigar estos riesgos, reconociendo su impacto en la calidad de vida laboral y el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible, relacionados con el trabajo decente y bienestar.

En el nivel micro, la compañía de seguridad y vigilancia física, dedicada a brindar servicios de seguridad, vigilancia y protección, enfrenta un entorno laboral particularmente susceptible a la aparición de riesgos psicosociales. La naturaleza de su actividad exige turnos prolongados, exposición a situaciones de tensión, alta responsabilidad en la seguridad de terceros y una constante necesidad de atención y alerta; estas condiciones pueden favorecer la aparición de estrés, fatiga, desmotivación e incluso

rotación de personal, afectando tanto el desempeño operativo como satisfacción laboral. Frente a esta realidad, la implementación de un Plan para la prevención de riesgos psicosociales se presenta como una necesidad estratégica, no solo para cumplir con las normativas vigentes, si no para garantizar la salud y el bienestar de sus colaboradores.

Para abordar este riesgo de manera válida, comparable y accionable, esta tesis aplicará el método propuesto por el “Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en su versión 4.0.”, herramienta actualizada en 2022 y ampliamente difundida en el ámbito iberoamericano. FPSICO 4.0 mantiene su estructura factorial y criterios de baremación, y permite medir dimensiones claves, posibilitando identificar prioridades y diseñar medidas de prevención primaria, secundaria y terciaria alados a la normativa ecuatoriana. (INSST 2022)

Es por ello que, los factores psicosociales en el trabajo refieren a múltiples aspectos de la organización, del diseño y la gestión que incluyen demandas de trabajo, disponibilidad del soporte organizacional y de las relaciones interpersonales en el trabajo, estos factores representan influencias negativas para la salud y bienestar psicoemocional en los trabajadores, pudiendo causar daño a la salud física y mental, seguridad y estilo de vida de los trabajadores, y no menos importante, el ausentismo laboral y productividad en la organización. (Méndez, González 2021)

En la seguridad física, la fatiga laboral en un factor predeterminante que está latente por su relación directa con pacientes, usuarios, contratistas y ciudadanía en general, a estos factores debe considerarse los trastornos de sueño por veladas nocturnas, días de descanso o situaciones psicoemocionales, que, al no ser identificados de forma preventiva, puede conllevar a que sea más propenso en desarrollar trastornos en la salud.

La fatiga, es un fenómeno intrínseco a la condición humana que se manifiesta después de un esfuerzo excesivo físico o mental. De acuerdo a (Villa, Ortiz, Paredes 2024) en el ámbito laboral, el estrés laboral y la fatiga surge como consecuencia de periodos insuficientes de sueño o actividades extenuantes, y cuando se vuelve recurrente en el trabajo, se genera una interrelación entre la salud, seguridad y productividad que puede desencadenar un ciclo perjudicial en la salud de los trabajadores.

Por ello, (Ruíz Leal 2022), definió el riesgo psicosocial como la interacción entre el contenido del trabajo, su organización y gestión, las condiciones ambientales, las habilidades y necesidades de los empleados. Demostrando que existen riesgos para la salud de los empleados de una organización y diferencias en la forma en que se experimentan estos riesgos.

Considerando el estrés como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse a presiones internas y externas, por ello, se debe señalar que el estrés laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización; por el cual, la persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la mala experiencia del estrés. (González-Trijueque, Giachero, Delgado 2012)

Todo tarea que desempeña una labor que implique atención a personas, existen demandas y riesgos para la salud de los trabajadores, dentro del sector dedicado a la atención en la salud o servicios, se encuentran ciertos escenarios donde en ocasiones no hay una diferenciación de espacios laborales y no laborales, por lo que emergen algunos tipos de riesgos psicosociales específicos del sector de servicios, la exposición a estos riesgos pueden desencadenar efectos importantes en la salud física y mental de los trabajadores. (Ortíz 2023)

El autor (Lam Villacís 2020) expresa en su investigación que dentro de los principales riesgos psicosociales en el ámbito laboral están el estrés, la violencia, el Mobbing o acoso laboral, acoso sexual, inseguridad contractual, síndrome de Burnout, trabajo emocional que al final llegan a traer consecuencias en la salud y calidad de vida de los colaboradores.

Por el cual, la situación psicosocial positiva de un trabajador es importante para la consecuencia óptima de los objetivos (presencia total en el puesto de trabajo, empatía laboral, alta productividad); mientras una situación psicosocial inadecuada puede afectar la salud causando alteraciones fisiológicas (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas), psicológicas (alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas) o emocionales, y pueden darse directamente o estar mediatizados por una situación de estrés o por la interacción con otros factores como el entorno físico laboral. (Flores Morales, Rosero Bucheli 2021)

En relación con lo mencionado anteriormente, se define a los riesgos psicosociales como situaciones que influyen de manera directa e indirecta en la calidad de vida de los trabajadores. La evaluación de riesgos psicosociales ha permitido identificar las situaciones de riesgo, que sin la intervención y control necesario llegarían a convertirse en una debilidad para la organización. (Sánchez Saavedra 2024)

Antecedentes

La evidencia internacional demuestra que los riesgos psicosociales derivados del diseño, organización y gestión del trabajo afectan de forma directa la salud mental, el ausentismo y la productividad. Por ello, la (Organización Mundial de la Salud 2024) estima que el 15% de los adultos en edad laboral presentan algún trastorno mental en un momento dado, y que la ansiedad y depresión ocasionan 12.000 millones de jornadas laborales perdidas cada año, con un costo cercano a US\$1 billón anual por productividad reducida. Estas pérdidas se asocian a sobrecarga, bajo control, inseguridad laboral, acoso, discriminación y gestión deficiente del trabajo.

A nivel de seguridad y salud en el trabajo, la (Organización Internacional del Trabajo 2023) enfatiza que los riesgos psicosociales constituyen una dimensión crítica de los entornos laborales seguros y saludables, y promueve guías y políticas específicas sobre salud mental en el trabajo. En su panorama global más reciente, la OIT subraya la necesidad de integrar la salud mental en la gestión de la salud en el trabajo y la implementación de medidas de control enfocadas sobre el comportamiento de los trabajadores como parte del deber preventivo empresarial.

En cuanto a estadística nacional reciente, el (Ministerio de Salud Pública 2022) a través de la Encuesta de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y Salud en la Población Ocupada (ECMAT/ENCETP) reporta que el 64,23% de las personas ocupadas en el país presentan estrés asociado a su trabajo, con variación por ramas de actividades (Eje.: Salud 44,44%; pesca 44,07%; construcción 46,47%; sector informal 54,99%). El informe identifica exposición a riesgos psicosociales en múltiples dimensiones y documenta asociaciones entre organización del trabajo, condiciones contractuales y malestar psicológico. Estos datos evidencian la magnitud y transversalidad del problema en el mercado laboral ecuatoriano.

En el sector de la seguridad física, la salud mental está relacionada con el bienestar emocional de los agentes de seguridad y todos aquellos procesos que interactúan en los proyectos y/o clientes bajo la prestación de servicios de guardianía, sin embargo, en la empresa que se realiza el presente estudio no se evidencia un antecedente que permita tener un histórico y/o comportamiento relacionado a los riesgos psicosociales. No obstante, el bienestar emocional está relacionado con la parte psicológica y social de un individuo. Afecta la manera en la que el guardia de seguridad piensa, siente y actúa; también influye en su manera de gestionar el estrés, de relacionarse con los demás, la toma de decisiones.

La investigación realizada por (Aguilera, Eliseo, Torres 2019) en dos empresas de seguridad física del país, teniendo como población de estudio al personal de guardias de seguridad. Como propósito del estudio fue evaluar los factores de riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores y producen estrés laboral. Dentro de las veinte variables valoradas en la aplicación del cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo aplicado a los guardias de seguridad, de ellas: el ritmo de trabajo (89,1%), (76,7%) es el de mayor prevalencia y más desfavorable para la salud. El resto de los factores de riesgo psicosocial evaluados presentan puntuaciones promedio con niveles de exposición más favorables para la salud; aunque no requieren acciones inmediatas, sí resulta necesario tomar medidas de prevención a largo plazo con el fin de evitar afectaciones a la salud de los trabajadores en el futuro.

El autor (Pancha 2023) menciona que los guardias de seguridad experimentan altos niveles de estrés y fatiga mental debido a las demandas emocionales y cognitivas de su trabajo, lo que puede representar un impacto negativo en su bienestar psicológico y su capacidad para tomar decisiones efectivas. Por lo tanto, es importante que las empresas proporcionen apoyo y recursos para promover la salud mental y el bienestar de los guardias de seguridad. La muestra incluyó a 250 trabajadores, de los cuales 180 corresponden a hombres y 70 mujeres, con una edad media de 32 años (rango entre 24 a 45 años). Se utilizó la Escala de Estrés Laboral (EEL) para evaluar el nivel de estrés percibido por los participantes. Los resultados indicaron que el 65% de los trabajadores presentaron niveles moderados a elevados de estrés laboral. Los factores que se asociaron con un mayor nivel de estrés fueron la sobrecarga de trabajo, la falta de autonomía y las demandas emocionales.

El estudio realizado por (Segovia 2021) aplicando la metodología internacional CoPsoQ-istas²¹ para identificar riesgos psicosociales donde se obtuvo los resultados más relevantes en cuanto a la población expuesta, quienes son una compañía de guardias de seguridad; en este caso en específico se identifican las dimensiones psicosociales que afectan directamente con la salud de los colaboradores y estas corresponde al ritmo de trabajo el cual representa un 82,5% de exposición negativa, inseguridad en el trabajo con un 72,5% de exposición negativa, esconder emociones presenta una exposición de 47,5% negativa y exposición intermedia de 52,5%; apoyo de compañeros presenta un 47,5% de exposición negativa e intermedia del 25%; inseguridad en el trabajo con un 35% de exposición negativa y 65% en intermedia; calidad de liderazgo presenta una exposición del 22,5% negativa y del 50% intermedia.

Como antecedentes en otras actividades laborales, por la exposición de factores de riesgos psicosociales, se presentan estudios relacionados con la prevención de riesgos psicosociales. En el estudio de los autores (Jacome, Noroña, Vega 2021), realizaron un estudio cuantitativo, observacional, transversal, prospectivo y analítico en una población de 89 docentes de un Instituto Superior Tecnológico en Quito, aplicando la encuesta de Factores de Riesgos Psicosociales de Silva, para evaluar los factores de riesgo en el trabajo académico. Dentro del estudio, hubo 47,2% del género femenino y un 52,8% masculino. Predominó el grupo etario de 31 a 40 años; entre los factores de riesgos psicosociales predominó el parámetro de exigencias laborales. El 75,3% presentó riesgo psicosocial medio, no reflejado con el desempeño docente. Concluyendo en su estudio, los factores presentes están relacionados con la carga de trabajo, contenido y características de las tareas, entre otros aspectos, se comprobó que el desempeño docente no se afectó por la presencia de factores de riesgo psicosocial.

En el estudio realizado por (López et al. 2021) en una institución hospitalaria pública del Ecuador, cuyo estudio observacional descriptivo de tipo correlacional enfocado en 90 médicos entre masculinos y femeninos. En el resultado, se obtuvo que en la dimensión de riesgo psicosocial el género femenino es de nivel alto por la exigencia psicológica con un 33,33% y un 11,11% de doble presencia, seguido por el mismo género del nivel medio con un 22,22% para trabajo activo y posibilidad de desarrollo; mientras que el masculino manifiesta un 11,11% el apoyo social en la institución.

Los autores (Zapata, Riera 2024) ejecutaron una investigación con enfoque cuantitativo con relación a factores psicosociales con el estrés laboral en los trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social sede Ambato (IESS), para la evaluación de variable independiente, se utilizó el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales propuesto por el Ministerio de Trabajo en el Ecuador; el estudio se realizó durante dos semanas del mes de agosto de 2023, de las 148 personas encuestadas, el 4,1% de los encuestados está sometido a un alto nivel de riesgo de estrés, el 24,3% nivel intermedio, el 50,7% estrés y el 20,9% bajo nivel de estrés.

El estudio realizado por (Guamán Guevara 2025) presentó un enfoque adaptado a un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, así de enero a julio de 2024 se realizaron 237 encuestas de trabajadores del sector del calzado de los 9 cantones de la Provincia de Tungurahua, cuya metodología aplicada fue el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales propuesto por el Ministerio del Trabajo de Ecuador. Los resultados mostraron una distribución asimétrica en cuanto al género con el 62% femenino y el 38% masculinos; evidenciando el 84% de los trabajadores en el estudio presentaron nivel medio y alto riesgo psicosocial.

El autor (Briceño Ríos 2025) estableció una investigación de estudio en una población de 34 trabajadores de una empresa minera en la provincia de El Oro; para ello, se empleó el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo. Con una distribución asimétrica de 91% de hombres y 9% de mujeres con rango de edad entre 25-52 años. Dentro del estudio del área de procesamiento de material minero, están más expuestos por jornadas laborales extensas, horarios rotativos, trabajos a la intemperie, carga laboral, entre otros. Como resultado del estudio, se obtuvo el 15% del nivel de riesgo bajo, 79% riesgo medio y 6% riesgo alto.

Justificación

El estudio y evaluación de los riesgos psicosociales es **importante** porque constituyen uno de los desafíos más relevantes para la salud y seguridad laboral del siglo XXI, debido a su relación directa con el bienestar de los trabajadores, la calidad del clima organizacional y la productividad. En Ecuador, el (Ministerio de Salud Pública 2022) a través de una encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo y Salud, revela que el 64,23% de la población ocupada presenta estrés laboral, reflejando una prevalencia elevada y

transversal a distintos sectores. En el ámbito de seguridad privada, como es el caso de la compañía de seguridad y vigilancia, las exigencias propias del servicio (turnos prolongados, alta vigilancia, exposición a situaciones de tensión) incrementa la vulnerabilidad ante este tipo de riesgos. Este panorama exige implementar un plan preventivo fundamentado en evaluaciones técnicas estandarizados como FPSICO 4.0, capaz de identificar y cuantificar factores de riesgos en dimensiones críticas.

La propuesta metodológica es **útil** porque permite diagnosticar los factores psicosociales presentes en la compañía de seguridad y vigilancia, y diseñar acciones preventivas ajustadas a su realidad operativa. La metodología FPSICO 4.0 permite medir variables como exigencias psicológicas, autonomía, apoyo social, liderazgo, carga mental y compensaciones, facilitando la priorización de intervenciones.

La implementación del plan para la prevención de riesgos psicosociales tendrá un **impacto** positivo directo en la reducción de condiciones que generan estrés, agotamiento y disminución del desempeño en los trabajadores. A nivel organizacional, se espera una mejora del clima laboral, disminución de la rotación de personal y la reducción del ausentismo por causas asociadas a la salud mental. En el plano Normativo, la compañía de seguridad y vigilancia fortalecerá su cumplimiento con la legislación ecuatoriana en material de prevención de riesgos laborales, consolidando su imagen como una empresa responsable y comprometida con el bienestar de su personal.

Entre los **beneficios** más relevantes se encuentran la mejora de la satisfacción y el compromiso laboral, el aumento de la eficiencia operativa y la disminución de los costos indirectos asociados a la rotación y el ausentismo. Así mismo, la empresa podrá con un sistema documentado de gestión de riesgos psicosociales que facilite auditorías internas, inspecciones laborales y procesos de certificación. Los guardias de seguridad serán los principales beneficiarios con la implementación del plan de prevención de riesgo psicosocial, el cual, mediante las intervenciones y acciones preventivas enfocadas en la salud mental y el mejoramiento del ambiente de trabajo, reduciendo en lo posible la presencia de estrés laboral, carga mental, cansancio o agotamiento físico, factores que limitan el cumplimiento de sus labores o demanda bajo sus funciones.

La implementación del plan para la prevención de riesgos psicosociales en la compañía de seguridad y vigilancia es **factible**, dado que FPSICO 4.0 es un instrumento de

aplicación sencilla, con soporte documental, software de análisis y criterios de interpretación claramente definidos. Económicamente, la implementación no requiere una inversión desproporcionada, ya que los costos principales se centran en la capacitación del equipo evaluador, administración del cuestionario y el diseño de medidas preventivas, los cuales pueden optimizarse utilizando recursos internos y alianzas estratégicas.

Objetivos

Objetivo general:

Implementar un plan para la prevención de riesgos psicosociales en la compañía de seguridad y vigilancia física.

Objetivos específicos:

- Diagnosticar el nivel de exposición a riesgos psicosociales en el personal operativo y administrativo de la compañía de seguridad y vigilancia física, mediante la aplicación del cuestionario FPSICO 4.1.
- Analizar los resultados obtenidos de la evaluación FPSICO 4.0 para identificar los factores psicosociales con mayor nivel de riesgo, priorizando aquellos que incidan en la salud, el bienestar y el desempeño laboral del personal.
- Diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales acorde a la estructura organizacional y a las condiciones de trabajo de la compañía, incorporando acciones preventivas, correctivas y de seguimiento conforme a la normativa vigente.
- Establecer un sistema de indicadores técnicos que permitan el seguimiento y la evaluación continua de las acciones del plan de prevención, con el fin de verificar su efectividad y promover la mejora progresiva de las condiciones psicosociales.
- Validar la propuesta del plan de prevención de riesgos psicosociales a partir del análisis de su ejecución, la asignación de responsabilidades y su viabilidad técnica, económica y operativa dentro de la organización.

CAPÍTULO II

INGENIERÍA DE PROYECTOS

Diagnóstico de la situación actual de la empresa

Datos sociodemográficos

- **Género de los trabajadores**

Interpretación: En la tabla 1, se muestra el 84% de trabajadores de la compañía de seguridad y vigilancia física que corresponde a personal masculino, manifestando de esta forma que ocupa espacios importantes en el ámbito laboral seguido por el 16% del género femenino, con un total de 255 trabajadores evaluados.

Tabla 1. Género del trabajador

Género del trabajador		
Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	213	84%
Femenino	42	16%

Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

- **Nivel de instrucción**

Interpretación: En la tabla 2, se muestra el nivel de instrucción que poseen los colaboradores de la compañía de seguridad y vigilancia física., donde el mayor porcentaje equivale al 88% correspondiente al nivel de bachillerato, debido a que la mayoría de los puestos operativos es un requisito indispensable para brindar servicios de seguridad y vigilancia, seguido con un 5% que posee formación de ciclo básico, los cuales junto al 3% de primaria de los cuales están cursando sus estudios de secundaria con el apoyo de la compañía; luego tenemos un 3% con formación de Tercer Nivel en cargos administrativos seguido del 1% con formación de Cuarto Nivel.

Tabla 2. Nivel de instrucción de los trabajadores

Nivel de Instrucción		
Instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	8	3%
Ciclo básico	12	5%
Bachiller	225	88%
Tercer Nivel	8	3%
Cuarto Nivel	2	1%

Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

- **Área de trabajo**

Interpretación: En la tabla 3, se muestra la distribución por área de trabajo en la compañía de seguridad y vigilancia física, el 95% corresponde a trabajadores operativos distribuidos en los diferentes puntos de seguridad, y el 5% de personal administrativo quienes desempeñan diferentes cargos de oficina.

Tabla 3. Área de trabajo

Área de trabajo		
Área	Frecuencia	Porcentaje
Operativo	242	95%
Administrativo	13	5%

Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

Componentes de evaluación del método FPSICO 4.0

Para la evaluación de riesgos psicosociales realizada en la compañía de seguridad y vigilancia física., se realizó la socialización de los riesgos psicosociales y sus efectos a la salud mental en el ámbito laboral, con la participación de todo el personal de la compañía, así mismo, se hizo la respectiva socialización del instrumento de evaluación y sus respectivas preguntas previo a aplicación, permitiendo solventar cualquier duda o interrogante que se presente en el desarrollo del cuestionario.

Para el respectivo estudio, se ha empleado el instrumento de evaluación FPSICO 4.0 del INSST; el cual, está compuesto de un cuestionario que consta de 44 preguntas con las que se obtiene información de 9 factores descritos a continuación:

1) Tiempo de trabajo (TT)

Este aspecto se relaciona con la forma que se organiza el tiempo dedicado al trabajo, es decir, cómo la empresa distribuye el tiempo de sus trabajadores a lo largo de la semana como en la jornada diaria. Su estudio se enfoca en valorar e identificar cómo las condiciones de las labores influyen en los trabajadores, teniendo presente los espacios al descanso, horarios de trabajo, tiempo de recuperación, fines de semana, frecuencia y calidad y la duración de la jornada que ejercen entre su vida personal y social. (INSHT 2012)

2) Autonomía (AU)

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructura temporal de la actividad laboral, cuestiones de procedimientos y organización del trabajo. Esta dimensión se divide en dos (2) factores:

▪ Autonomía temporal

Este factor se refiere al nivel de libertad que posee el trabajador para gestionar sus propios horarios dentro de la jornada laboral, considerando que el trabajador puede influir sobre la distribución del tiempo que dedica a sus tareas, prioridades de sus responsabilidades, adaptar su organización diaria, decidir cuándo iniciar o finalizar ciertas actividades, siempre dentro de sus responsabilidades establecidas por la empresa. (INSHT 2012)

▪ Autonomía decisional

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

3) Carga de trabajo (CT)

La dimensión de carga de trabajo se refiere al conjunto de exigencias que debe atender un trabajador durante el desarrollo de sus funciones. Es decir, implica el nivel de esfuerzo físico, mental o emocional que la tarea demanda para cumplir con las responsabilidades asignadas.

La carga de trabajo está subdividida por los siguientes factores:

- **Presiones de tiempos**

La presión relacionada con el tiempo se analiza considerando cuánto margen temporal se otorga para desarrollar cada tarea, la rapidez con la que deben ejecutarse las actividades y aquellas situaciones en las que el trabajador se ve obligado a incrementar de manera puntual su ritmo de trabajo.

- **Esfuerzo de atención**

Con independencia de la naturaleza de la tarea, esta requiere que se la preste una cierta atención; esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe mantener dicho esfuerzo.

- **Cantidad y dificultad de la tarea**

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas.

4) Demandas psicológicas (DP)

Se refiere al nivel de esfuerzo mental que ejerce un trabajador y que debe invertir para realizar sus funciones, el cual implica información del entorno o del propio sistema de trabajo, utilizando conocimientos previos, recordar y recuperar

datos. Así mismo, razonar y plantear alternativas para resolver situaciones que se presentes en su entorno o lugar de trabajo.

5) Variedad / Contenido del trabajo (VC)

Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general; siendo además reconocido, apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las compensaciones económicas que este pueda.

6) Participación / Supervisión (VP)

Esta dimensión analiza dos manifestaciones del control presentes en el entorno laboral, por un lado, el grado en que la persona trabajadora puede involucrarse y aportar en distintos componentes de su actividad diaria; y por otro, el nivel de control que la institución ejerce mediante el seguimiento y orientación de las tareas o responsabilidades asignadas.

En este sentido, la supervisión se entiende como la percepción que tiene el trabajador acerca de la influencia que sus jefes directos mantienen sobre la forma en que organiza y ejecuta sus labores, así como sobre las decisiones asociadas a su desempeño.

Por otra parte, la participación nos hace referencia al nivel de compromiso, colaboración y capacidad de intervenir que posee el trabajador en procesos relacionados con su puesto de trabajo, cómo puede organizar su entorno (equipos, maquinaria, muebles o enseres) que están relacionados de forma general con la organización.

7) Interés por el trabajador / Compensación (ITC)

El interés por el trabajador se relaciona con el nivel en que la organización demuestra una preocupación genuina, sostenida y orientada al bienestar integral de su personal. Este aspecto se evidencia cuando la entidad impulsa

oportunidades de crecimiento profesional, facilita procesos de formación y promueve trayectorias de desarrollo dentro de la institución.

Asimismo, esta dimensión considera la medida en que la empresa mantiene informados a sus colaboradores estas iniciativas y refleja su compromiso mediante condiciones que favorezcan la estabilidad laboral.

8) Desempeño de rol (DR)

La dimensión relacionada con el desempeño del rol analiza las dificultades que pueden surgir cuando no existen una definición clara y coherente de las tareas asignadas a un puesto de trabajo; por el cual, esta dimensión incluye dos componentes esenciales que menciono a continuación:

Por un lado, la claridad de rol, que se vincula con la precisión con la que se establecen las actividades, responsabilidades y expectativas del cargo; esto abarca la delimitación de qué tareas deben ejecutarse, la forma en que deben realizarse, nivel de calidad esperados, plazos previstos y el grado de responsabilidad asociados a cada función.

Por otro lado, el conflicto de rol se refiere a aquellas situaciones en las que el trabajador enfrenta requerimientos que se contradicen entre sí, que resultan incompatibles o pueden generar dilemas éticos al momento de cumplir con sus obligaciones.

9) Relaciones y apoyo social (RAS)

Esta dimensión contempla los elementos del ambiente laboral que surgen de la interacción entre las personas dentro del lugar de trabajo. Incluyendo la valoración del “apoyo social”, entendiendo como un recurso que puede atenuar el estrés, ya que implica la posibilidad de recibir ayuda práctica, guía u orientación de parte de compañeros, supervisores u otros actores del entorno organizacional para facilitar el desempeño adecuado de las tareas, por otra parte, considera la calidad de los vínculos interpersonales y la percepción de colaboración mutua en el ejercicio diario de las funciones.

Resultados de evaluación de riesgos psicosociales

Una vez aplicado el instrumento de evaluación de riesgo psicosocial a todo el personal de la compañía de seguridad y vigilancia física., el método utilizado se fundamenta en la aplicación de un cuestionario voluntario y anónimo, a través del método “Factores Psicosociales” (FPSICO) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

El cuestionario se aplicó a **255 colaboradores**, de los cuales se obtuvo los resultados finales y el nivel de riesgo como se muestra en la siguiente gráfica 1:

PERCENTIL OBTENIDO	RIESGO	CODIGO DE COLOR
Percentil < P ₆₅	Situación adecuada	
P ₆₅ ≤ Percentil < P ₇₅	Moderado	
P ₇₅ ≤ Percentil < P ₈₅	Elevado	
Percentil ≥ P ₈₅	Muy Elevado	

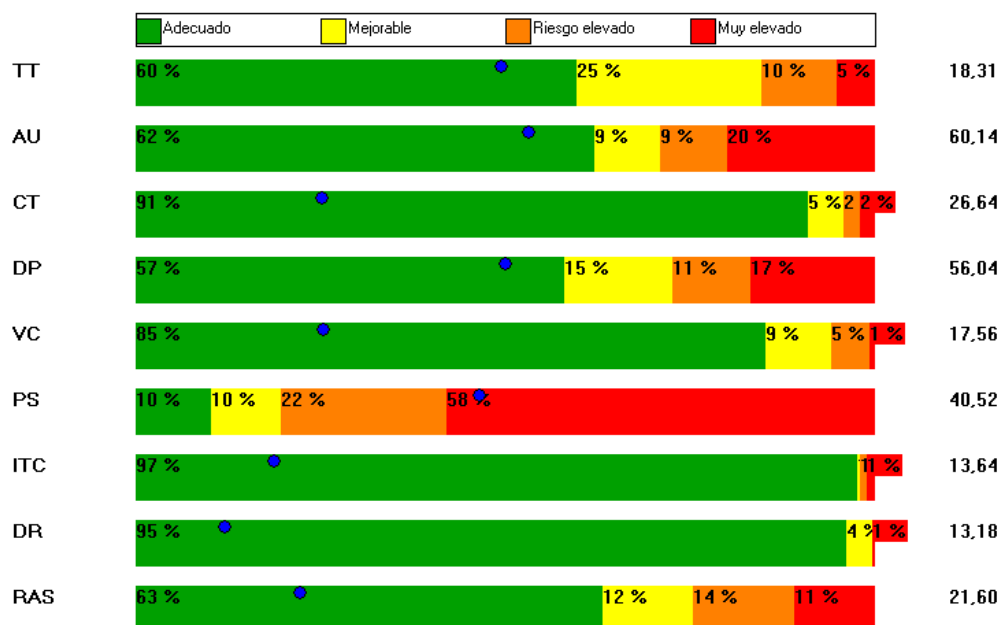
Gráfica 1. Nivel de riesgos
Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

El percentil es un valor estadístico que indica la posición relativa de un dato dentro de un conjunto y se expresa en una escala de 0 a 100; el percentil “P” representa el valor por debajo del cual se encuentra P% de los datos, por ejemplo:

- El percentil <65 (< P₆₅) significa que el 65% de los datos están por debajo de ese valor, y solo un 35% por encima.

En términos sencillo, el percentil sirve para comparar un resultado individual (Ej.: la puntuación obtenida en el cuestionario de riesgos psicosociales) con un grupo de referencia.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos tras la aplicación del Cuestionario de Factores Psicosociales (FPSICO 4.0). En la siguiente gráfica se muestra gráficamente el Perfil Valorativo para el global de trabajadores de la compañía de seguridad y vigilancia física., que han contestado el cuestionario:



Gráfica 2. Valoración: Resumen de la exposición de nivel de riesgo
Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

PERFILES: A continuación se presenta los resultados de perfiles evaluados en la compañía de seguridad y vigilancia física.

Tabla 4. Tiempo de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	18,31	6,86	17,00

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
152	64	26	13

Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

Distribución de resultados por niveles de riesgo:

- 60% - Adecuado.
- 25% - Mejorable.
- 10% - Elevado.
- 5% - Muy Elevado.

Los resultados muestran que, en general, la empresa de seguridad y vigilancia física mantiene una gestión aceptable del tiempo de trabajo para la mayoría de su

personal operativo y administrativo. El 60% de los trabajadores percibe que los horarios, descansos y la distribución de turnos son razonables y no interfieren en su bienestar; por lo que, este porcentaje sugiere que, en una buena parte de los puestos, la planificación de jornadas y relevos facilita un desempeño estable y sin sobrecargas temporales.

Sin embargo, también se identifican que la población trabajadora (25%) indicó situaciones que podría optimizarse, lo que denota la presencia de pequeñas tensiones vinculadas al ordenamiento del tiempo laboral y que se podría asociar a la falta de tiempo para atender situaciones personales, familiares o sociales dentro de sus actividades cuando así lo requieran.

Por otra parte, los porcentajes correspondientes a niveles elevados (10%) y muy elevados (5%) evidencian que existe un grupo reducido, pero relevante, que experimenta exigencias temporales claramente desfavorables, lo que podemos interpretar que en la seguridad y vigilancia física donde predominan turnos extendidos, guardias nocturnas y coberturas imprevistas, representando que algunos trabajadores enfrenten tiempos de descansos insuficientes, acumulación de turnos o ritmos laborales difíciles de sostener de manera continua.

En términos generales, los resultados reflejan un desempeño aceptable en la gestión del tiempo de trabajo, aunque con la necesidad de revisar ciertos esquemas de asignación de turnos y manejo de coberturas operativas, especialmente en aquellos equipos o puestos donde las exigencias temporales se presentan con mayor intensidad.

Tabla 5. Autonomía

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	60,14	28,63	58,00

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
158	23	23	51

Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

Distribución de niveles:

- 62% - Adecuado.
- 9% - Mejorable.
- 9% - Elevado.
- 20% - Muy Elevado.

Los resultados muestran que, en general, una parte importante del personal percibe que cuenta con un nivel aceptable de autonomía dentro de empresa. Esto significa que sienten que disponen de cierto margen para organizar su ritmo de trabajo y tomar pequeñas decisiones durante sus actividades, lo cual es positivo considerando que la labor de vigilancia suele estar guiada por protocolos estrictos y tareas rutinarias.

Sin embargo, también aparece un grupo minoritario para el cual la autonomía es insuficiente, ya sea porque sus actividades están demasiado condicionadas por instrucciones permanentes o porque no tienen posibilidad de ajustar su labor cuando las circunstancias cambian.

Tabla 6. Carga de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	26,64	13,89	24,00

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
232	12	6	5

Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

Distribución de niveles:

- 91% - Adecuado.
- 5% - Mejorable.
- 2% - Elevado.
- 2% - Muy Elevado.

En términos generales, la empresa mantiene una exigencia laboral manejable, pues un gran porcentaje de los trabajadores (91%) manifestó un nivel adecuado. Esto representa que el volumen de tareas y el esfuerzo requerido para cumplir con las actividades habituales se encuentran dentro de rangos razonables y compatibles con un trabajo seguro y ordenado.

Sin embargo, también se identificaron pequeños grupos que reportaron percepciones distintas. Un porcentaje (5%) considera que la carga podría mejorarse, mientras que una minoría más pequeña (2%) experimenta niveles que ya representan una mayor presión; aunque estos valores no son predominantes, sirven como señal advertencia.

Tabla 7. Demandas Psicológicas

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	56,04	18,37	54,00

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
148	37	27	43

Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

Distribución de resultados por niveles de riesgo:

- 57% - Adecuado.
- 15% - Mejorable.
- 11% - Elevado.
- 17% - Muy Elevado.

Los resultados muestran que, en términos generales, algo más que la mitad de la población trabajadora (51%) percibe que las exigencias cognitivas propias del trabajo se mantienen en un rango manejable, lo que sugiere que la mayoría logra procesar la información, tomar decisiones y atender situaciones del entorno sin experimentar una sobrecarga significativa.

Los porcentajes ubicados en niveles mejorables, elevados y muy elevados reflejan que existe un grupo de trabajadores que opera bajo condiciones que exigen atención sostenida, análisis constante de situaciones cambiantes, toma rápida de decisiones y manejo simultáneo de varios estímulos, características propias de los servicios de seguridad y vigilancia física. Estas exigencias pueden incrementar la fatiga mental y, a largo plazo, afectar el desempeño y la capacidad de respuesta en situaciones críticas.

En términos generales, aunque la tendencia es favorable, la presencia de niveles altos (11%) y muy altos (17%) en una proporción considerable del personal indica la necesidad de revisar las condiciones bajo las cuales se desempeñan actividades de guardianía (personal operativo).

Tabla 8. Variedad y contenido del trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	17,56	11,79	16,00

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
217	23	13	2

Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

Distribución de resultados por niveles de riesgo:

- 85% - Adecuado.
- 9% - Mejorable.
- 5% - Elevado.
- 1% - Muy Elevado.

Los resultados muestran que la gran mayoría de la población trabajadora (85%) percibe que las tareas que realizan cuentan con una estructura y un contenido laboral que se ajusta adecuadamente a lo que se espera dentro de las funciones de vigilancia. Esto sugiere que, en términos generales, los puestos ofrecen un nivel aceptable de diversidad en las actividades, evitando la monotonía excesiva o la ejecución de tareas que se alejen de sus responsabilidades principales.

Un 9% refleja condiciones “mejorables”, lo cual podría estar relacionado con actividades repetitivas o con que, aunque propias del cargo, podrían enriquecerse mediante una mayor rotación o ajustes menores en la organización del trabajo.

Los porcentajes de nivel de riesgo elevado (5%) y muy elevado (1%) representan una proporción pequeña, pero aportan señales importantes, que en algunos casos la labor podría resultar demasiado rutinaria, o, por el contrario, implicar exigencias adicionales que sobrepasen la variedad esperada para un agente guardia de seguridad. Estas situaciones, aunque minoritarias, pueden influir en la motivación y el sentido de realización profesional si no se gestionan oportunamente.

En términos generales, los datos reflejan que la estructura y el contenido de las tareas se mantienen, lo que representa estar dentro de parámetros aceptables, con oportunidades puntuales de mejora para fortalecer la experiencia laboral de la población trabajadora.

Tabla 9. Participación y supervisión

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	40,52	12,77	38,00

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
26	24	57	148

Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

Distribución de resultados por niveles de riesgo:

- 10% - Adecuado.
- 10% - Mejorable.
- 22% - Elevado.
- 58% - Muy Elevado.

A diferencia de los resultados y dimensiones anteriores, en esta dimensión nos muestran un nivel de riesgo muy elevado (58%) y el (22%) en riesgo elevado,

mientras que solo una minoría reporta condiciones adecuadas o moderadamente favorables. Esta distribución evidencia que, dentro de la empresa de seguridad, la gestión del control operativo y la forma en que se involucra al personal en decisiones relacionadas con su trabajo presentan debilidades significativas.

La elevada proporción de colaboradores a niveles críticos sugiere que las prácticas de supervisión podrían estar percibiéndose como excesivamente rígidas o poco orientadas al acompañamiento, lo cual afecta la autonomía y la capacidad del trabajador para desenvolverse de manera segura y eficiente. De igual forma, los bajos porcentajes en los rangos adecuados indican que existen oportunidades limitadas para participar en aspectos claves de la organización, tales como: mejora de procesos, toma de decisiones operativas o retroalimentación respecto a sus puestos de trabajo.

En un entorno como la seguridad física, donde el desempeño depende en gran medida de la coordinación, la claridad de las directrices y la comunicación efectiva entre mandos medios y personal operativo, estos resultados reflejan la necesidad de fortalecer las prácticas de liderazgo, promover un estilo de supervisión más cercano y desarrollar mecanismos que permitan que los trabajadores sean escuchados e involucrados en asuntos relacionados a su labor diaria. Una intervención de estos aspectos no solo podría mejorar el clima laboral, sino también contribuir al cumplimiento más eficiente y seguro de las funciones asignadas.

Tabla 10. Interés por el trabajo y compensación

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	13,64	14,76	9,00

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
249	1	2	3

Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

Distribución de resultados por niveles de riesgo:

- 97% - Adecuado.
- 1% - Mejorable.
- 1% - Elevado.
- 1% - Muy Elevado.

En esta dimensión se observa un predominio casi absoluto de condiciones favorables, ya que el 97% del personal percibe un nivel adecuado en cuanto al interés que la empresa demuestra por su bienestar y la correspondencia entre el esfuerzo realizado y las compensaciones otorgadas. Es decir, este resultado refleja que, en líneas generales, la empresa mantiene prácticas claras y consistentes para comunicar oportunidades de desarrollo, reconocer el desempeño y ofrecer cierta estabilidad laboral, elementos especialmente significativos en un sector como la seguridad física, donde las jornadas externas y los entornos de riesgo pueden incrementar la sensibilidad frente a la falta de respaldo institucional.

Los resultados ubicados en los niveles mejorable, elevado y muy elevado, que en conjunto suman solo el 3%, indican la presencia de casos puntuales en los que algunos trabajadores podrían no sentirse completamente considerados, ya sea por limitaciones en la retroalimentación recibida, expectativas de crecimiento no resueltas o percepciones individuales sobre el equilibrio entre las responsabilidades asumidas y los beneficios obtenidos.

En términos globales, los resultados sugieren que la empresa ha logrado establecer una base sólida de reconocimiento y apoyo al trabajador, la cual representa un factor protector frente a riesgos psicosociales propios de las actividades de seguridad y vigilancia, teniendo presente la importancia de mantener mecanismos continuos de diálogo y seguimiento que aseguren que todos los colaboradores experimentan el mismo nivel de respaldo institucional.

Tabla 11. Desempeño del rol

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	13,18	11,34	12,00

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
245	9	0	1

Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

Distribución de resultados por niveles de riesgo:

- 95% - Adecuado.
- 4% - Mejorable.
- 0% - Elevado.
- 1% - Muy Elevado.

Los datos evidencian que la gran mayoría del personal tiene claridad respecto a lo que se espera de su puesto de trabajo, tanto en funciones como en responsabilidades operativas; este comportamiento, reflejado en un 95% dentro del nivel adecuado, indica que los lineamientos de trabajo, especialmente en actividades críticas como la vigilancia, el control de accesos o la verificación de rutinas están suficientemente definidos y permiten al trabajador actuar con seguridad y coherencia frente a los procedimientos establecidos.

Un pequeño porcentaje del 4% como nivel de riesgo mejorable, sugiere que existen casos puntuales donde podrían generarse dudas operativas, ya sea por cambios en los turnos, variaciones en los puestos asignados o diferencias en las instrucciones recibidas.

Finalmente, la presencia mínima del *nivel muy elevado* representado por 1% nos indica situaciones excepcionales donde el trabajador percibe contradicciones en lo que se le pide o enfrenta demandas que podrían entrar en conflicto ético u operativo. Aunque corresponde a un grupo mínimo, en el contexto de la seguridad privada, es importante atender estos escenarios para prevenir errores, tensiones o interpretaciones que afecten la calidad del servicio o la seguridad del propio personal.

Tabla 12. Relaciones y apoyo social

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	21,60	13,91	21,00

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
161	31	35	28

Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

Distribución de resultados por niveles de riesgo:

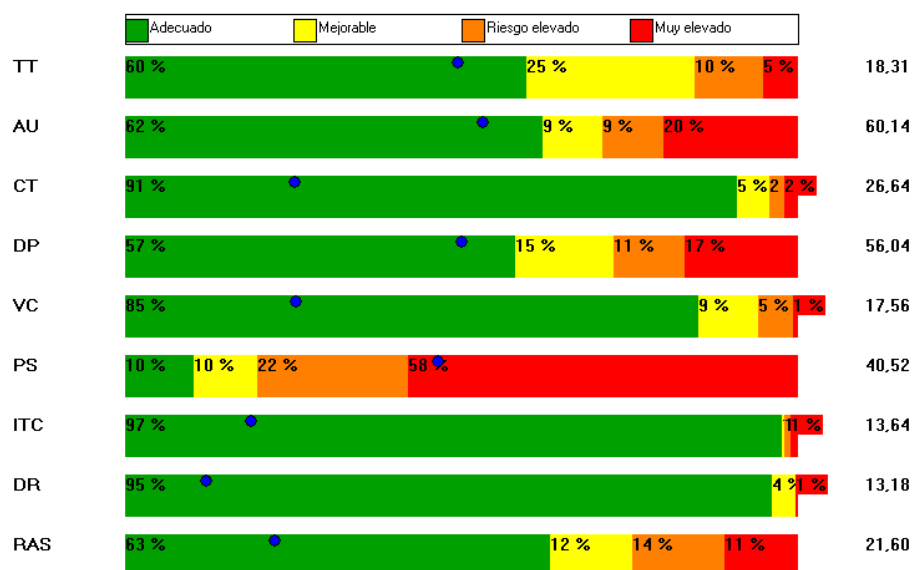
- 63% - Adecuado.
- 12% - Mejorable.
- 14% - Elevado.
- 11% - Muy Elevado.

Los resultados obtenidos muestran que la mayoría del personal percibe un ambiente interpersonal funcional, dado que un 63% refiere un nivel adecuado, lo cual refleja que, en general, los vínculos laborales permiten desarrollar las actividades sin tensiones mayores. Sin embargo, la presencia de porcentajes no menores en niveles de riesgo (12% mejorable, 14% elevado y 11% muy elevado) evidenciando que existe un grupo significativo de trabajadores que experimenta dificultades en la interacción cotidiana o siente que no dispone del acompañamiento suficiente por parte de compañeros de trabajo, jefes o supervisores.

En el contexto de una empresa de seguridad y vigilancia física, donde las tareas suelen ser individuales, con turnos prolongados, rotativos y escasa interacción directa durante la jornada laboral, estas percepciones adquieren relevancia; por el cual, las limitaciones para recibir apoyo oportuno, la falta de comunicación fluida y la distancia entre puestos o turnos pueden influir en que una parte del personal perciba una menor cohesión y respaldo social. Esto puede impactar el bienestar emocional y la eficiencia operativa, especialmente en situaciones que exigen respuesta rápida, coordinación o manejo de incidentes.

HALLAZGOS

Los resultados y el análisis integral de las dimensiones evaluadas mediante la herramienta FPSICO evidencia un panorama psicosocial diverso dentro de la empresa de seguridad y vigilancia física, donde conviven condiciones favorables con áreas que requieren mayor atención.



Gráfica 3. Valoración del resumen de exposición
Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

En general, se observan dimensiones con predominio de niveles adecuados, lo que refleja prácticas organizacionales que, en buena medida ofrecen un entorno de trabajo funcional para un gran número de trabajadores.

Dentro de los puntos más relevantes, se destacan las dimensiones como: carga de trabajo, variedad y contenido, interés por el trabajador/compensación y desempeño del rol, las cuales presentan resultados ampliamente favorables y demuestran que la estructura operativa y las tareas asignadas se manejan de manera clara, equilibrada y con una distribución funcional. Esto refleja que, en términos generales, la población trabajadora cuenta con procedimientos definidos, demandas ajustables a sus capacidades y una percepción de estabilidad en aspectos esenciales de sus labores.

Por otra parte, el estudio también pone en manifiesto la existencia de riesgos psicosociales en niveles más elevados dentro de dimensiones como: participación/supervisión y

relaciones y apoyo social, y en otros subcomponentes vinculados con la autonomía y las demandas psicológicas. Estos hallazgos señalan que, a pesar de la estabilidad en otras dimensiones, persisten desafíos que pueden afectar el bienestar cotidiano del personal, especialmente relacionados con la interacción con mandos directos, el acceso a espacios de participación y la disponibilidad de apoyo oportuno para resolver dificultades propias de sus funciones.

En términos generales, los hallazgos muestran que la organización cuenta con bases sólidas en varios aspectos de la gestión psicosocial, pero requiere intervenciones puntuales en áreas críticas (especialmente en supervisión y participación) para asegurar un equilibrio adecuado entre las exigencias del servicio, las condiciones laborales y el bienestar del personal.

Tabla 13. Resultados obtenidos

ÁREA	Nro. CUESTIONARIOS	FACTOR PSICOSOCIAL								
		TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
Todas las áreas	255	60%	62%	91%	57%	85%	58%	97%	95%	63%

Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

Gran parte de los trabajadores señala en el estudio que únicamente son informados cuando se realizan ajustes en equipos o materiales, mientras que un porcentaje aún mayor indica que solo reciben comunicación al introducir nuevas formas de trabajo. Asimismo, un porcentaje significativo menciona que no participa en procesos vinculados con lanzamientos de productos, reorganización interna o cambios en la dirección, recibiendo únicamente avisos posteriores.

Este componente está relacionado con cómo se reparte la capacidad de decisión entre la empresa y su personal. No obstante, debido a la naturaleza del servicio y al rol estrictamente operativo que cumplen estos colaboradores, por el cual, las decisiones estratégicas o administrativas quedan exclusivamente en manos de los niveles directivos, sin que el personal operativo intervenga en ellas.

Identificación de la institución

La compañía de seguridad y vigilancia física es una empresa del sector privado dentro del mercado con más de 30 años de experiencia en el mercado, el cual, que ofrece servicios de vigilancia y seguridad privada a las instituciones públicas y privadas a nivel nacional, basado en la filosofía de Gestión de Riesgos mediante la integración de recursos físicos, humanos e innovación tecnológica. *(Se mantiene el anonimato del nombre de la compañía por derechos del autor).*

La compañía de seguridad y vigilancia física está enfocada en brindar servicios de vigilancia y seguridad privada a nivel nacional, cumpliendo los requerimientos corporativos de sus clientes y bajo normativas de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo; manteniendo el compromiso de alcanzar los objetivos organizaciones enfocados en fortalecer el bienestar laboral.

Actualmente se encuentra ubicada en la provincia Pichincha, cantón Quito.



Imagen 1. Ubicación en anonimato.
Fuente: Google Maps, (2026)

Datos de la institución.

Institución: Compañía de Seguridad y Vigilancia Física.

Dirección: Pichincha, cantón Quito.

Teléfono: -----

E-mail:

Planificación estratégica.

Misión

Somos una empresa de Seguridad líder en el mercado distrital de Quito y Ecuador en Vigilancia Privada y en Seguridad Integral con la mejor tecnología, contando con personal capacitado y entrenado, proporcionando un servicio de calidad, flexible y amigable cumpliendo con la ley, en aporte al país y aportando a la satisfacción plena del cliente.

Visión

Ofrecemos un excelente servicio de seguridad y vigilancia privada a las empresas públicas y privadas, garantizando con la experiencia, profesionalismo y con los mejores recursos físicos, humanos e innovación tecnológica, la mejor protección de sus bienes y atención eficiente y eficaz del Gerente y personal administrativo, con precios relativamente cómodos y al alcance de nuestros clientes.

Identificación del riesgo

Desde algunos años se ha considerado que las enfermedades mentales afectan el desempeño de los trabajadores, sin embargo, la compañía de seguridad y vigilancia física preocupada por la salud mental y bienestar de los trabajadores, ha planteado la necesidad de ejecutar el estudio de factores psicosociales presentes en los entornos de trabajo y así poder determinar el nivel de riesgo y el grado de estrés que presentan los trabajadores de la compañía; de tal manera que se puedan definir estrategias que permitan intervenir aquellos factores que presenten mayor nivel de riesgo según los resultados obtenidos.

Desde este enfoque, los riesgos psicosociales se posicionan como un desafío importante para los profesionales de seguridad y salud en el trabajo, porque influyen sobre la salud de los guardias de seguridad y reputación de la compañía, lo cual, ha representado ausentismo laboral, presentismo, accidentes de trabajo, desánimo, bajo autoestima, efectos emocionales y del comportamiento.

Para realizar el proceso de evaluación de riesgos psicosociales realizada en la compañía de seguridad y vigilancia física se ha utilizará el Método de Evaluación de Factores Psicosociales (FPSICO Versión 4.0), representada por una herramienta informática para la prevención – AIP. Aplicando al personal operativo y administrativo de la compañía de seguridad y vigilancia física.

FPSICO 4.0 es una aplicación informática que desarrolla el método de evaluación de factores psicosociales diseñado por el INSST en sus versiones 3.1 y 4.0, establece el procedimiento de evaluación psicosocial para facilitar la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. (INSST 2018)

Modelo operativo



Gráfica 4. Modelo Operativo.
Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

Método de desarrollo del modelo operativo

El modelo operativo propuesto para la implementación de un plan para la prevención de riesgos psicosociales en la compañía de seguridad y vigilancia física., se estructura en cinco fases interrelacionadas, orientadas a garantizar un ciclo de mejora continua. La metodología FPSICO 4.0 constituye el eje central para el diagnóstico inicial y la base para el diseño de acciones preventivas.

Fase 1. Preparación y Planificación

Objetivo: Definir el alcance, recursos y lineamientos del proceso de evaluación e intervención.

Actividades principales:

- Conformar un Comité de Prevención de Riesgos Psicosociales con representantes de la gerencia, talento humano, trabajo social, delegado de los trabajadores, medico ocupacional y seguridad industrial.
- Establecer el alcance de la evaluación: cobertura total del personal operativo y administrativo.
- Elaborar el cronograma de ejecución con fechas y responsables para cada fase.
- Capacitar al equipo interno sobre los principios, estructura y uso FPSICO 4.0.
- Preparar la logística para la aplicación del cuestionario (espacios, horarios, medios físicos o digitales).

Interacción con el modelo

Esta fase crea el marco organizativo y normativo que sustenta el diagnóstico; el comité formado aquí será el enlace entre diagnóstico, diseño de medidas y seguimiento, garantizando la coherencia de todo el modelo.

Fase 2. Diagnóstico (Evaluación con FPSICO 4.0)

Objetivo: Identificar y cuantificar los riesgos psicosociales existentes.

Actividades principales:

- Aplicar el cuestionario FPSICO 4.0 siguiendo las directrices técnicas del INSST, asegurando anonimato y confidencialidad.
- Recopilar la información y procesarla mediante el software oficial del FPSICO.
- Generar informes con resultados por dimensión y por puesto/área, obteniendo más de riesgos que visualicen zonas críticas.

Interacción con el modelo:

Esta fase alimenta directamente a la siguiente: el análisis de datos provee la evidencia para priorizar acciones; así mismo, el mapa de riesgos es el punto de convergencia entre la medición y la toma de decisiones estratégicas.

Fase 3. Fase de Análisis y Priorización

Objetivo: Interpretar los resultados y definir prioridades de intervención.

Actividades principales:

- Revisarlos resultados globales, y entregar a la máxima autoridad de la compañía.
- Clasificar las dimensiones evaluadas en tres niveles: riesgo alto, medio y bajo.
- Identificar factores desencadenantes y causas raíz (Ej.: sobrecarga, turnos, liderazgo deficiente, falta de apoyo).
- Definir las áreas y grupos prioritarios para la implementación inicial del plan.

Intervención con el modelo:

El análisis conecta el diagnóstico técnico con la realidad operativa de la empresa; aquí, la información cuantitativa de FPSICO se interpreta a la luz del contexto organizacional, asegurando que las soluciones sean realistas.

Fase 4. Diseño e implementación del Plan de Prevención

Objetivo: Elaborar e implementar medidas preventivas y correctivas adaptadas a la empresa.

Actividades principales:

- Formular el Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales, incorporando:
 - Medidas organizativas (ajuste de turnos, pausas activas, rotación de tareas).
 - Medidas de apoyo (programas de formación, liderazgo positivo, canales de comunicación interna).
 - Acciones de promoción de salud mental (talleres, campañas, asesoría psicológica).
- Asignar recursos humanos, materiales y presupuestario para la ejecución.
- Comunicar el plan a todos los niveles de la organización.
- Ejecutar las acciones conforme al cronograma establecido.

Interacción con el modelo:

Esta fase transforma el diagnóstico en acciones correctas; el plan, respaldado por los datos de FPSICO se convierte en la pieza central que conecta la medición inicial con la mejora de condiciones laborales.

Fase 5. Seguimiento y Retroalimentación

Objetivo: Verificar la efectividad de las medidas implementadas y ajustar al plan.

Actividades principales:

- Establecer indicadores de seguimiento (Ej.: cambios en puntuaciones FPSICO, reducción de ausentismo, mejora en satisfacción laboral).
- Realizar evaluaciones periódicas (semestrales o anuales) para medir evolución.
- Ajustar las acciones preventivas según los resultados obtenidos y la retroalimentación del personal.
- Documentar y reportar los avances al comité y a la alta gerencia.

Interacción con el contenido

Cierra el ciclo de mejora continua; la retroalimentación no solo actualiza el diagnóstico, si no que reinicia el proceso de planificación, creando un sistema vivo y adaptable.

Interacción general de los componentes del modelo

El modelo funciona como circuito cíclico:

1. **Preparación**, establece la estructura organizativa y recursos.
2. **Evaluación FPSICO 4.0**, genera datos objetivos y confiables.
3. **Análisis**, transforma esos datos en prioridades de acción.
4. **Diseño e implementación**, materializa las soluciones en medidas concretas.
5. **Seguimiento**, evalúa el impacto y realimenta la planificación.

Cada componente es dependiente del anterior y condiciona al siguiente; por ello, la integración de FPSICO 4.0 en el núcleo del modelo asegura que todas las fases se basen en evidencia cuantificable y comparable, garantizando la trazabilidad y efectividad de la intervención.

CAPÍTULO III

PROPUESTA Y RESULTADOS ESPERADOS

Alcance

La propuesta será implementada al entorno laboral del personal operativo y administrativo de la compañía de seguridad y vigilancia física., para prevenir riesgos psicosociales y posibles efectos mentales, desgaste emocional, fatiga y en posibles enfermedades profesionales, buscando promover entornos de trabajo seguros y saludables.

Conforme a los lineamientos técnicos y legales establecidos en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102, que regula la gestión de factores psicosociales en el trabajo en el Ecuador. Con la implementación de este programa, no solo va encaminado por el cumplimiento legal obligatorio, más bien está enfocado para identificar los factores psicosociales dentro de la organización, donde se desarrollen actividades de vigilancia, seguridad y monitoreo.

Este alcance permite que la propuesta metodológica no se limite a un diagnóstico, sino que establezca las bases estructurales, funcionales y de seguimiento de un programa permanente de prevención psicosocial dentro de la compañía de seguridad y vigilancia física., garantizando su sostenibilidad en el tiempo y su adecuación normativa.

Objetivos

Mejorar las condiciones psicosociales de los trabajadores de la compañía de seguridad y vigilancia física., fomentando un ambiente de trabajo seguro y saludable; que busca incrementar el bienestar, la satisfacción laboral y la productividad de los empleados.

Justificación

Después de la aplicación del instrumento de evaluación de riesgos psicosociales en la compañía de seguridad y vigilancia física., se ha determinado que los trabajadores presentan un desafío significativo para su salud, seguridad y el bienestar psicoemocional, afectando tanto su rendimiento como la productividad organizacional.

En este contexto, la actividad de seguridad física implica una alta exposición a factores de riesgos psicosociales como: estrés derivado de turnos prolongados, carga y ritmo de trabajo, alta de responsabilidad, exposición a situaciones de conflicto por la interacción con ciudadanía en general, por vigilancia en condiciones de aislamientos (bajo variantes en las condiciones climática), entre otros.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Normativa ecuatoriana en materia de seguridad y salud en el trabajo (Decreto Ejecutivo Nro. 255, Acuerdo Ministerial MDT-2024-196 y Resolución C.D. 513), establecen la obligatoriedad a las empresas públicas y privadas, deben incorporar dentro de su gestión institucional acciones orientadas a anticipar, reducir y manejar los factores de riesgo que pueden afectar al personal.

Presentación de la propuesta

La presente propuesta consiste en la implementación de un Plan para la prevención de riesgos psicosociales en la empresa, dirigido al personal operativo y administrativo de la compañía de seguridad y vigilancia física., dedicada a la prestación de servicios de seguridad y protección física en diferentes instituciones públicas y sectores productivos a nivel local.

La iniciativa se concentra mediante un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales que, además de responder a los requerimientos legales vigentes, plantea la organización de lineamientos operativos, mecánicos de actuación, instrumentos de apoyo y acciones específicas orientados a:

- Identificar y evaluar factores de riesgos psicosociales (estrés laboral, carga mental, turnos rotativos prolongados, violencia laboral, ritmo de trabajo, acoso, etc.).
- Establecer medidas preventivas y correctivas adaptadas al contexto operativo de la seguridad física.
- Promover salud preventiva enfocada en la salud mental y bienestar organizacional.

Componentes tangibles del trabajo final:

- **Programa de prevención de riesgos psicosociales** con lineamientos técnicos y legales.
- **Protocolo de Prevención y Atención** en casos de discriminación, violencia y acoso laboral, conforme lo estable la normativa legal vigente.
- **Formatos y herramientas de evaluación** (cuestionario de evaluación del método FPSICO, formulario de denuncias de acoso laboral, discriminación y violencia, listas de chequeos, ficha de reubicación de puestos de trabajo, etc.).
- **Plan de capacitaciones** y material didáctico para el personal, alineado a los ítems establecidos por el Ministerio del Trabajo.
- **Programa de seguimiento** con indicadores de control y mejora continua.
- **Reporte del programa en la plataforma informática SUT** conforme la propuesta de estudio y de cumplimiento legal en materia de seguridad y salud en el trabajo para empresas con diez (10) trabajadores o más.

Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales

	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Versión: 0.1
		Vigencia: 04/09/2025
		Página: 1 de 21

1. INTRODUCCIÓN

La prevención de riesgos psicosociales constituye un eje fundamental dentro de la gestión integral de la seguridad y salud en el trabajo, ya que estos factores influyen negativamente sobre el bienestar psicológico en los trabajadores y su desempeño diario dentro de la institución. La compañía de seguridad y vigilancia, dedicada a la prestación de servicios de seguridad privada, tiende a estar expuesto a factores de riesgos relacionados con la supervisión, carga de trabajo, participación, acoso laboral, conflictos contractuales e inclusive por agresiones físicas o verbales por la ciudadanía donde se brinda el servicio de seguridad y vigilancia.

El presente plan tiene como finalidad establecer una propuesta metodológica preventiva que permita mitigar estos riesgos, mejorar la calidad de vida laboral, optimizar la productividad y garantizar el cumplimiento normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo, enfocado en promover ambientes de trabajo seguros y saludables.

2. OBJETIVO

Diseñar e implementar un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales en la compañía de Seguridad y Vigilancia, basado en el método FPSICO 4.0, que permita reducir los factores de riesgos identificados y promover un ambiente laboral saludable.

3. ALCANCE

El plan aplica a todo el personal operativo y administrativo de la compañía de seguridad y vigilancia, incluyendo guardias de seguridad, supervisores de turno, personal de monitoreo y personal de apoyo administrativo.

4. DESARROLLO (Metodología)

El desarrollo del plan se articula en cuatro fases:

Elaborado por: Seguridad y Salud Ocupacional

CÓDIGO: SST-PL-03-NP

	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Versión: 0.1
		Vigencia: 04/09/2025
		Página: 2 de 21

- 1) **Diagnóstico inicial:** para obtener el diagnóstico se aplicará el método de evaluación FPSICO 4.0 permitiendo realizar un análisis de los resultados de los factores de riesgos.
- 2) **Diseño de intervenciones:** formulación de actividades preventivas específicas de las dimensiones descritas en el método de evaluación a utilizar.
- 3) **Ejecución:** desarrollo de programas de seguridad y salud, talleres de pausas activas, respiración/relajación y mecanismos de comunicación.
- 4) **Seguimiento y control:** aplicación periódica de FPSICO, encuestas de clima laboral, indicadores de ausentismo, rotación y productividad.

5. ACTIVIDADES PROPUESTAS

El plan de prevención contempla un conjunto de acciones estratégicas diseñadas para intervenir en las dimensiones críticas identificadas por el método de evaluación FPSICO 4.0, cada actividad se orienta a reducir los niveles de riesgos, fortalecer la salud psicosocial de los trabajadores y mejorar el desempeño organizacional.

Dentro de las actividades se presenta las siguientes:

Dimensión FPSICO	Actividad propuesta	Plazo	Responsable
Supervisión y participación	Capacitación en liderazgo	Corto plazo (3 meses)	Talento Humano
Carga de trabajo	Redistribución de turnos, optimización de horarios y descansos	Mediano plazo (6 meses)	Gerencia/Jefe de operaciones
Exigencias psicológicas	Talleres de manejo de estrés y resiliencia laboral	Corto plazo (4 meses)	Médico Ocupacional
Apoyo social	Incentivos económicos, plan de salud mental,	Corto plazo (3	Talento Humano

Elaborado por: Seguridad y Salud Ocupacional

CÓDIGO: SST-PL-03-NP

	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Versión: 0.1
		Vigencia: 04/09/2025
		Página: 3 de 21

	alianzas con farmacias y librerías para fomentar apoyo social y familiar	meses)	
Desarrollo personal	Implementación plan de pausas activas	Permanente	Unidad de SSO

6. RESPONSABLES

- Gerencia General: aprobación y financiamiento del plan.
- Talente Humano: ejecución de programas de capacitación.
- Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo: seguimiento y control del plan.
- Supervisores de áreas: apoyo en la implementación directa de actividades de trabajo en equipo, rotación de turnos y puestos de trabajo de menor demanda, aplicación de pausas activas.
- Responsable de SSO: monitoreo de la salud física y mental de los trabajadores.

	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Versión: 0.1
		Vigencia: 04/09/2025
		Página: 4 de 21

PAUSAS ACTIVAS



Elaborado por: Seguridad y Salud Ocupacional

CÓDIGO: SST-PL-03-NP

	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Versión: 0.1
		Vigencia: 04/09/2025
		Página: 5 de 21

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo prolongado y con alta carga mental, como ocurre en las labores de vigilancia y seguridad, genera fatiga física, tensión muscular y estrés mental; por ello, con el fin de prevenir estos factores y promover hábitos de autocuidado, se establece el presente Plan De Pausas Activas, como medida complementaria al Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales y en cumplimiento al Acuerdo Ministerial MDT-2025-102.

2. OBJETIVOS

Objetivo general

Implementar pausas activas en la compañía de seguridad y vigilancia, como estrategia de promoción de la salud laboral, orientada a reducir fatiga laboral (física y mental) de los trabajadores, mejorar la concentración y prevenir enfermedades profesionales.

Objetivos específicos

- Promover la movilidad articular y la relajación muscular en los trabajadores.
- Disminuir los niveles de tensión.
- Favorecer la regulación emocional mediante técnicas de respiración consciente.
- Reducir el nivel de estrés laboral mediante ejercicios de relajación progresiva.

3. ALCANCE

Aplica a todos los trabajadores operativos y administrativos de la compañía de seguridad y vigilancia, con énfasis en el personal operativo (guardias de seguridad) y administrativo (monitoreo y oficinas).

4. METODOLOGÍA DE APLICACIÓN

Como parte del plan de prevención de riesgos psicosociales, se implementaron pausas activas laborales, entendidas como breves espacios de tiempo destinados a realizar ejercicios

Elaborado por: Seguridad y Salud Ocupacional

CÓDIGO: SST-PL-03-NP

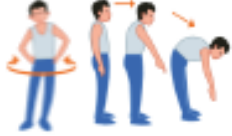
	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Versión: 0.1
		Vigencia: 04/09/2025
		Página: 6 de 21

de estiramientos, respiración y movilidad. Estas intervenciones contribuyen a reducir la fatiga física y mental, mejorar la concentración y prevenir lesiones musculoesqueléticas.

El diseño de las pausas activas se estructuró bajo los siguientes parámetros:

- **Duración:** 5 a 10 minutos.
- **Frecuencia:** dos veces al día (media mañana y media tarde).
- **Contenido:** ejercicios de movilidad articular, estiramiento de extremidades, técnicas de respiración consistente y dinámicas breves de activación corporal.
- **Responsables:** supervisores, mandos medios y Unidad de SSO.

5. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE PAUSAS ACTIVAS

Día	Parte del cuerpo/enfoque	Ejercicios propuestos	Tiempo estimado
Lunes	Movilidad general y extremidades superiores		5 – 10 minutos
Martes	Manos-brazos		5 – 10 minutos
Miércoles	Cintura y espalda		5 – 10 minutos

Elaborado por: Seguridad y Salud Ocupacional

CÓDIGO: SST-PL-03-NP

	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Versión: 0.1
		Vigencia: 04/09/2025
		Página: 7 de 21

Jueves	Piernas y extremidades inferiores		5 – 10 minutos
Viernes	Respiración y relajación		5 – 10 minutos
Sábado	Hombros y cabeza		5 – 10 minutos
Domingo	Espalda y rodillas		5 – 10 minutos

6. INDICADORES DE SEGUIMIENTO

El éxito del plan de pausas activas se medirá con indicadores cuantitativos y cualitativos alineados al Acuerdo Ministerial MDT-2025-i02 y conforme al Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales de la compañía de seguridad y vigilancia, el cual se detalla en la siguiente tabla:

Indicador	Descripción	Meta Anual	Método de verificación
Tabla de participación	% de trabajadores que realizan pausas activas diariamente	$\geq 85\%$	Registro de asistencia y evidencias fotográficas
Reducción de síntomas	Disminución de reportes de dolor	-20% en el	Encuestas trimestrales de

Elaborado por: Seguridad y Salud Ocupacional

CÓDIGO: SST-PL-03-NP

	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Versión: 0.1
		Vigencia: 04/09/2025
		Página: 8 de 21

musculares	muscular, rigidez o fatiga	periodo anual	vigilancia a la salud
Productividad percibida	Aumento en la autopercepción de rendimiento y concentración	+10% en el periodo anual	Encuestas internas de clima laboral
Rotación y ausentismo	Reducción de ausencias o rotación asociadas a estrés/fatiga	-10% en el periodo anual	Reportes del Departamento de T.H
Impacto en clima laboral	Mejora en la percepción de satisfacción laboral	+20% en el periodo anual	Evaluaciones semestrales del clima laboral
Implementación sostenida	% de supervisores que ejecutan pausas activas con su equipo	100%	Auditorías internas del Comité de SST y la Unidad de SSO

7. RESULTADOS ESPERADOS

La aplicación sostenida del plan de pausas activas, generará resultados en tres niveles (individual, grupal y organizacional), los cuales se detallan a continuación:

A nivel individual:

- Reducción significativa de dolores musculoesqueléticos, especialmente en cuello, hombros, espalda y extremidades inferiores.
- Disminución de fatiga visual en personas de monitoreo y administrativos.
- Mayor capacidad de autocontrol emocional, al aplicar técnicas de respiración y relajación.
- Incremento del bienestar general y la satisfacción con las condiciones laborales.

Elaborado por: Seguridad y Salud Ocupacional

CÓDIGO: SST-PL-03-NP

	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Versión: 0.1
		Vigencia: 04/09/2025
		Página: 9 de 21

A nivel grupal:

- Mejora en la cohesión de equipos y en la percepción de apoyo social en el trabajo.
- Incremento en la motivación y en la disposición a cumplir con las tareas asignadas.
- Generación de un ambiente más positivo, con menor prevalencia de conflictos interpersonales.

A nivel organizacional:

- Reducción de indicadores de estrés laboral y riesgo psicosocial, medidos mediante FPSICO 4.0.
- Disminución de costos indirectos asociados al ausentismo, rotación y accidentes laborales relacionados con la fatiga.
- Cumplimiento efectivo con la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Posicionamiento de la compañía de seguridad y vigilancia como una empresa con alto compromiso en salud ocupacional y bienestar laboral, generando valor reputacional.

Los indicadores garantizan un monitoreo técnico y objetivo del plan, mientras que los resultados esperados muestran el impacto real y tangible en la salud y bienestar de los trabajadores, la productividad en la empresa y el cumplimiento normativo.

8. REGISTRO DE CAMBIOS

CODIGO	AUTOR	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA VIGENCIA
P-SGSST-02	José Quispe	00	Creación del documento	04/09/2025

Elaborado por: Seguridad y Salud Ocupacional

CÓDIGO: SST-PL-03-NP

	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Versión: 0.1
		Vigencia: 04/09/2025
		Página: 10 de 21

9. EJERCICIOS PROPUESTOS

1
MOVILIDAD ARTICULAR
OJOS



Ojos




Mueva los ojos en diagonal es decir borde superior derecho con borde inferior izquierdo, y viceversa. Repítalo 10 veces en cada lado.



Cierre sus ojos moviéndolos de manera circular lentamente, al mismo tiempo que sincroniza su respiración. Realice movimientos circulares 5 veces en cada dirección.



Mira la punta de su dedo mientras lo mueve en diferentes direcciones. Acércuelo, aléjelo, siempre mirando fijamente la punta del dedo. Realice varias veces.



Cierre sus ojos lo más fuerte que pueda, mantenga unos 5 segundos, repita 5 veces.



Mueva sus ojos hacia los lados, a la derecha luego a la izquierda, realice ese movimiento 5 veces y descansa. Repita 3 veces.



Con la yema de sus dedos realice una presión en las sienes, manteniendo sus ojos cerrados. Mantenga entre 5 a 7 segundos. Repita a consideración.

Elaborado por: Seguridad y Salud Ocupacional

CÓDIGO: SST-PL-03-NP

	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Versión: 0.1
		Vigencia: 04/09/2025
		Página: 11 de 21

Cuello

Coloque una mano al lado de su cabeza y aplique una fuerza moderada, trate de vencer la fuerza aplicando resistencia con su cuello. Mantenga 10 segundos, repita 4 veces.

Coloque sus manos en la frente y ejerza una fuerza hacia atrás, al mismo tiempo con su cabeza mantenga resistencia. Realice durante 10 segundos y cambie colocando sus manos en la nuca ejerciendo una fuerza. Realice 3 veces hacia adelante y 3 veces hacia atrás, mantenga la resistencia entre 5 a 7 segundos.

Lleve su cabeza hacia un lado mientras con la mano tira del brazo por detrás de la espalda. Mantenga esta posición durante 10 segundos, luego repita con su otro brazo.

Elaborado por: Seguridad y Salud Ocupacional

CODIGO: SST-PL-03-NN

	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Versión: 0.1
		Vigencia: 04/09/2025
		Página: 12 de 21



	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Versión: 0.1
		Vigencia: 04/09/2025
		Página: 13 de 21



Manos y codos



Tire suavemente cada uno de los dedos de la mano hacia atrás ayudándose con su otra mano. Mantenga este estiramiento con cada dedo durante unos 10 segundos aproximadamente. Hágalo con su otra mano otros 10 segundos



Con el brazo estirado hacia el frente, cierre el puño, con ayuda de la otra mano, acerque la mano hacia su cuerpo, como lo muestra la imagen. Cuente hasta 20 y repítalo con su otra mano.



De pie o sentado, con la mano abierta intente separar los dedos (en forma de abanico.)

	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Versión: 0.1
		Vigencia: 04/09/2025
		Página: 14 de 21



Manos y codos



Una sus palmas de manera que sus dedos miren hacia el frente, acerque sus palmas juntas a su pecho, mantenga esa posición durante 10 segundos. Repita 4 veces.



Estire los músculos de los antebrazos, muñecas y dedos, realizando presión con la palma, sobre los dedos.

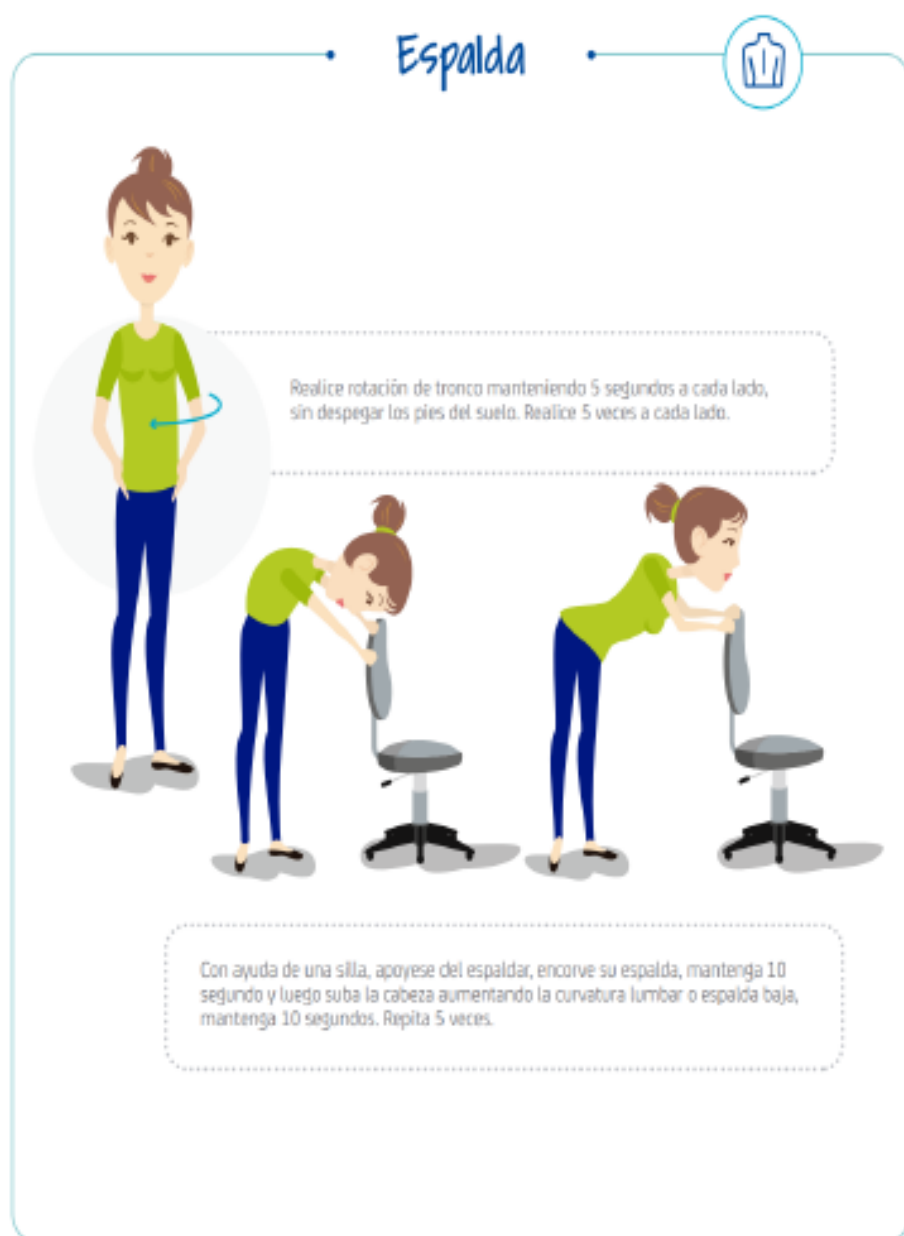


Toque el índice con el pulgar, luego el dedo corazón, el anular y el meñique. Acerque doblando todos los dedos, manteniendo fijo el pulgar. Repita 10 veces en cada mano.

Elaborado por: Seguridad y Salud Ocupacional

CÓDIGO: SST-PL-03-NP

	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Versión: 0.1
		Vigencia: 04/09/2025
		Página: 15 de 21



Elaborado por: Seguridad y Salud Ocupacional

CÓDIGO: SST-PL-03-NP

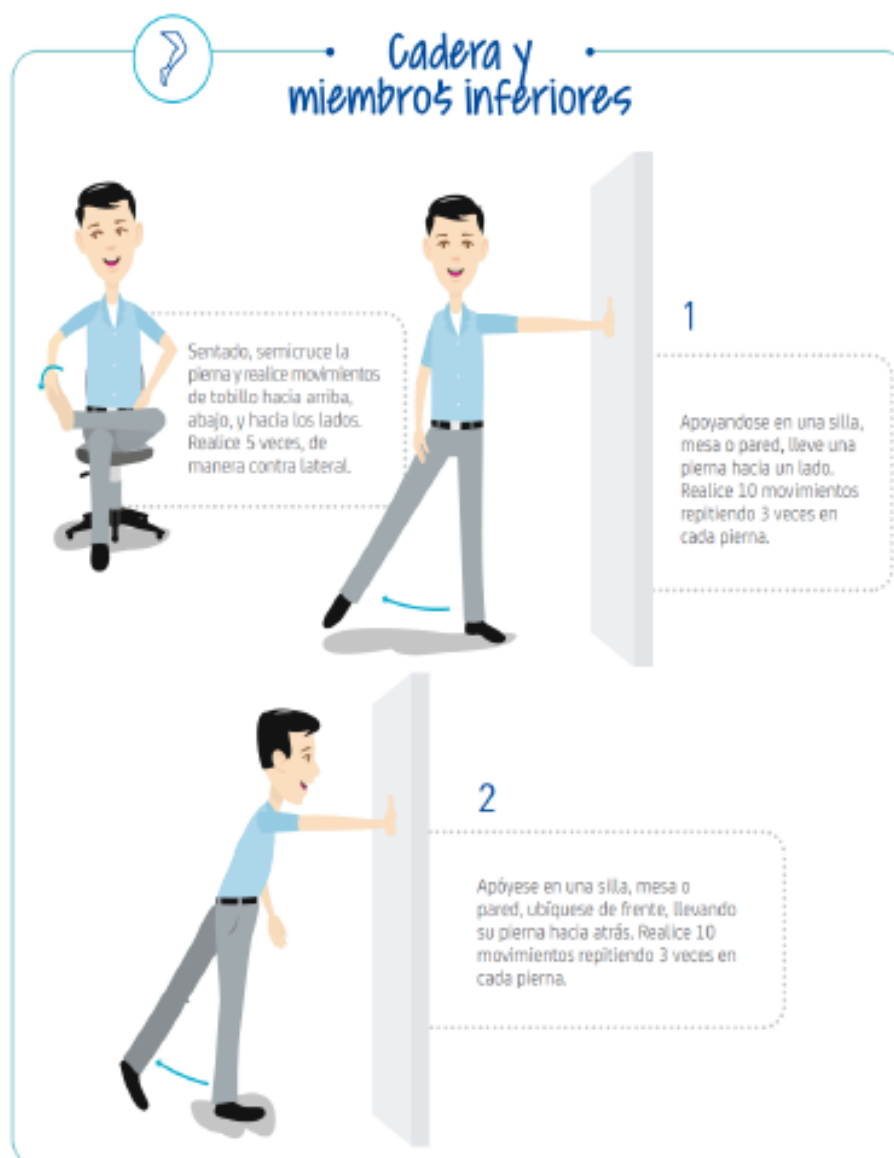
	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Versión: 0.1
		Vigencia: 04/09/2025
		Página: 16 de 21



Elaborado por: Seguridad y Salud Ocupacional

CÓDIGO: SST-PL-03-NP

	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Versión: 0.1
		Vigencia: 04/09/2025
		Página: 17 de 21



Elaborado por: Seguridad y Salud Ocupacional

CÓDIGO: SST-PL-03-NP

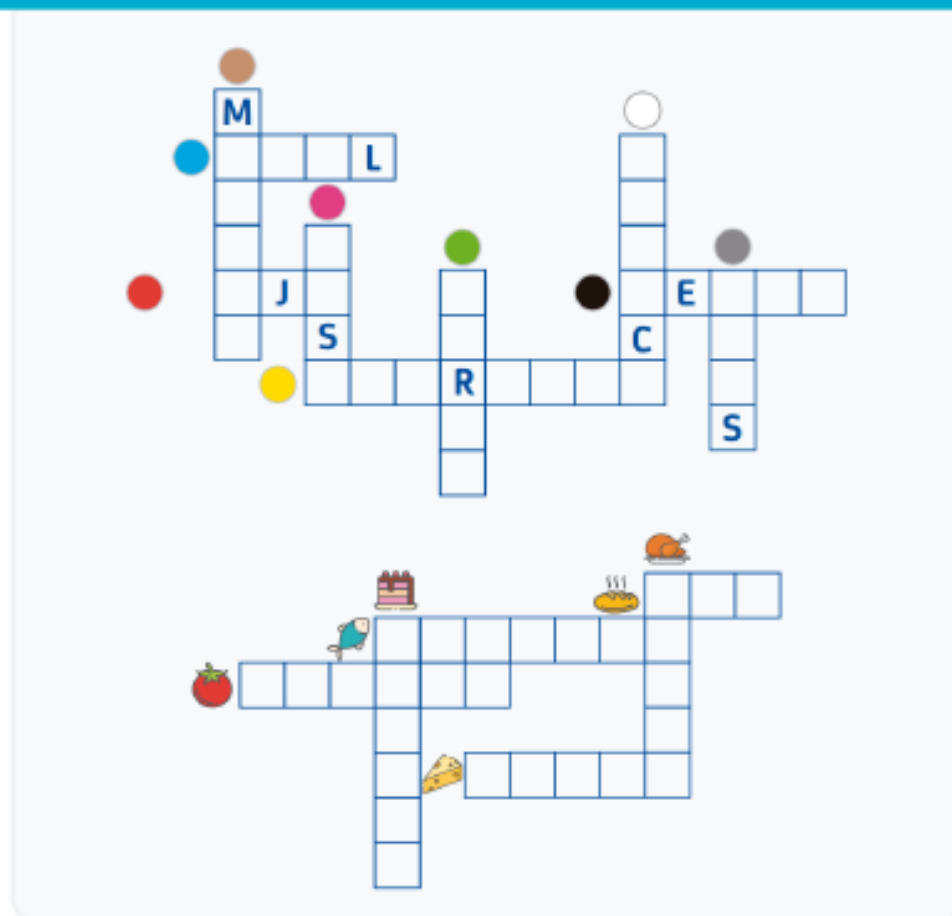
	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Versión: 0.1
		Vigencia: 04/09/2025
		Página: 18 de 21

Juegos mentales



Con estas actividades se pretende crear un espacio para ayudar a realizar actividades acorde a pausa mentales estimulando la concentración.

CRUCIGRAMAS



Elaborado por: Seguridad y Salud Ocupacional

CÓDIGO: SST-PL-03-NP

	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Versión: 0.1
		Vigencia: 04/09/2025
		Página: 19 de 21

Juegos mentales



ACTIVIDAD PARA HEMISFERIO IZQUIERDO

5	3			7				
6			1	9	5			
	9	8					6	
8				6				3
4			8		3			1
7				2				6
	6					2	8	
			4	1	9			5
				8			7	9

		1						
		2		3				4
			5			6		7
5			1	4				
	7						2	
				7	8			9
8	7			9				
4				6		3		
						5		

			7	9	3			
	3	2		6			9	
			2	5			8	
9						4		6
1	2	7				8	3	5
4		6						9
	9			2	7			
	7			1		9	5	
			3	8	9			

6				5				8
1	5		8					
7						3		
			5		7	2	4	
	7						6	
	4	2	1		9			
		1						2
					3		7	6
9				2				3

Elaborado por: Seguridad y Salud Ocupacional

CÓDIGO: SST-PL-03-NP

	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Versión: 0.1
		Vigencia: 04/09/2025
		Página: 20 de 21

Juegos mentales



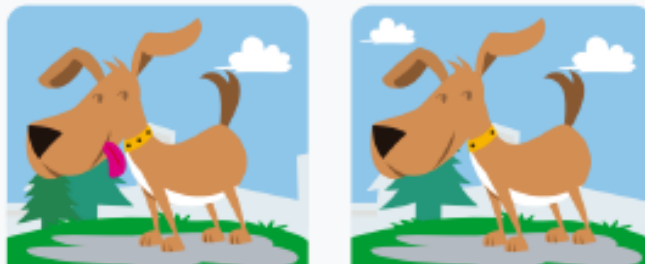
ENCUENTRA LAS DIFERENCIAS

1.

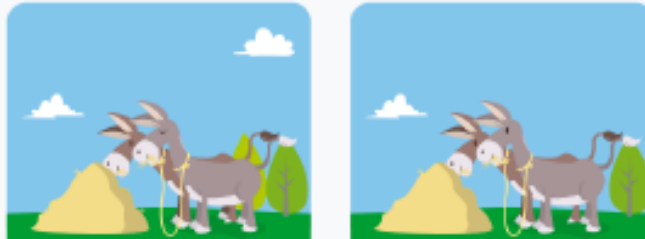


HISTORIAL REVISION:

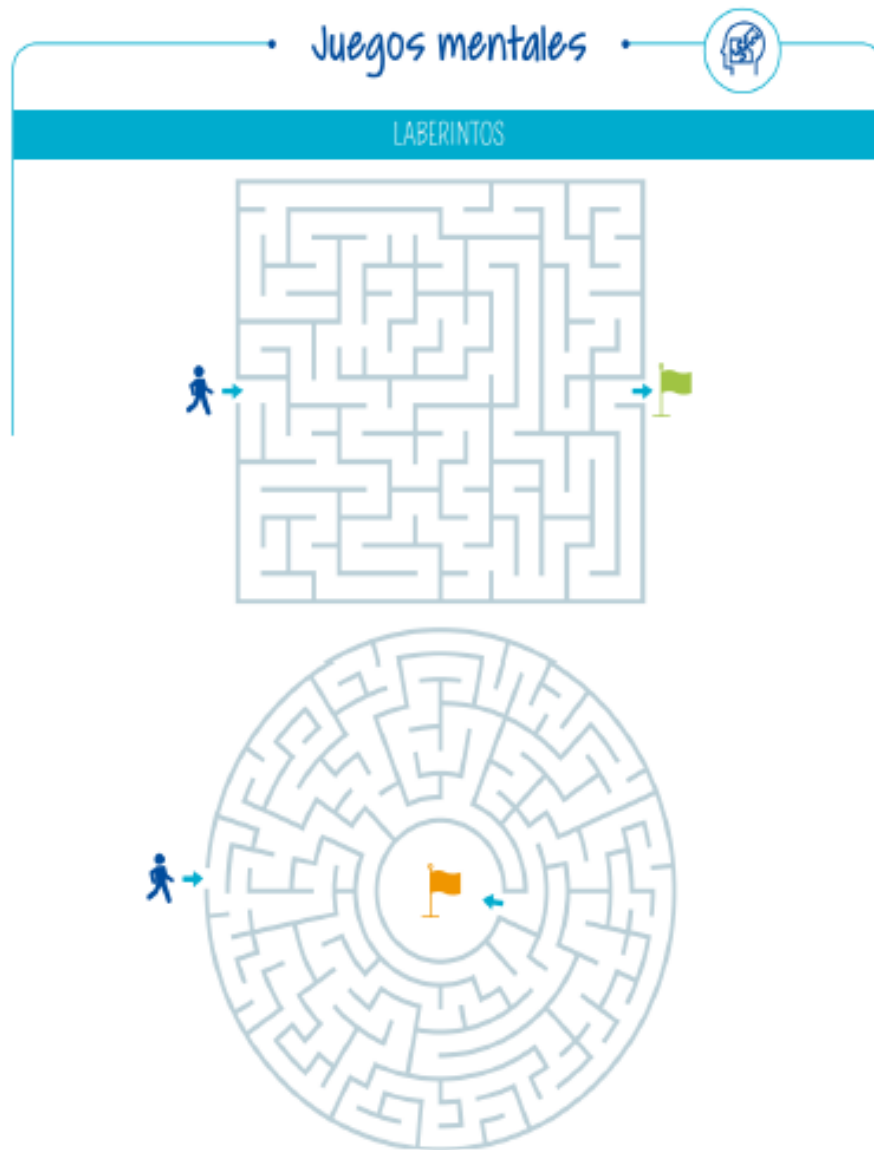
2.



3.



	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Versión: 0.1
		Vigencia: 04/09/2025
		Página: 21 de 21



Elaborado por: Seguridad y Salud Ocupacional

CÓDIGO: SST-PL-03-NP

Resultados esperados

Con la implementación del plan para la prevención de riesgos psicosociales en la compañía de seguridad y vigilancia física., se espera alcanzar los siguientes resultados:

- **Reducción de la incidencia** de problemas de salud mental y agotamiento en el personal.
- **Mejora del clima laboral**, aumentando la cohesión y comunicación interna y externa en la organización.
- **Asegurar que la organización** actúe conforme a las disposiciones legales vigentes en el país relacionadas con la protección y el bienestar laboral.
- **Incremento en la productividad** y la eficiencia del servicio de seguridad física.
- **Disminución de la rotación de personal** y de las ausencias por causas relacionadas con el estrés y conflictos laborales.
- **Fortalecimiento de la imagen corporativa** como empresa comprometida con el bienestar de físico y mental de sus colaboradores.

Cronograma de actividades

En la gráfica a continuación, se expone el plan organizativo que se detalla las actividades que se desarrollará en ejecución como propuesta para mejorar las condiciones de trabajo y salud mental de los colaboradores bajo los lineamientos propuestos por el Ministerio del Trabajo:

Tabla 14. Cronograma de actividades

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	PROGRAMACIÓN ANUAL											
			Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadoras y servidores.	Implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales con enfoque en medidas de prevención, promoción y educación, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales para fomentar el bienestar físico, mental, social de las/los trabajadoras y/o servidores, en los espacios laborales garantizando la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.	1. Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales establecido por personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas		X										
		2. Socializar sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales establecido por personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas		X										
		3. Aplicar a todo el personal de la empresa o institución un instrumento de evaluación de riesgo psicosocial que cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional.										X		
		4. Socializar a todos los colaboradores los resultados finales e identificar posibles medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados.											X	
		5. Estructurar y desarrollar un plan de acción con las medidas preventivas y/o intervención conforme a los riesgos psicosociales identificados en la evaluación.											X	
		6. Realizar el seguimiento a las medidas preventivas y/o intervención implementadas a fin de evidenciar la eficacia de las mismas.												X
	Implementar acciones para garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación a las personas en el ámbito laboral, considerando sus condiciones particulares de salud, enfermedad y otras que pudieran incidir en su normal desempeño de actividades.	7. Realizar talleres de sensibilización a todo el personal en temas relacionados a derechos laborales de grupos prioritarios y en condiciones de vulnerabilidad social, inclusión social, igualdad, lenguaje positivo y no discriminación en el ámbito laboral.				X								
		8. Estructurar y desarrollar un programa de prevención de VIH-SIDA, el programa deberá contener como mínimo las siguientes actividades: -Sensibilización: Definición, fisiopatología, signos y síntomas, medios de transmisión, tratamiento, prevención-promoción, consecuencias. -Promoción de la realización de la prueba de detección de VIH de manera voluntaria y confidencial -Difusión de canales de comunicación y/o asesoramiento de prevención y atención socio-sanitaria					X							
	Establecer lineamientos para la creación de medidas necesarias que prevengan la discriminación, violencia y acoso laboral en los espacios de trabajo	9. Socializar el PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL						X						
		10. Entregar a todo el personal una copia digital o en cualquier medio de comunicación interno idóneo para su difusión del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL que evidencie el conocimiento de las conductas sujetas a sanción							X					
		11. Realizar talleres de sensibilización relacionadas a la prevención de discriminación y erradicación de discriminación, violencia y acoso laboral; además de derechos laborales, lenguaje positivo e inclusión social								X				
		12. Realizar campañas comunicacionales permanentes en temas relacionados a la prevención de discriminación, violencia y acoso laboral								X				

Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

Análisis de costos

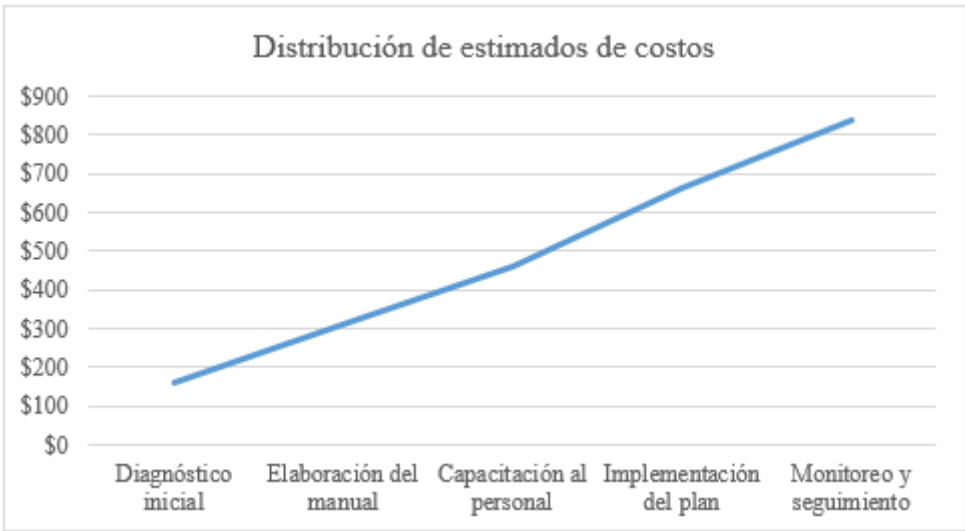
Para la implementación de la propuesta del plan de prevención de riesgos psicosociales, es importante tomar en cuenta el análisis de estimación de costos, por el cual, en la tabla 15 se detallan las actividades, costos y porcentaje de cumplimiento:

Tabla 15. Tabla de estimación de costos

Actividad	Costo estimado	Costo acumulado
Diagnóstico inicial	\$160	\$160
Elaboración del manual	\$150	\$310
Capacitación al personal	\$150	\$460
Implementación del plan	\$200	\$660
Monitoreo y seguimiento	\$180	\$840
Costo total	\$840	\$2.430

Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

Curva S



Gráfica 5. Curva S de estimación de costos
Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

CAPÍTULO IV

EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA Y RESULTADOS OBTENIDOS

Proceso de ejecución

Justificación de la ejecución

La ejecución del plan de prevención de riesgos psicosociales en la compañía de seguridad y vigilancia física., responde a la necesidad de operacionalizar los hallazgos del diagnóstico realizado mediante la aplicación del cuestionario FPSICO 4.0, el cual permitió identificar dimensiones críticas como exigencias psicológicas, carga de trabajo, apoyo social, supervisión y liderazgo. Estas variables mostraron niveles de riesgo significativos que, de no ser abordados, podrían derivar en estrés laboral crónico, disminución del rendimiento, ausentismo y rotación del personal.

Es por ello, que el empleador en compromiso por la salud y el bienestar psicoemocional de sus empleados, ha realizado las gestiones administrativas para la ejecución del plan de prevención de riesgos psicosociales, el cual permitirá mejorar el desarrollo de las actividades operativas y administrativas de la organización.

Concomitantemente, el plan integra las técnicas de afrontamiento del estrés laboral, de conformidad a la NTP 349: Prevención del estrés: Intervención sobre el individuo. El cual está enfocado en hábitos que permitan intervenir en la salud en el trabajador, así como las técnicas de relajación, respiración e inoculación del estrés que permiten mejorar la comunicación y la relación laboral entre compañeros de trabajo.

La ejecución se justifica en tres planos:

1. **Normativo**, en cumplimiento con la legislación ecuatoriana y los lineamientos de la autoridad laboral que exige programas preventivos en empresas con más de diez (10) trabajadores.
2. **Organizacional**, porque garantiza la sostenibilidad operativa al mejorar el bienestar y desempeño del personal de seguridad.
3. **Preventivo**, al anticiparse a consecuencias más graves en la salud mental y en la productividad, alineándose a los estándares nacionales e internacionales.

En el plano regulatorio, la aplicación del plan se enmarca en un conjunto de disposiciones tanto internacionales como nacionales. En el contexto ecuatoriano, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102, establece la obligatoriedad para las empresas privadas incorporar el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales para todas las empresas que cuentan con más de diez (10), y, el Ministerio del Trabajo oficializó la reforma al cuerpo legal anteriormente mencionado a través del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-186, en el que dispone a todos los empleador sin importar el número de trabajadores, deberán gestionar la prevención de riesgos psicosociales. (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-186 2025)

Desde la perspectiva organizacional, la ejecución del plan se justifica por su impacto en la mejora de la productividad y la eficiencia operativa. En el caso particular de la compañía de seguridad y vigilancia física., cuyo giro del negocio se centra en la presentación de servicios de seguridad privada, el personal enfrenta turnos prolongados, alta demanda de vigilancia y condiciones que generan desgaste físico y emocional.

Ejecutar el plan permitirá reducir la fatiga laboral, el ausentismo y los incidentes por errores humanos, lo cual se traduce en mayor calidad del servicio ofrecido y en la consolidación de la reputación empresarial frente a clientes y aliados estratégicos.

En el plano preventivo y social, la ejecución busca anticiparse a consecuencias más graves como el deterioro de la salud mental de los trabajadores y el incremento de los costos asociados a enfermedades profesionales, incapacidad o demandas laborales. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (INEC, 2023), un 24% de trabajadores ecuatorianos manifiesta síntomas de estrés laboral persistente, y el sector de seguridad privada figura entre los más expuestos debido a sus condiciones de vigilancia continua.

La ejecución del plan de prevención de riesgos psicosociales en la compañía de seguridad y vigilancia física., por tanto, constituye no solo una acción de cumplimiento legal, sino también una estrategia de gestión empresarial sostenible que prioriza el bienestar humano como recurso esencial.

Desarrollo y seguimiento

La ejecución del plan se llevó a cabo en cuatro fases operativas:

1. **Socialización y capacitación:** presentación del plan a Gerencia y trabajadores, explicando los objetivos, beneficios y metodología de implementación.
2. **Aplicación de medidas preventivas y correctivas:**
 - Rediseño de turnos para reducir fatiga.
 - Pausas activas y rotación funcional en puestos críticos.
 - Programas de capacitación en liderazgo positivo para supervisores.
 - Creación de canales de comunicación interna y buzones de sugerencias.
3. **Acciones de apoyo y promoción:**
 - Talleres de manejo de estrés y resiliencia.
 - Convenios con servicios externos de asesoría psicológica.
 - Campañas de sensibilización sobre salud mental en el trabajo.
4. **Seguimiento periódico:** mediante indicadores definidos y replicación parcial del cuestionario FPSICO 4.0 (cuando aplique) en intervalos semestrales para monitorear avances.

El seguimiento fue coordinado con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro del cual, se implementaron pausas activas, con el registro de actas de reunión mensuales junto a los supervisores y mandos medios para validar el cumplimiento de las medidas y proponer ajustes inmediatos.

Pausas Activas

Como parte del plan de prevención de riesgos psicosociales, se implementaron pausas activas laborales, las cuales son intervenciones breves, programadas durante la jornada laboral, que combinan ejercicios de estiramiento, movilidad articular, respiración y relajación; su objetivo principal es interrumpir la rutina sedentaria o las posturas mantenidas por el trabajador, favoreciendo la recuperación física y mental.

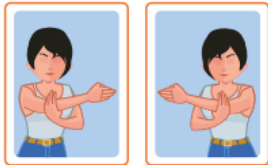
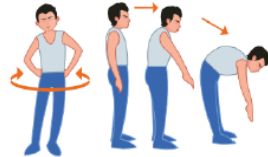
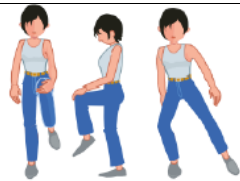
El diseño de las pausas activas se estructuró bajo los siguientes parámetros:

- **Duración:** 5 a 10 minutos.
- **Frecuencia:** dos veces al día (media mañana y media tarde).

- **Contenido:** ejercicios de movilidad articular, estiramiento de extremidades, técnicas de respiración consistente y dinámicas breves de activación corporal.
- **Responsables:** supervisores, mandos medios y Unidad de SSO.

Cronograma de ejecución de pausas activas

Tabla 16. Cronograma de ejecución de pausas activas

Día	Parte del cuerpo/enfoque	Ejercicios propuestos	Tiempo estimado
Lunes	Movilidad general y extremidades superiores		5 – 10 minutos
Martes	Manos-brazos		5 – 10 minutos
Miércoles	Cintura y cadera		5 – 10 minutos
Jueves	Piernas y extremidades inferiores		5 – 10 minutos
Viernes	Respiración y relajación		5 – 10 minutos
Sábado	Hombros y cabeza		5 – 10 minutos

Domingo	Cuello y ojos		5 – 10 minutos
---------	---------------	--	----------------

En este contexto, la prevención de riesgos psicosociales, las pausas activas ofrecen beneficios significativos:

- **Reducción de la fatiga física y mental**, al disminuir la tensión muscular y favorecer la oxigenación mental.
- **Prevención de lesiones musculoesqueléticas** derivadas de posturas prolongadas o movimientos repetitivos.
- **Disminución de los niveles de estrés y ansiedad**, gracias a técnicas de respiración y relajación.
- **Mejora de la concentración y el rendimiento**, al reactivar el sistema nervioso y promover la atención.
- **Fortalecimiento del clima laboral**, al fomentar la interacción positiva y el trabajo en equipo.

En empresas como la compañía de seguridad y vigilancia física., donde los turnos prolongados y la vigilancia constante pueden generar tensión física y psicológica.

Por ello, las pausas activas se constituyen en una herramienta preventiva sencilla, económica y de alto impacto para mantener la salud integral de las personas y potenciar la productividad.

Instructivo de pausas activas

Tabla 17. Práctica #1 de pausas activas

Cuello	
	

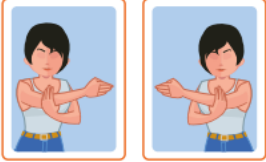
Con la ayuda de la mano lleva la cabeza hacia un lado como si quisieras tocar el hombro con la oreja hasta sentir una leve tensión. Sujeta durante 15 segundos y repite hacia el otro lado.	Entrelaza las manos y llévalas detrás de la cabeza, lleva tu mentón hacia el pecho. Mantén esta posición durante 15 segundos.
Ojos	
	
En esta fase, con la cabeza y cuello recto, mira hacia arriba, hacia la derecha, hacia la izquierda y hacia abajo. Repite estos movimientos de manera pausada durante 10 segundos.	En esta fase, con el cuello recto realiza movimientos circulares con los ojos de derecha a izquierda. Repite este movimiento de manera pausada durante 10 segundos. Luego, cierra los ojos durante 30 segundos, respira profundo y piensa en algo positivo.
Hombros	
	
En esta actividad, consiste en levantar los hombros al punto más elevado y sostener esta posición durante 15 segundos.	
Brazos	
	 
Con la espalda recta, cruza los brazos sobre la cabeza e intenta llevarlos hacia	Trasladar el brazo derecho hacia el lado opuesto y con la mano izquierda realizar un pequeño empuje en el codo derecho

arriba. Sosteniendo esta posición durante 15 segundos.	para poder estirar el brazo plenamente, se debe realizar para ambos brazos por 5 segundos.
Manos	
	
Estira el brazo hacia el frente y abre la mano como si estuviera haciendo la señal de pare, con la ayuda de la otra mano lleva hacia atrás todos los dedos durante 15 segundos.	Esta actividad, consiste en llevar hacia adelante la mano y voltear hacia abajo todos los dedos, con la ayuda de la otra mano poniendo un poco de presión hacia atrás durante 15 segundos.
Piernas	
	
En esta fase, consiste en levantar la rodilla hasta donde te sea posible y mantener esta posición durante 15 segundos. Se debe permanecer con la espalda recta y la pierna de apoyo.	Conservando una pierna recta, inclínate hacia un lado y luego hacia el otro. Manteniendo esta posición por 15 segundos.

Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

Tabla 18. Práctica #2 de pausas activas

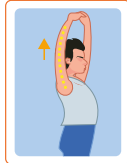
Cuello	Mentón
	

Con la ayuda de la mano, lleva la cabeza hacia un lado como si quisieras tocar el hombro con la oreja hasta sentir una leve tensión. Mantener esta posición durante 15 segundos y repetir el otro lado.	Consiste en juntar los dedos pulgares de ambas manos y colocarlas en el mentón para después realizar contra fuerza, realizar esta postura por 5 segundos.
Brazos	Muñecas
	
Trasladar el brazo derecho hacia el lado opuesto y con la mano izquierda realizar un pequeño empuje en el codo derecho para poder estirar el brazo plenamente, se debe realizar para ambos brazos en un tiempo de segundos.	Esta actividad consiste en estar de pie y juntar las piernas frente a ti, llevar las manos hasta el ombligo y realizar movimientos hacia abajo, arriba y los lados hasta sentir una ligera tensión. Mantener las palmas unidas durante los movimientos, realizar el estiramiento durante 5 segundos.
Espalda	Piernas
	
Flexionar las piernas simulando que realiza una sentadilla, se debe mantener los brazos estirados hacia el frente durante un tiempo de 15 segundos.	Poner la espalda firme y recta para posteriormente levantar la rodilla ayudándose con la mano para un mejor estiramiento, durante un lapso de 15 segundos, puede hacer apoyo en una silla.
Rodillas	
	

Consiste en pararse y flexionar el cuerpo desde la cintura hasta que el tronco se encuentre paralelo al piso, apoya las yemas de los dedos en el suelo y sin levantarlas dobla las rodillas, luego vuelve a la postura inicial repitiendo 5 veces el ejercicio.

Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

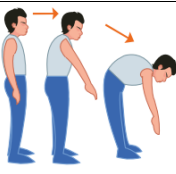
Tabla 19. Práctica #3 de pausas activas

Cabeza		Hombros	
			
Con la espalda derecha, lleva los brazos por detrás de la espalda bajo sujetando las manos, se debe mover la cabeza hacia los hombros de forma pausada.		Esta actividad consiste en llevar la mirada al frente y hombros relajados, elevando los hombros hacia arriba y hacia abajo.	
Brazos			
			
Tomar una silla y tomar asiento con la espalda recta y los pies pegados al piso, estirar los brazos al frente a la altura de los hombros, en esa posición se debe entrelazar los dedos y evitar llevar el cuerpo al frente, manteniendo la posición por 15 segundos.		De pie con las piernas abiertas a lo ancho de la cadera, se debe elevar los brazos estirándolos por encima de la cabeza y entrelazar los dedos con las palmas hacia afuera para lograr un mayor estiramiento de brazos y espalda.	
Espalda			
			
Esta actividad consiste en estar de pie y llevar la mano izquierda al hombro derecho por detrás de la cabeza, halar el		Sentado, se debe despegar la cadera del respaldo de la silla, apoyando las manos en la espalda bajo llevando los codos hacia	

codo hacia atrás con la mano contraria y flexionar el torso hacia un lado; se debe repetir con el lado contrario.	atrás. Posteriormente, se abre el pecho y halar los hombros hacia atrás; elevando ligeramente tu barbilla y mira hacia arriba, debiendo mantener la posición durante 10 segundos.
Manos	
	
Se debe mantener de pie con la mirada al frente y juntando las palmas de las manos a la altura del pecho con los dedos hacia arriba y los codos hacia afuera. Se debe realizar una leve presión durante 10 segundos.	Ahora, se debe juntar de nuevo las palmas de las manos con los dedos hacia abajo a la altura del pecho y los codos hacia afuera. Se debe realizar una leve presión durante 10 segundos.
Piernas y cintura	Relación todo el cuerpo
	
En una posición sentado, se debe cruzar una pierna por encima de la otra y tomar la rodilla con el brazo contrario de la pierna que está arriba, abriendo el pecho, rotando el torso y mirando hacia atrás por encima del hombro; luego se debe cambiar de lado por 8 repeticiones.	Esta sesión consiste en mantener una posición de pie con los brazos relajados, se debe sacudir las manos, abriendo y cerrando los puños. Se realiza 8 repeticiones.

Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

Tabla 20. Práctica #4 de pausas activas

Cuello	
	
Se debe colocar ambas manos en la nuca, cerrar los codos y llevarlos lentamente hacia abajo tratando de tocar el pecho con el mentón, se debe realizar 8 repeticiones.	Consiste en tomar la cabeza con una mano, inclinando y estirando lentamente el cuello en esa dirección, repitiendo el ejercicio al otro lado. Se realiza 8 repeticiones por cada lado.
Brazos	
	
Esta actividad consiste en estirar un brazo por encima de la cabeza e inclinar el tronco por 10 segundos y realizar 8 repeticiones por cada lado.	Se debe estirar los dos brazos, uno a la vez, hacia arriba como si pretende tocar el techo. Realizar 8 repeticiones.
Espalda	Cintura
	
Con los pies a penas separadas, se flexiona lentamente el tronco hacia adelante, doblando un poco las rodillas y relaja cuello y brazos. Sigue flexionando hasta sentir un estiramiento suave en la parte posterior de las piernas. Continuamente se debe incorporar lentamente redondeando la espalda. Se debe realizar 8 repeticiones.	Suavemente debe rotar su cintura hacia ambos lados, manteniendo la cadera fija. Se realiza 8 repeticiones por lado.

Piernas	Espalda, piernas y brazos
	
Apoyándose sobre una silla o pared más cercana, debe sujetar con la mano el empeine llevando el talón hacia la cola. Si no llega a tocarse el pie, apoye el empeine en otra silla manteniendo la posición durante 5 segundos.	Se debe apoyar las manos contra la pared y adelantar una pierna, la que quede atrás debe estar estirada y con el pie totalmente contra el suelo sin elevar el talón; desplazando la cadera hacia adelante hasta que sienta un leve estiramiento en la pierna de atrás y luego regrese a la posición inicial. Se repite 8 veces.

Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

Matriz de seguimiento del plan de prevención de riesgos psicosociales

Tabla 21. Matriz de seguimiento del plan de prevención de riesgos psicosociales

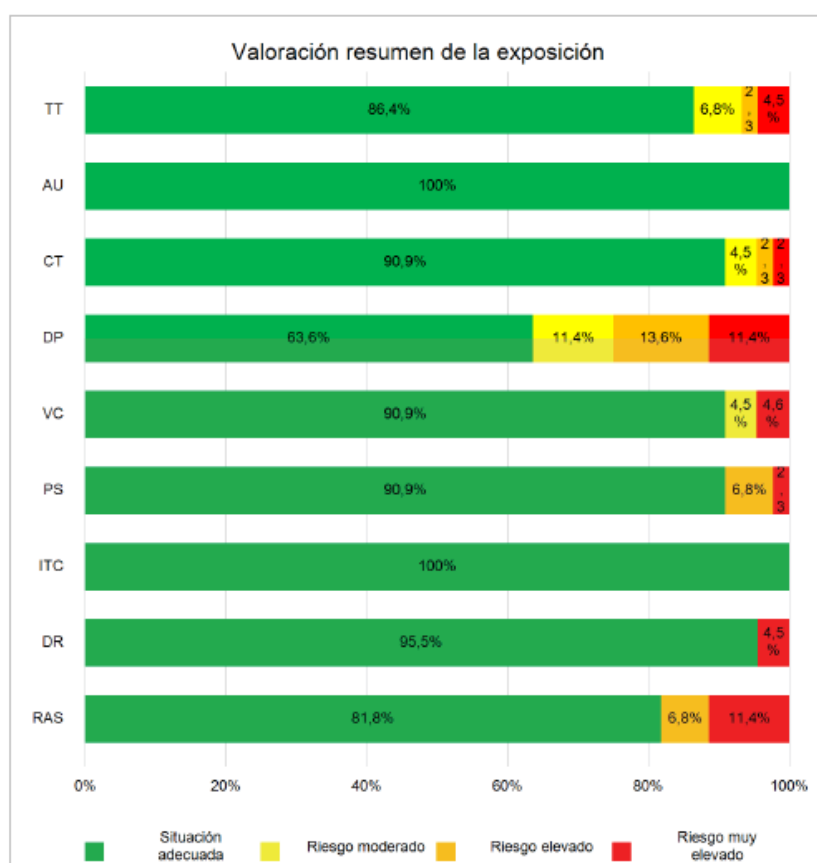
Dimensión evaluada	Medida preventiva	Responsable	Indicador de seguimiento	Frecuencia de control	Estatus
Exigencias psicológicas	Ajustes de cargas y distribución de turnos	Jefe de operaciones	% de trabajadores con precepción de carga adecuada	Trimestral	En ejecución
Apoyo social y liderazgo	Capacitación en liderazgo	TT.HH/Supervisores	Encuestas de satisfacción interna	Semestral	Implementado
Participación y comunicación	Creación de buzones y reuniones mensuales	Comité de Prevención	Nro. de sugerencias recibidas/respondidas	Mensual	Activo
Control y autonomía	Inclusión de guardias en decisiones operativas	Coordinador y supervisores	% de propuestas incorporadas	Trimestral	Parcial
Compensación	Reconocimientos no económicos (certificados, diplomas, elección)	Gerencia	Nro. de reconocimientos entregados	Mensual	Activo

	del empleado del mes)				
Bienestar general	Pausas activas y programas de resiliencia	Comité de Prevención y Medico ocupacional	Nro. de actividades programadas / ejecutadas	Permanente	En curso

Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

Resultados obtenidos

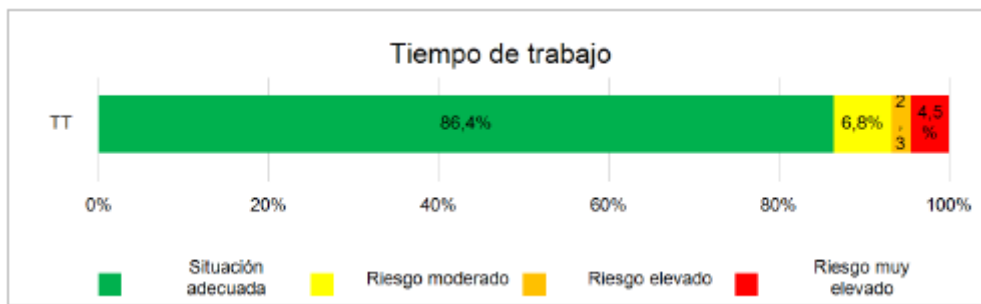
Al finalizar la ejecución del Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales, el cual refleja resultados positivos en corto plazo, evidenciando las siguientes dimensiones, mostrando un nivel de riesgo bajo sin alteraciones o presencia de factores de riesgos psicosociales como se muestra en la siguiente gráfica:



Gráfica 6. Valoración: Resumen de exposición de nivel de riesgo

Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

Factor 1. Tiempo de trabajo



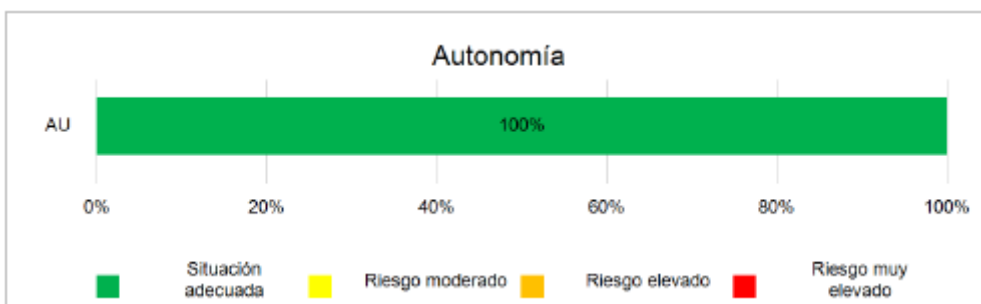
Gráfica 7. Dimensión 1. Tiempo de trabajo
Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

El factor de tiempo de trabajo hace referencia a la organización de la jornada laboral, la distribución de turnos, la duración de los descansos y la flexibilidad en los horarios laborales.

De acuerdo a la metodología FPSICO, este factor evalúa si la planificación de los tiempos de trabajo que puede generar sobre carga, fatiga, dificultad para la conciliación personal-laboral o incremento de riesgos asociados al agotamiento físico y mental.

Tras la implementación del Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales, incluyendo el ajuste de turnos, rotación de tareas, puestos de trabajo con menor demanda, incorporación de pausas activas y estrategias de conciliación laboral, se obtuvo un resultado del 86,4%, lo que representa un nivel de riesgo bajo.

Factor 2. Autonomía



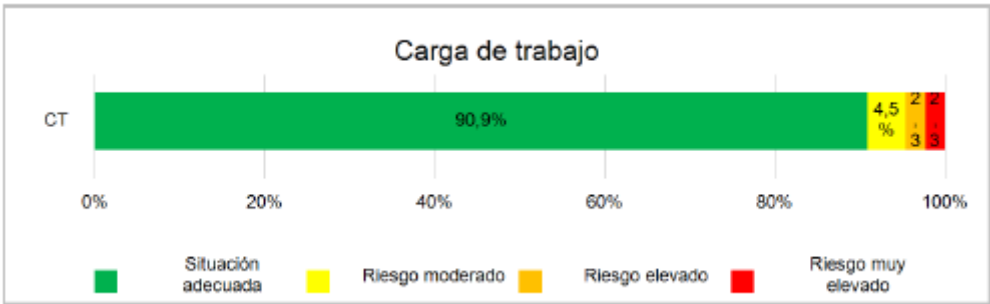
Gráfica 8. Factor 2. Autonomía
Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

El factor autonomía en el método FPSICO, evalúa el grado de control que tienen los trabajadores sobre la organización de sus tareas, la toma de decisiones en puesto de trabajo y la capacidad de gestionar su ritmo laboral. Lo que podría resumir de forma

simple, una baja autonomía suele relacionarse con el estrés laboral, sensación de dependencia excesiva, baja motivación y dificultada en el desempeño individual.

En la tabla 28 sobre el factor de autonomía, se logró una reducción del 20% de riesgo alto a 0%, ubicando el factor en un riesgo inexistente. Este resultado representa una mejora integral del 20%, y evidencia que la empresa avanzó hacia un modelo de gestión más participativo, donde los trabajadores perciben mayor confianza, autonomía y libertad para ejecutar sus actividades, lo que incrementa tanto su satisfacción como la productividad.

Factor 3. Carga de trabajo



Gráfica 9. Factor 3. Carga de trabajo
Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

El factor carga de trabajo mide la percepción del trabajador sobre la cantidad, complejidad y ritmo de las tareas asignadas en relación con los recursos proporcionados por la empresa y que se encuentren disponibles (Por ej.: tiempo, personal, herramientas). Una carga excesiva se traduce en estrés, disminución del rendimiento y mayor probabilidad de errores, mientras que una carga equilibrada favorece la motivación y la productividad.

En la tabla 29, el indicador se ubicó en 90,9% en el mismo nivel bajo, lo que evidencia una estabilidad en los resultados evaluados, este comportamiento confirma que, tras la implementación del Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales, la carga de trabajo se mantuvo controlada, equilibrada y dentro de los parámetros saludables, lo que representa que la organización y las medidas aplicas fueron suficientes para conservar este nivel favorable.

Factor 4. Demandas psicológicas



Gráfica 10. Factor 4. Demandas psicológicas

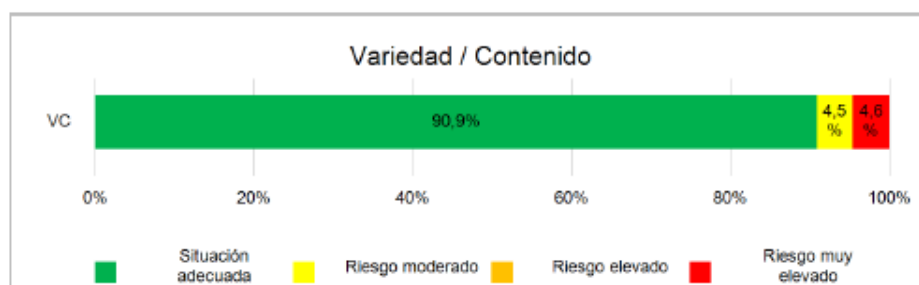
Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

El factor demandas psicológicas evalúa la intensidad de los requerimientos mentales y emocionales que el trabajo impone a los trabajadores en sus diferentes tareas y actividades laborales. Incluye aspectos como: la necesidad de mantener atención constante, la gestión de situaciones de tensión, trabajo bajo presión y la capacidad de manejar situaciones imprevistas.

Niveles altos en este factor pueden derivar en estrés, ansiedad y desgaste emocional, impactando negativamente en el desempeño y la salud mental.

En la tabla 30, tras la implementación del Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales, mostró una reducción de un 17% a 11,4%, lo que representa un avance significativo en el manejo de las demandas psicológicas. Este resultado resalta la importancia de continuar con el fortalecimiento de las estrategias de apoyo emocional, gestión del estrés y el entrenamiento en habilidades psicosociales, consolidando así un entorno laboral más saludable.

Factor 5. Variedad / Contenido



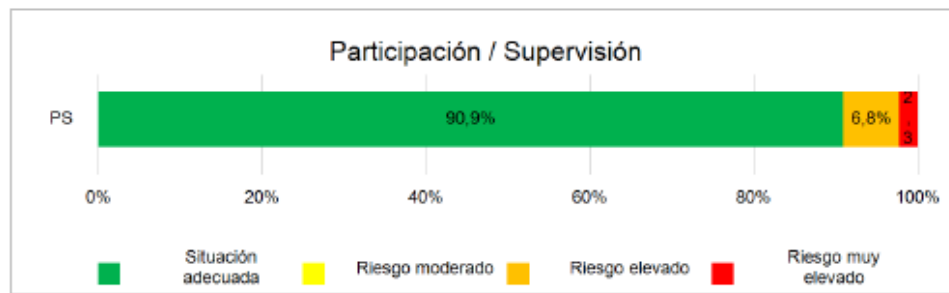
Gráfica 11. Factor 5. Variedad / Contenido

Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

El factor variedad / contenido mide el grado en que las tareas realizadas permiten al trabajador alternar actividades, desarrollar nuevas habilidades y evitar la monotonía laboral. Una variedad se asocia a desmotivación, aburrimiento, menor compromiso e incluso desgaste cognitivo, mientras que una adecuada diversidad de funciones favorece la motivación, aprendizaje y la satisfacción en el trabajo.

Como resultado, en la tabla 31, el nivel de riesgo bajo se incrementó al 90,9%, lo que representa una notable mejora de 5,9%; este avance confirma que la compañía consiguió reducir aún más la percepción de monotonía, aumentando la satisfacción de los trabajadores con el contenido y diversidad de su trabajo.

Factor 6. Participación / Supervisión



Gráfica 12. Factor 6. Participación / Supervisión
Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

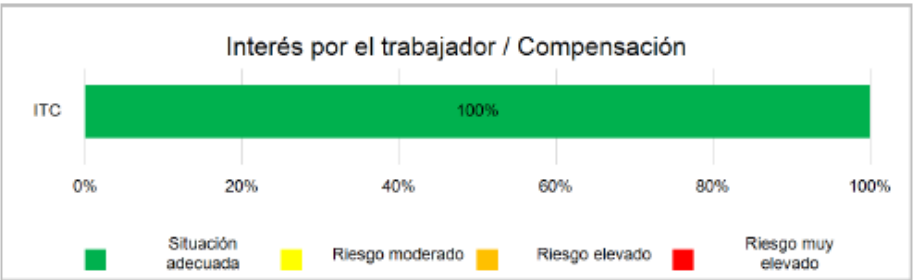
El factor participación / supervisión analiza el grado en que los trabajadores pueden involucrarse en la toma de decisiones relacionadas con sus tareas y cómo perciben el estilo de supervisión ejercido por los mandos medios o superiores. Una supervisión excesivamente rígida y la falta de participación suelen generar desconfianza, baja motivación, conflictos laborales y estrés, mientras que un liderazgo participativo promueve compromiso, satisfacción y bienestar organizacional.

En la tabla 32, se refleja una reducción drástica del nivel de riesgo alto del 58% al 2,3%, lo que representa una mejora del 55,7%. Este cambio demuestra un impacto contundente del plan con la construcción de un modelo de supervisión más participativa, flexibles y motivador.

En conclusión, como resultado en la reducción casi total del riesgo en este factor confirma que la transformación en el estudio de supervisión y el fortalecimiento de la participación

activa del personal son elementos claves para el bienestar organizacional. Además, este resultado valida que la metodología FPSICO, combina con estrategias de liderazgo y gestión participativa, es altamente eficaz para abordar los riesgos psicosociales en empresas de seguridad y vigilancia física.

Factor 7. Interés por el trabajador / Compensación



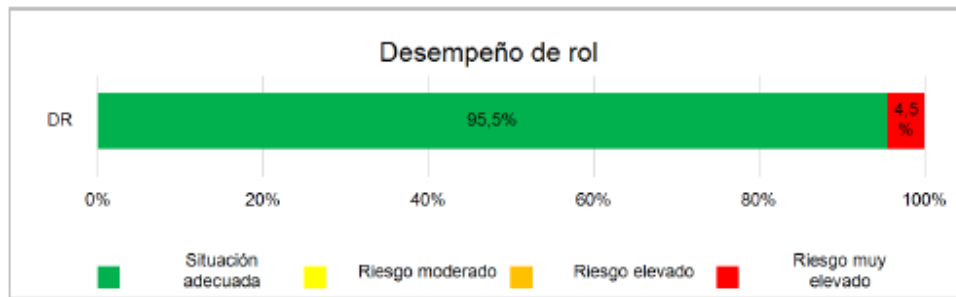
Gráfica 13. Factor 7. Interés por el trabajador / Compensación
Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

El factor interés por el trabajador / compensación evalúa la percepción de los colaboradores respecto al reconocimiento recibido por parte de la organización, tanto en el plano económico (salario/beneficios) como en el no económico (respeto, valoración, oportunidades de desarrollo). Este factor es clave, ya que la falta de reconocimiento suele asociarse a desmotivación, rotación laboral y baja productividad; mientras que un sistema de compensación justo promueve satisfacción, compromiso y lealtad organizacional.

En la tabla 33 muestran que los resultados alcanzaron un 100% en el nivel de riesgo bajo, eliminando cualquier indicio de riesgo en este factor, reflejando que los colaboradores perciben que la organización valora su trabajo, reconoce sus esfuerzos y compensa adecuadamente sus aportes, consolidando un entorno laboral altamente positivo.

En conclusión, la mejora del 97% a 100% confirma que la compañía logró fortalecer completamente la percepción del interés y reconocimiento hacia sus trabajadores, convirtiendo este factor en una fortaleza organizacional estratégica. Además, este resultado resalta que la gestión de la compensación no se limita al aspecto económico, sino que abarca un reconocimiento integral que incrementa la satisfacción y la fidelidad del personal.

Factor 8. Desempeño de rol



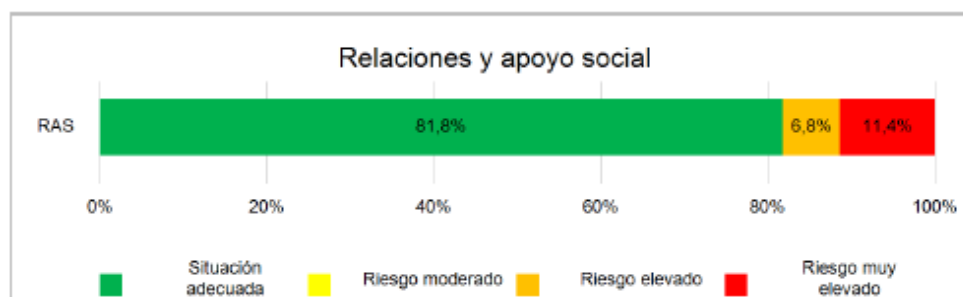
Gráfica 14. Factor 8. Desempeño de rol
Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

El factor desempeño de rol evalúa el grado en que los trabajadores comprenden claramente sus funciones, responsabilidades y expectativas en el puesto de trabajo. La ambigüedad o el conflicto de rol pueden derivar en estrés, insatisfacción laboral y errores operativos, mientras que la claridad y el reconocimiento del rol fortalecen la confianza, el compromiso y la eficiencia organizacional.

En la tabla 34 se evidencia que el resultado ascendió a 95,5% en el nivel de riesgo bajo, lo que refleja una ligera mejora (0,5%). Aunque la variación es mínima, esta estabilidad confirma que el desempeño de rol se encuentra plenamente consolidado como una fortaleza en la organización.

En conclusión, el paso de 95% a 95,5% ratifica que los trabajadores perciben una alta claridad y consistencia en sus funciones, lo que reduce la posibilidad de ambigüedad o conflicto de rol.

Factor 9. Relaciones y apoyo social



Gráfica 15. Factor 9. Relaciones y apoyo social
Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

Sobre esta dimensión se estudia cómo se desarrollan las relaciones entre los miembros del equipo, y entre estos y sus superiores, considerando no solo la dinámica de comunicación, sino también el nivel de acompañamiento técnico, emocional y operativo que perciben por parte de su entorno laboral.

El resultado ascendió a 81,8% en el nivel de riesgo bajo como se muestra en la tabla 35, lo que representa una mejora del 18,8%. Este avance refleja una consolidación significativa de las relaciones laborales y del apoyo social dentro de la organización. Además, evidencia que el clima laboral en la compañía de seguridad y vigilancia física evolucionó hacia un entorno más colaborativo, solidario y saludable, reduciendo la posibilidad de conflictos interpersonales y aumentando el sentido de pertenencia.

Evaluación de la ejecución

Análisis comparativo de la situación inicial de la empresa y la situación luego de la implementación

El análisis comparativo entre la situación inicial de la compañía de seguridad y vigilancia física y el escenario posterior a la implementación del Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales evidencia una mejora y generalizada en los factores evaluados mediante el método de evaluación FPSICO 4.0.

En la línea base, los resultados mostraban una distribución heterogénea de los niveles de riesgo, con especial énfasis en dimensiones críticas como: Participación / Supervisión, Demandas Psicológicas, Tiempo de Trabajo y Autonomía, donde se registraban porcentajes relevantes en niveles mejorables, elevados y muy elevados. Esta situación reflejaba condiciones organizacionales que podían afectar el bienestar psicosocial del personal operativo y administrativo, considerando las exigencias propias del sector de la seguridad privada, tales como turnos prolongados, alta responsabilidad y limitada capacidad de decisión.

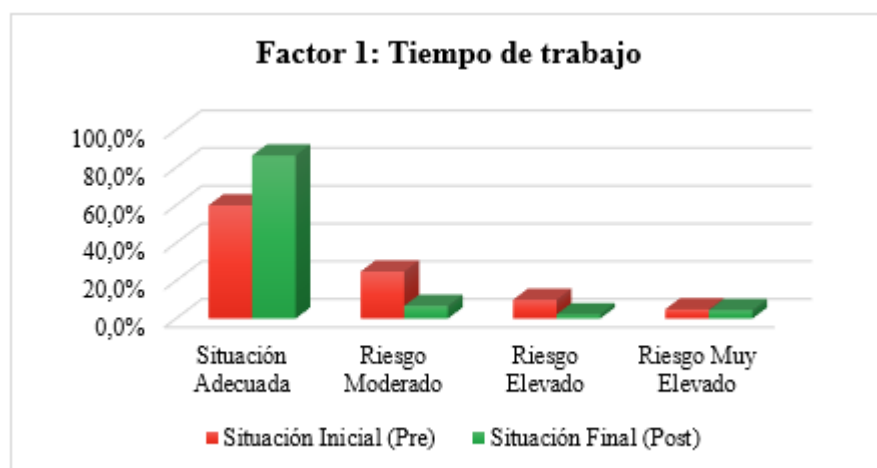
Tras la implementación del plan, los resultados evidencian un incremento significativo del porcentaje de trabajadores ubicados en el nivel adecuado en prácticamente todas las dimensiones evaluadas. Destaca de manera particular la dimensión Participación / Supervisión, que pasó de un escenario predominante crítico a uno mayoritariamente

favorable, lo que sugiere que las acciones orientadas al fortalecimiento de la comunidad interna, la participación del personal y la mejora de los estilos de supervisión resultaron efectivas.

Factor 1. Tiempo de trabajo

En el análisis comparativo entre la situación inicial de la empresa y el escenario posterior a la implementación del Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales (gráfico 16) evidencia una mejora sustancial en la gestión del tiempo de trabajo dentro de la compañía de seguridad y vigilancia física.

En el primer estudio se observó que el 60% del personal se ubica en un nivel adecuado; sin embargo, un 40% se concentra en niveles de riesgo moderado, elevado y muy elevado, lo que refleja limitaciones en la organización de jornada, pausas, descansos y distribución temporal de las tareas, factores críticos en actividades operativas de vigilancia continua.



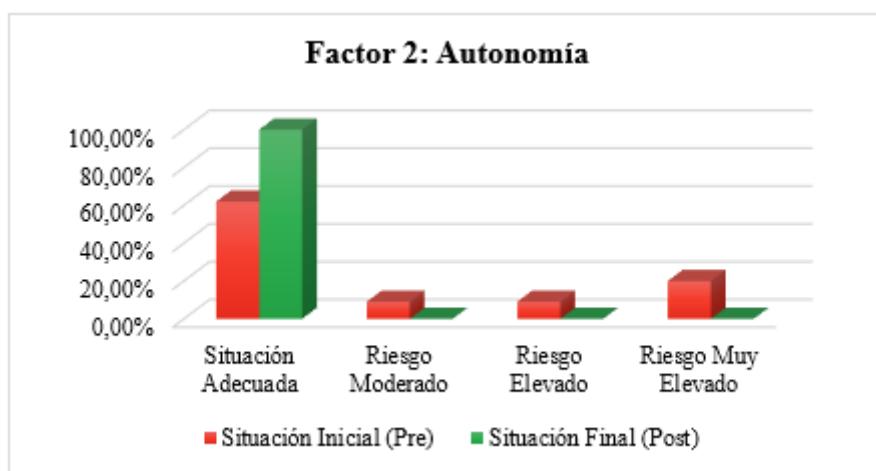
Gráfica 16. Análisis comparativo del factor 1: Tiempo de Trabajo
Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

Tras la implementación del plan, el segundo estudio muestra un incremento significativo del nivel adecuado, alcanzando el 86,4%, acompañado de una reducción marcada de los niveles moderado y elevado, los cuales descienden a 6,8% y 2,3% respectivamente. Este resultado indica que las medidas adoptadas como: reorganización de turnos, el control de horas prolongadas y la incorporación de pausas programadas tuvieron un impacto positivo y sostenido en la percepción del tiempo de trabajo.

En conjunto, los resultados comparativos confirman que las acciones implementadas permitieron optimizar la gestión del tiempo laboral, disminuir la exposición a riesgos psicosociales asociados a la fatiga y fortalecer condiciones más saludables para el desempeño operativo.

Factor 2. Autonomía

En comparación entre la situación inicial y la situación posterior a la implementación de Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales evidencia una mejora sustancial en la dimensión “Autonomía”. En el primer estudio, aunque predomina un nivel adecuado (62%), se identificaba una proporción relevante de trabajadores expuestos a niveles moderados, elevados y muy elevados, lo que reflejaba limitaciones en la capacidad de decisión, organización del trabajo y control sobre el desarrollo de las tareas propias del servicio de seguridad y vigilancia.

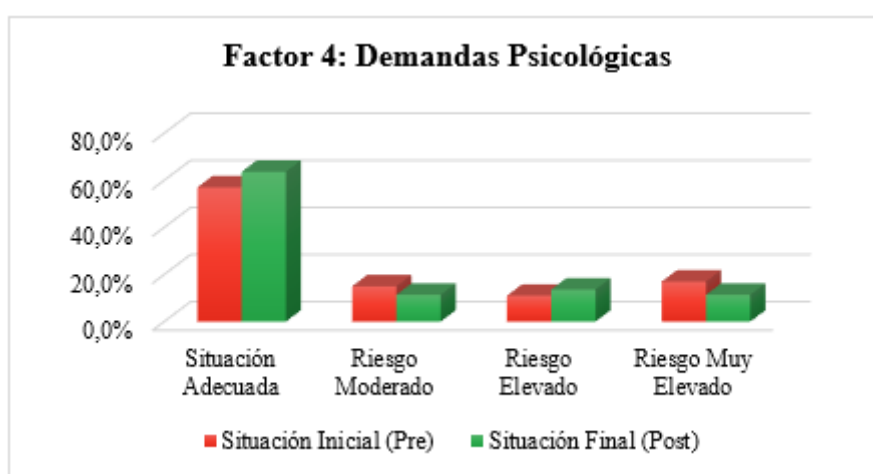


Gráfica 17. Análisis comparativo del factor 2: Autonomía
Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

Como se muestra en la gráfica 17, tras la implementación de las medidas correctivas y preventivas, el segundo estudio muestra un desplazamiento total hacia el nivel adecuado (100%), eliminándose completamente los niveles de riesgo moderado, elevado y muy elevado. Este resultado indica que las acciones orientadas a fortalecer la autonomía operativa, clarificar márgenes de decisión y mejorar la planificación del trabajo fueron eficaces, permitiendo que los/as trabajadores/as desempeñen sus funciones con mayor control y previsibilidad, acorde a las exigencias del puesto y al contexto operativo del sector.

Factor 4. Demandas psicológicas

Los resultados obtenidos en el factor Demandas Psicológicas evidencian una mejora moderada pero consistente tras la implementación del Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales en la compañía de seguridad y vigilancia física. En la situación inicial, poco más de la mitad del personal se ubica en un nivel adecuado, coexistiendo con porcentajes relevantes en niveles elevados y muy elevados, lo que refleja una carga significativa de exigencias cognitivas y emocionales asociadas a la naturaleza del servicio, la toma de decisiones en campo y la atención permanente a situaciones de riesgo.



Gráfica 18. Análisis comparativo del factor 4: Demandas Psicológicas
Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

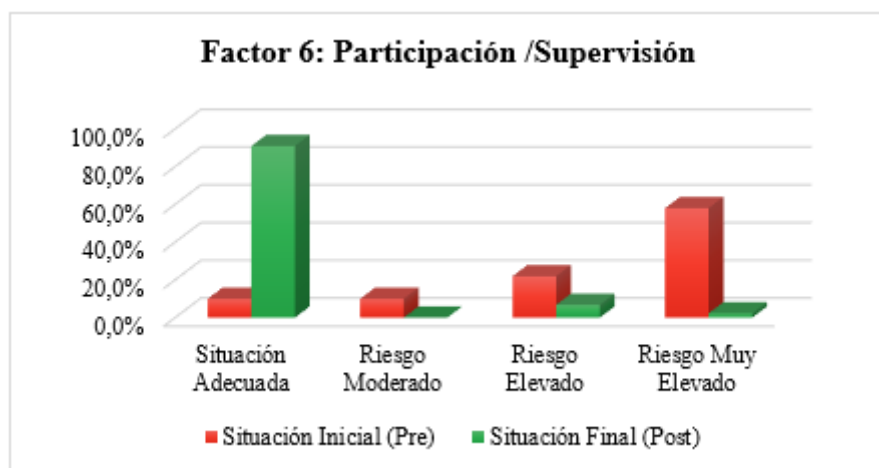
Como se muestra en la gráfica 18, posterior a la intervención, se observa un incremento del nivel adecuado, acompañado de una reducción en el nivel muy elevado, lo cual sugiere que las acciones implementadas como la reorganización operativa, fortalecimiento de la comunicación, capacitación en manejo del estrés y la claridad de procedimientos constituyeron a disminuir la sobrecarga psicológica más crítica. No obstante, la persistencia de porcentajes en niveles elevados indica que, debido al propio giro del negocio, continúan existiendo exigencias mentales inherentes a las funciones de vigilancia y control, las cuales requieren seguimiento continuo.

En términos generales, los resultados confirman que el plan aplicado tuvo un impacto positivo en la contención del riesgo psicosocial, mejorando la capacidad del personal para afrontar las demandas del trabajo; sin embargo, también ponen de manifiesto la necesidad

de mantener medidas preventivas sostenidas, orientadas al fortalecimiento de habilidades de afrontamiento, gestión de la fatiga mental y apoyo organizacional permanente.

Factor 6. Participación / Supervisión

En la evaluación inicial de la dimensión Participación / Supervisión, los resultados evidenciaron una situación crítica, caracterizada por una alta concentración de riesgo muy elevado (58%) y elevado (22%), lo que reflejaba una limitada participación del personal operativo en los procesos organizacionales y una percepción de control jerárquico predominantemente vertical. Este escenario es coherente con estructuras operativas rígidas propias del sector de seguridad privada, donde las decisiones suelen centralizarse y los canales de retroalimentación son escasos.



Gráfica 19. Análisis comparativo del factor 6: Participación / Supervisión
Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

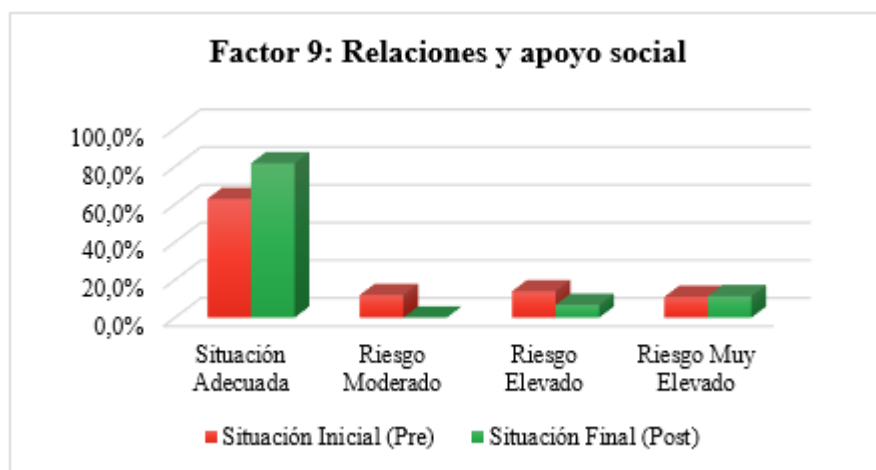
Posterior a la implementación del Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales como se observa en la gráfica 19, evidenciando una mejora sustancial y sostenida en este factor. El porcentaje de trabajadores/as ubicados en un nivel adecuado se incrementó significativamente hasta alcanzar el 90,9%, mientras que los niveles de riesgo muy elevado y elevado se redujeron de manera considerable. Este cambio evidencia que las acciones orientadas a fortalecer la comunicación, clarificar los procesos de supervisión, promover espacios de participación y mejorar el liderazgo operativo tuvieron un impacto positivo en la percepción del control y la aplicación del personal.

En términos generales, los resultados posteriores confirman que la intervención permitió equilibrar la relación entre supervisión y participación, reduciendo tensiones asociadas al

control excesivo y favoreciendo una mayor integración del trabajador en la dinámica organizacional. Este avance no solo contribuye a la disminución del riesgo psicosocial, sino que también fortalece la confianza, el compromiso y la eficacia operativa dentro de la compañía.

Factor 9. Relaciones y apoyo social

En relación con el factor Relación y apoyo social, los resultados comparativos muestran una evolución favorable, aunque con oportunidades de mejora presentes. En la situación inicial, si bien una mayoría del personal percibía relaciones adecuadas, existía una proporción relevante de trabajadores que experimentaban dificultades vinculadas al apoyo social, la cooperación entre compañeros y la interacción con los niveles jerárquicos, aspectos críticos en entornos operativos de alta presión como la seguridad privada.



Gráfica 20. Análisis comparativo del factor 9: Relaciones y apoyo social
Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

Como se muestra en la gráfica 20, luego de la implementación del plan, se evidencia un incremento importante del nivel adecuado, junto con la eliminación del nivel moderado, lo que indica una mejora en la percepción de apoyo organizacional y en la calidad de las relaciones laborales. Estas mejoras se asocian a acciones orientadas al trabajo en equipo, fortalecimiento del clima laboral y promoción de relaciones respetuosas y colaborativas.

Sin embargo, la permanencia de porcentajes menores en niveles elevados y muy elevados sugiere que ciertos factores relaciones requieren intervenciones sostenidas en el tiempo,

especialmente considerando las dinámicas propias de los turnos rotativos, la dispersión geográfica de los puestos de vigilancia y la naturaleza operativa del servicio.

En conjunto, los resultados comparativos confirman que el Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales generó mejoras reales y medibles en dimensiones críticas, sin desconocer las particularidades del sector de seguridad y vigilancia física. El enfoque aplicado permitió reducir la exposición a riesgos psicosociales, fortalecer el bienestar laboral y consolidar una gestión preventiva alineada a la normativa vigente y a estándares técnicos aceptados.

Análisis estadístico

Desde una perspectiva descriptiva, los datos evidencian una tendencia general de desplazamiento de los niveles de riesgo elevados y muy elevados hacia categorías de riesgo adecuado, lo que refleja una mejora progresiva en las condiciones psicosociales del trabajo. Este comportamiento es particularmente relevante en dimensiones críticas para el sector de la seguridad privada, donde la organización del tiempo, la presión operativa y la supervisión directa influyen de forma significativa en la salud mental y el desempeño del personal.

El análisis comparativo muestra que, en dimensiones como Tiempo de trabajo, Autonomía y Participación / Supervisión, se produjo un incremento estadísticamente relevante del porcentaje de trabajadores ubicados en niveles adecuados, acompañado de una reducción sostenida de los niveles de riesgo alto. Este patrón sugiere que las medidas implementadas lograron modificar factores estructurales del trabajo, tales como la planificación de turnos, la toma de decisiones operativas y los mecanismos de comunicación vertical.

En el caso de las Demandas Psicológicas, los resultados reflejan una mejora moderada pero consistente. Aunque persisten porcentajes en niveles elevados y muy elevados, se observa una disminución progresiva de estos valores, lo que indica que las estrategias de intervención aplicadas contribuyeron a amortiguar la carga cognitiva y emocional asociada a las funciones de vigilancia y control, propias del giro del negocio.

En términos generales, el análisis estadístico confirma que la implementación del Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales tuvo un impacto positivo, medible y sostenido, validando la pertinencia técnica de la propuesta y su adecuación a las características operativas de la empresa. Los resultados obtenidos permiten afirmar que las acciones adoptadas no solo redujeron los niveles de riesgo, sino que también contribuyeron a mejorar el equilibrio entre las exigencias del trabajo y las capacidades del personal, fortaleciendo la gestión preventiva desde un enfoque integral.

Evaluación económica

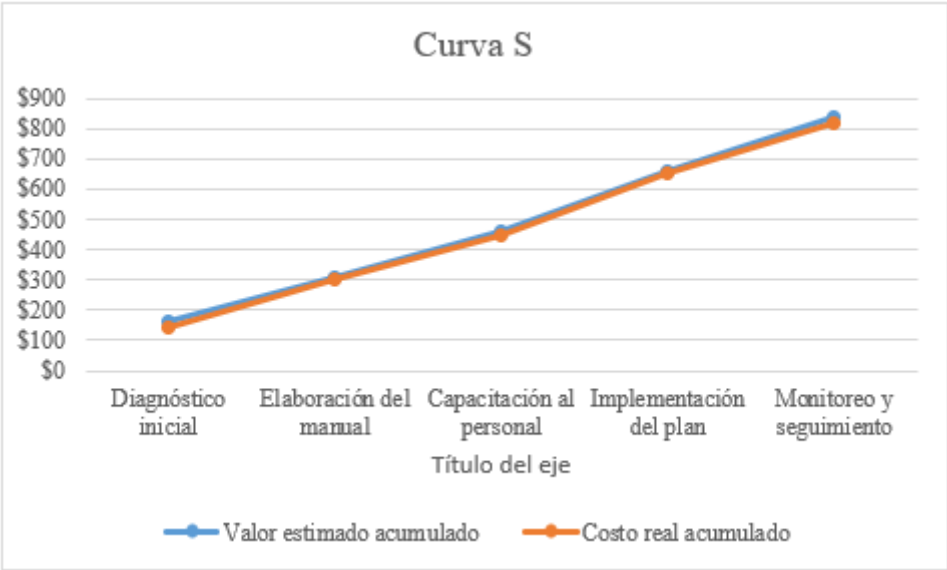
Para la evaluación del proyecto, se muestra a continuación la tabla real de los valores para cada mes, descubriendo las actividades propuestas y los recursos utilizados en el lapso de 5 meses:

Tabla 22. Tabla real de gastos

Actividad	Valor estimado acumulado	Costo real acumulado
Diagnóstico inicial	\$160	\$140
Elaboración del manual	\$310	\$300
Capacitación al personal	\$460	\$450
Implementación del plan	\$660	\$650
Monitoreo y seguimiento	\$840	\$820
Costo total	\$2.430	\$2.360

Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

Curva S



Gráfica 21. Curva S
Elaborado por: Agustín Rivas, (2026)

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- La aplicación del método de evaluación FPSICO 4.0 en la compañía de seguridad y vigilancia física permitió identificar de manera objetiva los factores de riesgos psicosociales que existían en la organización, determinando en la primera evaluación la presencia de niveles de riesgos medios en factores de: tiempo de trabajo, autonomía, demandas psicológicas y de nivel de riesgo algo en: participación / supervisión.
- Tras la implementación del Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales y Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, los resultados de la segunda evaluación nos permitieron obtener un cambio positivo y estadísticamente significativos, mostrando mejoras en todos los factores evaluados. Destacando del factor tiempo de trabajo, que pasó de 60% (riesgo medio) a 86,4% (riesgo bajo); así mismo el factor participación / supervisión que en el primer estudio reflejó 58% (riesgo alto) y pasó a 2,3%, incrementado del 10% a 90,9% de nivel de riesgo bajo, siendo un resultado muy positivo, lo que evidencia la eficacia de las medidas adoptadas.
- La estrategia implementada, que incluyó redistribución de turnos, pausas activas, técnicas de respiración y relajación, capacitación en liderazgo positivo y fomento de la participación del personal y con el apoyo de los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, contribuyó directamente a reducir la fatiga física y mental, así como mejorar la percepción de bienestar organizacional.
- El cumplimiento de la normativa ecuatoriana vigente (Constitución de la República, Código del Trabajo, Resolución C.D. 513, Decreto Ejecutivo Nro. 255, Acuerdo Ministerial MDT-2024-196 y el nuevo Acuerdo Ministerial MDT-025-102, normativa que fortalecen la pertinencia y aplicabilidad del plan, convirtiéndolo en un modelo replicable para otras empresas del sector de la seguridad privada.

- En conclusión, el Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales permitió evidenciar una mejora significativa en los niveles de riesgo evaluados mediante el método FPSICO versión 4.0, reflejada en el incremento del porcentaje de riesgo bajo en la mayoría de los factores analizados. Comparativamente, factores críticos como Supervisión/Participación redujeron su nivel de riesgo alto del 58% al 2,3%, mientras que la dimensión Autonomía disminuyó del 20% al 0%, y el Tiempo de Trabajo mejoró del 60% al 86,4% en nivel de riesgo bajo.

Estos resultados cuantitativos demuestran un impacto positivo en las condiciones psicosociales del entorno laboral, contribuyendo a la mejora del bienestar, la motivación y la seguridad del personal de la compañía de seguridad y vigilancia física, lo que valida la efectividad de la propuesta metodológica desarrollada en esta tesis.

Recomendaciones

- Mantener la aplicación periódica el método de evaluación FPSICO, al menos una vez al año, con evaluaciones intermedias cada seis (6) meses, para garantizar la detección temprana de riesgos psicosociales y dar continuidad a las mejoras alcanzadas.
- Fortalecer la gestión del tiempo de trabajo, consolidando los cambios positivos alcanzados, redistribuyendo los turnos de trabajo, puestos con menor demanda, brindar el mismo apoyo y seguimiento social, que los descansos efectivos sean respetados en todos los perfiles y cargos operativos y administrativos, de manera que se mantenga la tendencia positiva de reducción del riesgo evidenciada en los factores de tiempo de trabajo (de 60% a 86,4%).
- Continuar con el plan de trabajo, cronograma de actividades, participación de los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; así mismo, brindar plan de formación a mandos medios y supervisores en liderazgo de equipo, resiliencia, comunicación asertiva y resolución de conflictos, dado que el factor supervisión

y participación mostró mejoras tras la intervención, pero requiere seguimiento permanente para consolidar la confianza y la participación del personal.

- Ampliar y sistematizar el programa de pausas activas, integrando no solo movilidad articular y estiramientos, sino también técnicas de respiración consciente y relajación guiada, con cronogramas estructurados y adaptados a las particularidades del trabajo operativo en seguridad privada; así mismo integrar la desconexión laboral durante horas de descanso y permitir ese tiempo familiar y social principalmente en el personal operativo.
- Promover una cultura organizacional preventiva, mediante campañas internas de sensibilización sobre autocuidado, manejo del estrés y conciliación de la vida laboral-familiar, de forma que las medidas preventivas trasciendan del plano organizativo al ámbito individual.
- Vincular los resultados obtenidos al plan estratégico empresarial, de modo que la gestión de riesgos psicosociales se reconozca no solo como una obligación legal, sino como un factor clave de productividad, calidad del servicio y ventaja competitiva en el sector de seguridad privada.

BIBLIOGRAFÍA

ACUERDO MINISTERIAL NRO. MDT-2025-186, 2025. Reforma al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102. [online]. 21 November 2025. Retrieved from : <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/11/ACUERDO-MINISTERIAL-MDT-2025-186-signed.pdf> [accessed 8 December 2025].

AGUILERA, Henry, ELISEO, Ramírez and TORRES, Ruth, 2019. Estrés laboral en guardias de seguridad. *Revista Universidad y Sociedad* [online]. Vol. 11, no. 5, pp. 342–348. Retrieved from : http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500342&lng=es&nrm=iso&tlng=es [accessed 26 June 2025].

BRICEÑO RÍOS, Eunice Fernanda, 2025. Evaluación de factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en trabajadores de la industria minera. [online]. Retrieved from : <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/12854> [accessed 16 February 2025].

CHIMBO, Silvana, RETTO, María and CARGUA, Ciro, 2024. Análisis de riesgos psicosociales y su impacto en la salud mental de los trabajadores de una industria florícola en Ecuador: Un estudio de caso. *Polo del Conocimiento*. Vol. 9, no. 6, pp. 524–537. DOI 10.23857/pc.v9i6.7332.

FLORES MORALES, Marlon and ROSERO BUCHELI, María, 2021. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES BASADO EN LAS METODOLOGÍAS FPSICO 4.0 Y EN EL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO. CASO APLICADO AL PERSONAL MÉDICO QUE LABORA EN EL HOSPITAL GENERAL IBARRA DEL IESS. .

GONZÁLEZ-TRIJUEQUE, David, GIACHERO, Silvana and DELGADO, Sabino,

2012. Riesgos Psicosociales En El Lugar De Trabajo: Aproximación Teórica Y Marco Legal En Uruguay. *Ciencias Psicológicas*. Vol. 6, no. 1, pp. 75–87.
DOI 10.22235/cp.v6i1.64.

GONZÁLEZ, Leidy and HERNÁNDEZ, Laura, 2023. *Bienestar y la salud mental en el trabajo* [online]. Ioe. Retrieved from : <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=159738&token=9469fd87d72390d6c2fe494eed7dc4d6d3fd3401> [accessed 16 February 2025].

GUAMÁN GUEVARA, María Dolores, 2025. Factores de Riesgo Psicosocial en Empresas Comercializadoras de Calzado de Tungurahua-Ecuador. [online]. 2025. Retrieved from :
<http://investigacion.utc.edu.ec/index.php/prospectivasutc/article/view/1012/1491>
[accessed 16 February 2025].

INSHT, 2012. Factores psicosociales: metodología de evaluación. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* [online]. 2012. Retrieved from :
<https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699> [accessed 7 December 2025].

INSST, 2018. F-PSICO. Factores Psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.0. - Año 2018. [online]. 2018. Retrieved from :
<https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/aip.29.1.18-f-psico.-factores-psicosociales.-metodo-de-evaluacion.-version-4.0.-ano-2018> [accessed 9 March 2025].

INSST, 2022. FPSICO: Factores Psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.1 | INSST. [online]. 2022. Retrieved from :
https://www.insst.es/documentacion/herramientas-de-prl/aip/fpsico-factores-psicosociales-metodo-evaluacion-version-4-1-2022?utm_source=chatgpt.com [accessed 15 August 2025].

ISO 45003, 2021. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Salud y seguridad psicológica en el trabajo — Directrices para la gestión de riesgos psicosociales. [online]. 2021. Retrieved from : <https://www.iso.org/standard/64283.html> [accessed

15 August 2025].

JACOME, Mirian, NOROÑA, Darwin and VEGA, Vladimir, 2021. Factores psicosociales y desempeño docente en un Instituto Superior Tecnológico en Quito, Ecuador. *Revista Médica Electrónica* [online]. Vol. 43, no. 5, pp. 1254–1268. Retrieved from : http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242021000501254&lng=es&nrm=iso&tlng=es [accessed 16 February 2025].

LAM VILLACÍS, Christiam David, 2020. *Evaluación de los factores de riesgo psicosocial en funcionarios del Ministerio de Ambiente, aplicando la metodología de evaluación PSICO versión 4.0 y plan de intervención*. [online]. Retrieved from : <http://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/919> [accessed 9 March 2025].

LÓPEZ, Jacinto et al., 2021. Riesgo psicosocial y sus efectos en la salud del profesional médico de una institución hospitalaria pública, ecuador. *Investigacion Clinica (Venezuela)* [online]. Vol. 60, pp. 142–146. Retrieved from : <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1642/3164> [accessed 16 February 2025].

MÉNDEZ, Juan and GONZÁLEZ, Maria, 2021. Satisfacción de vida y riesgos psicosociales en el trabajo: la NOM-035 frente al bienestar. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*. Vol. 10, no. 20, pp. 80–102. DOI 10.36677/RPSICOLOGIA.V10I20.16717.

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA, 2022. Informe técnico de evaluación - Plan nacional estratégico de salud mental. [online]. 2022. Retrieved from : https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/11/Informe-Evaluacion-Plan-Salud-Mental_2014-2017_24_08_2022_Final1-signed.pdf [accessed 15 August 2025].

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2023. Seguridad y salud en el trabajo. [online]. 2023. Retrieved from : https://www.ilo.org/topics-and-sectors/safety-and-health-work?utm_source=chatgpt.com [accessed 15 August 2025].

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, 2022. Directrices sobre salud mental en el trabajo. [online]. 2022. Retrieved from :

https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052?utm_source=chatgpt.com
[accessed 15 August 2025].

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, 2024. Salud mental en el trabajo.
[online]. 2024. Retrieved from : https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?utm_source=chatgpt.com [accessed 15 August 2025].

ORTÍZ, Vargas, 2023. Riesgo psicosocial en trabajadores de una compañía que presta los servicios de salud a mineras y petroleras. .

PANCHA, Fausto, 2023. Evaluación de factores de riesgo psicosocial en guardias de seguridad de una florícola en la ciudad de Tabacundo en el año 2022. [online]. Retrieved from : <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/5183> [accessed 26 June 2025].

RUÍZ LEAL, Liliana Alejandra, 2022. Evaluación de riesgos psicosociales utilizando la aplicación FPSICO 4.0 en el personal administrativo del Instituto Superior Universitario de Formación. .

SÁNCHEZ SAAVEDRA, Ruth, 2024. Incidencia de factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos. [online]. 2024. Retrieved from : <https://www.uticvirtual.edu.py/revista.ojs/index.php/revistas/article/view/333/510> [accessed 16 February 2025].

SEGOVIA, Jean Pierre, 2021. Riesgos psicosociales en una empresa de guardias de seguridad en la ciudad de Quito. [online]. Retrieved from : <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4266> [accessed 26 June 2025].

VILLA, Thaiz Anabel Moreno, ORTIZ, Alisson Jamileth Segura and PAREDES, Johanna Elizabeth Galván, 2024. Implementación de medidas preventivas para disminuir los riesgos psicosociales causantes del estrés laboral en los trabajadores de la finca Voluntad de Dios, Santo Domingo 2024. *Reincisol*. Vol. 3, no. 6, pp. 1260–1282. DOI 10.59282/REINCISOL.V3(6)1260-1282.

ZAPATA, Cristhian and RIERA, Wilma, 2024. Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*. Vol. 6, no. 10, pp. 4–23. DOI 10.35381/gep.v6i10.60.

ACUERDO MINISTERIAL NRO. MDT-2025-186, 2025. Reforma al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102. [online]. 21 November 2025. Retrieved from : <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/11/ACUERDO-MINISTERIAL-MDT-2025-186-signed.pdf> [accessed 8 December 2025].

AGUILERA, Henry, ELISEO, Ramírez and TORRES, Ruth, 2019. Estrés laboral en guardias de seguridad. *Revista Universidad y Sociedad* [online]. Vol. 11, no. 5, pp. 342–348. Retrieved from : http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500342&lng=es&nrm=iso&tlng=es [accessed 26 June 2025].

BRICEÑO RÍOS, Eunice Fernanda, 2025. Evaluación de factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en trabajadores de la industria minera. [online]. Retrieved from : <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/12854> [accessed 16 February 2025].

CHIMBO, Silvana, RETTO, María and CARGUA, Ciro, 2024. Análisis de riesgos psicosociales y su impacto en la salud mental de los trabajadores de una industria florícola en Ecuador: Un estudio de caso. *Polo del Conocimiento*. Vol. 9, no. 6, pp. 524–537. DOI 10.23857/pc.v9i6.7332.

FLORES MORALES, Marlon and ROSERO BUCHELI, María, 2021. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES BASADO EN LAS METODOLOGÍAS FPSICO 4.0 Y EN EL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO. CASO APLICADO AL PERSONAL MÉDICO QUE LABORA EN EL HOSPITAL GENERAL IBARRA DEL IESS. .

GONZÁLEZ-TRIJUEQUE, David, GIACHERO, Silvana and DELGADO, Sabino, 2012. Riesgos Psicosociales En El Lugar De Trabajo: Aproximación Teórica Y Marco Legal En Uruguay. *Ciencias Psicológicas*. Vol. 6, no. 1, pp. 75–87. DOI 10.22235/cp.v6i1.64.

GONZÁLEZ, Leidy and HERNÁNDEZ, Laura, 2023. *Bienestar y la salud mental en el trabajo* [online]. Ioe. Retrieved from : <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=159738&token=9469fd87d72390d6c2fe494eed7dc4d6d3fd3401> [accessed 16 February 2025].

GUAMÁN GUEVARA, María Dolores, 2025. Factores de Riesgo Psicosocial en Empresas Comercializadoras de Calzado de Tungurahua-Ecuador. [online]. 2025. Retrieved from : <http://investigacion.utc.edu.ec/index.php/prospectivasutc/article/view/1012/1491> [accessed 16 February 2025].

INSHT, 2012. Factores psicosociales: metodología de evaluación. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* [online]. 2012. Retrieved from : <https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699> [accessed 7 December 2025].

INSST, 2018. F-PSICO. Factores Psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.0. - Año 2018. [online]. 2018. Retrieved from : <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/aip.29.1.18-f-psico.-factores-psicosociales.-metodo-de-evaluacion.-version-4.0.-ano-2018> [accessed 9 March 2025].

INSST, 2022. FPSICO: Factores Psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.1 | INSST. [online]. 2022. Retrieved from : https://www.insst.es/documentacion/herramientas-de-prl/aip/fpsico-factores-psicosociales-metodo-evaluacion-version-4-1-2022?utm_source=chatgpt.com [accessed 15 August 2025].

ISO 45003, 2021. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Salud y seguridad psicológica en el trabajo — Directrices para la gestión de riesgos psicosociales. [online]. 2021. Retrieved from : <https://www.iso.org/standard/64283.html> [accessed 15 August 2025].

JACOME, Mirian, NOROÑA, Darwin and VEGA, Vladimir, 2021. Factores psicosociales y desempeño docente en un Instituto Superior Tecnológico en Quito,

Ecuador. *Revista Médica Electrónica* [online]. Vol. 43, no. 5, pp. 1254–1268. Retrieved from : http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242021000501254&lng=es&nrm=iso&tlng=es [accessed 16 February 2025].

LAM VILLACÍS, Christiam David, 2020. *Evaluación de los factores de riesgo psicosocial en funcionarios del Ministerio de Ambiente, aplicando la metodología de evaluación PSICO versión 4.0 y plan de intervención*. [online]. Retrieved from : <http://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/919> [accessed 9 March 2025].

LÓPEZ, Jacinto et al., 2021. Riesgo psicosocial y sus efectos en la salud del profesional médico de una institución hospitalaria pública, ecuador. *Investigacion Clinica (Venezuela)* [online]. Vol. 60, pp. 142–146. Retrieved from : <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1642/3164> [accessed 16 February 2025].

MÉNDEZ, Juan and GONZÁLEZ, Maria, 2021. Satisfacción de vida y riesgos psicosociales en el trabajo: la NOM-035 frente al bienestar. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*. Vol. 10, no. 20, pp. 80–102. DOI 10.36677/RPSICOLOGIA.V10I20.16717.

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA, 2022. Informe técnico de evaluación - Plan nacional estratégico de salud mental. [online]. 2022. Retrieved from : https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/11/Informe-Evaluacion-Plan-Salud-Mental_2014-2017_24_08_2022_Final1-signed.pdf [accessed 15 August 2025].

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2023. Seguridad y salud en el trabajo. [online]. 2023. Retrieved from : https://www.ilo.org/topics-and-sectors/safety-and-health-work?utm_source=chatgpt.com [accessed 15 August 2025].

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, 2022. Directrices sobre salud mental en el trabajo. [online]. 2022. Retrieved from : https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052?utm_source=chatgpt.com [accessed 15 August 2025].

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, 2024. Salud mental en el trabajo.

[online]. 2024. Retrieved from : https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?utm_source=chatgpt.com [accessed 15 August 2025].

ORTÍZ, Vargas, 2023. Riesgo psicosocial en trabajadores de una compañía que presta los servicios de salud a mineras y petroleras. .

PANCHA, Fausto, 2023. Evaluación de factores de riesgo psicosocial en guardias de seguridad de una florícola en la ciudad de Tabacundo en el año 2022. [online]. Retrieved from : <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/5183> [accessed 26 June 2025].

RUÍZ LEAL, Liliana Alejandra, 2022. Evaluación de riesgos psicosociales utilizando la aplicación FPSICO 4.0 en el personal administrativo del Instituto Superior Universitario de Formación. .

SÁNCHEZ SAAVEDRA, Ruth, 2024. Incidencia de factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos. [online]. 2024. Retrieved from : <https://www.uticvirtual.edu.py/revista.ojs/index.php/revistas/article/view/333/510> [accessed 16 February 2025].

SEGOVIA, Jean Pierre, 2021. Riesgos psicosociales en una empresa de guardias de seguridad en la ciudad de Quito. [online]. Retrieved from : <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4266> [accessed 26 June 2025].

VILLA, Thaiz Anabel Moreno, ORTIZ, Alisson Jamileth Segura and PAREDES, Johanna Elizabeth Galván, 2024. Implementación de medidas preventivas para disminuir los riesgos psicosociales causantes del estrés laboral en los trabajadores de la finca Voluntad de Dios, Santo Domingo 2024. *Reincisol*. Vol. 3, no. 6, pp. 1260–1282. DOI 10.59282/REINCISOL.V3(6)1260-1282.

ZAPATA, Crithian and RIERA, Wilma, 2024. Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*. Vol. 6, no. 10, pp. 4–23. DOI 10.35381/gep.v6i10.60.

ANEXOS.

Anexo. 1. Sensibilización sobre la prevención de riesgos psicosociales y Socialización del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales

INDUCCIÓN	☐	CAPACITACIÓN	☐	PRÁCTICA	☐
TALLER	☐	SOCIALIZACIÓN	☒	SENSIBILIZACIÓN	☒
REINDUCCIÓN	☐	IPT	☐		

Registro de firmas como constancia de ejecución de las actividades correspondientes.

TEMA:	Sensibilización de prevención de riesgos laborales			
	Socialización del Programa de prevención de riesgos laborales			
NRO	NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	PROYECTO/ÁREA	FIRMA
1	Mrs. Mariana Dominguez Amado	020234492	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
2	Luis Enrique Cárdena Dávalos	0501679721	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
3	VICTOR ESTEBAN VILLALBA MORALES	1202692552	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
4	Pablo Roldán Narváez Salazar	2100447024	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
5	Doris Esteban Pedro Chiriza	122609549-4	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
6	Alex Xavier Ortiz Lema	0207153224	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
7	Jonathan Alfredo Colán Tenezas	1451650485	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
8	Manuel Pablo Plaza Solís	01260642	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
9	Karel Aguilar Ruiz Linares	1730218660	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
10	Luis Lina Rodríguez	110862605	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
11	Anderson David Romero Fajó	1720329054	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
12	Sellar Morales César Ricardo	091481701-5	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
13	Narora de Jesús Narváez Gualos	1717013960	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
14	Diana Corina Guzmán Flores	1711689818	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
15	RODRIGO SANTIAGO PULMAY YANOW	1002086483	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
16	Javier Alfonso Guerrero Abad	110168128-4	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
17	Roberto Andrés Torres Guzmán	0201832021	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
18	Alvaro Rosendo Sánchez Sánchez	171744671-2	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
19	Estelita Patricia Ucheta Aguirre	175161709-1	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
20	Richard Rafael Campaña Chiriza	175323917-5	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
OBSERVACIONES:				

INSTRUCTOR / RESPONSABLE	FIRMA	FECHA	DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD
Agustín Rivas S. Técnico de SSO		12/02/2025	Una hora

INDUCCIÓN	☐	CAPACITACIÓN	☐	PRÁCTICA	☐
TALLER	☐	SOCIALIZACIÓN	☒	SENSIBILIZACIÓN	☒
REINDUCCIÓN	☐	IPT	☐		

Registro de firmas como constancia de ejecución de las actividades correspondientes.

TEMA:	Sensibilización de prevención de riesgos laborales			
	Socialización del Programa de prevención de riesgos laborales			
NRO	NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	PROYECTO/ÁREA	FIRMA
1	Jorge Santiago Tena Cabrera	171915143-6	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
2	Luis Fernando Astudillo Condipallo	0705220548	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
3	Mario Serrín Bravo Escalona	1712526238	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
4	Fabrice Ramiro Melamores Ramos	4104317626	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
5	Calixto David Delgado Tumbao	0250649249	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
6	Villares Paez Juan Pablo	1728819711	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
7	BRIAN SEBASTIAN SANCHEZ ZAHEDANO	1750660495	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
8	Susana Mariaguila Moraza Ghaus	7377380081	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
9	Pana Jumbo Jonathan Javier	1704700313	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
10	Cesar Orlando Cedeño Mora	2450523650	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
11	Dolores Steifer Silva Piguave	0929933042	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
12	OSCAR SAGGIOY	1725810811-3	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
13	Roberto Huayra Ben Cedeño	1724519275	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
14	Flaco José Ernesto Zamora	1906922573	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
15	Adrián Dario Gomez Cusum	2300546079	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
16	Germán Celso Páez Cedeño	170714819	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
17	Jonathan Silveira Ochoa Cabaes	1103263883	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
18	Cesar RILFREDO ROSARIO LEON	1706008074	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
19	Carmen Gabriela Porre Guerrero	0421401512	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
20	Angel Hernan Garcia Avila	170780086	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
OBSERVACIONES:				

INSTRUCTOR / RESPONSABLE	FIRMA	FECHA	DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD
Agustin Rivas S. Técnico de SSO		12/02/2025	Una hora

INDUCCIÓN	☐	CAPACITACIÓN	☐	PRÁCTICA	☐
TALLER	☐	SOCIALIZACIÓN	☒	SENSIBILIZACIÓN	☒
REINDUCCIÓN	☐	IPT	☐		

Registro de firmas como constancia de ejecución de las actividades correspondientes.

TEMA:	Sensibilización de prevención de riesgos laborales
	Socialización del Programa de prevención de riesgos laborales

NRO	NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	PROYECTO/ÁREA	FIRMA
1	Edwin Ramírez Vega Alvarado	1130602320	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
2	Bernardo Rigual Miranda Borja	0202245123	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
3	Flavio Renato Cordero Cordero	1130392290	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
4	EYDER LATORRETO NAYIB A	7774244980	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
5	Carlos Alfredo Guerrero González	1706660717	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
6	Alfonso Aguilar Benítez Cordero	1100153256	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
7	Marcelo Alejandro Hernández González	1711737648	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
8	Reinaldo Vicente Estrella Sánchez	0603952904	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
9	David Edilberto Lugo Lillo	0928135086	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
10	JUAN FAUSTO RUIVAR ALBA	0801685843	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
11	Wilson Roberto Ariza Tapia	0703458008	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
12	Miguel Ángel Cordero Ruiz	0200239871	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
13	Hector Amílcar Veintimilla Gutiérrez	0102081178	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
14	CRISTIAN GARCIA MORALES	17208626-0	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
15	José Fernando Chiribari Torres	1702251507	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
16	Aracelis Patricia Huelga Alvarado	1726721184	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
17	Jonathan David Tobar García	1116205818	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
18	Joniffer Ariza Castro Rodríguez	1315390426	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
19	Hector Vera Leibel Enrique	170604870-4	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
20	Jorge Luis Verdugo Chvez	1307043519	HOSPITAL IESS QUITO SUR	

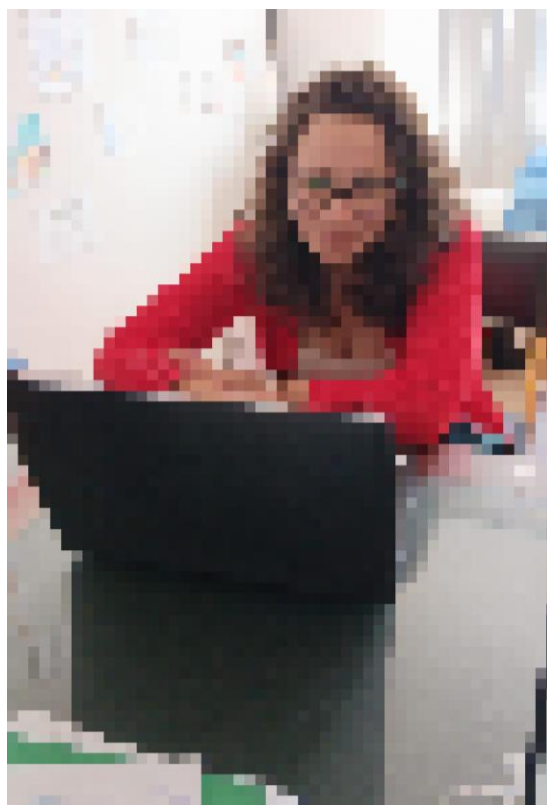
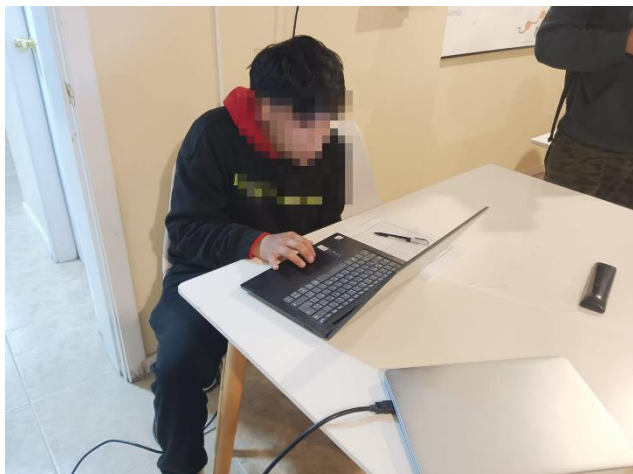
OBSERVACIONES:

INSTRUCTOR / RESPONSABLE	FIRMA	FECHA	DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD
Agustín Rivas S. Técnico de SSO		12/02/2025	Una hora

Versión 03

Fecha de vigencia: 01/09/2024

Anexo. 2. Aplicación del método de evaluación



Anexo. 3. Socialización de los resultados obtenidos en la evaluación

INDUCCIÓN ☐	CAPACITACIÓN ☐	PRÁCTICA ☐
TALLER ☐	SOCIALIZACIÓN ☒	SENSIBILIZACIÓN ☐
REINDUCCIÓN ☐	IPT ☐	

Registro de firmas como constancia de ejecución de las actividades correspondientes.

TEMA:	Socialización de los resultados obtenidos en la evaluación

NRO	NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	PROYECTO/ÁREA	FIRMA
1	Diego Manuel Gilento Yanez	1751736885	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
2	Luis Andrés Veliz Santana	1310784646	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
3	Diego Roberto Maza Maza	1723548642	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
4	Luis Teodoro Maza Maza	1777777111	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
5	Diego Alexander Mesa Lucas	1350440301	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
6	Betania Belén Esín Benito	1954335483	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
7	Verónica Patricia Cadena Albin	1715417844	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
8	Mariano Hernán Rodríguez Guerrero	1751736055	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
9	Laura Guzmán Baza Abaitua	1709093077	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
10	Hugo Henry Maule Solares	171604451-4	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
11	Raúl Eduardo Bustamante Vaca	132070660	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
12	Herny Fausto Pantoja Pantoja	13060478-0	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
13	Silvia Jacqueline Urdazco Morayta	1720763703	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
14	Priscila Amorós Yáñez Urufo	1312098083	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
15	MATER MESAUNDO SA VERA SANCHEZ	1104530086	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
16	Samuel Andrés Cabello Andrade	160578577	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
17	Andrés Alexander Maza Benítez	1750177526	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
18	Diego Fernando Maza	171735390	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
19	Miguel Ángel Maza Maza	1307120153	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
20	Diego Maza Maza	1307120153	HOSPITAL IESS QUITO SUR	

OBSERVACIONES:

INSTRUCTOR / RESPONSABLE	FIRMA	FECHA	DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD
Agustín Rivas S. Técnico de SSO		20/11/2024	Una hora

INDUCCIÓN	☐	CAPACITACIÓN	☐	PRÁCTICA	☐
TALLER	☐	SOCIALIZACIÓN	☒	SENSIBILIZACIÓN	☐
REINDUCCIÓN	☐	IPT	☐		

Registro de firmas como constancia de ejecución de las actividades correspondientes.

TEMA:	Socialización de los resultados obtenidos en la evaluación			
NRO	NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	PROYECTO/ÁREA	FIRMA
1	Chilanga Lisa Alu Daniel	183050859-9	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
2	Manuel Teresa Peralta Quiroga	1121910617	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
3	Gisela Carolina Pineda Chilanga	1724663901	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
4	Josue Enrique Churruarín Quiroga	0502100078	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
5	Néstor Ulpiano Salazar Acuña	176838181-2	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
6	Isabella Gabriela Yugo Alvarado	77318596-9	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
7	Isabel Araceli GARCERAN BONGIO	1312282931	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
8	Cristian Alejandro Vera Mora	1754561244	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
9	Luis Fernando Muñoz Zambrano	1753916095	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
10	David Oswaldo Ochoa Rosales	175107216	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
11	José Marcelo Chunga Rosado	1750577945	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
12	Franklin Israel Moraga Huacata	1250810404	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
13	María Antonia Rosales Pineda	0928602312	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
14	Gustavo Paul Varguez Jimenez	1900974142	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
15	Roberto Vinicio Morales Leguía	0202022470	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
16	Wendy Nelson Mosquera Trujillo	9212984001	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
17	Humberto Guila Nicolas Meléndez	1304130060	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
18	Alfonso Paul Alvarado Pineda	1724633583	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
19	Abel Alejandro Cordero Andujar	1501023397	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
20	Isabel Cristina Acuña Espinoza	0300580211	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
OBSERVACIONES:				

INSTRUCTOR / RESPONSABLE	FIRMA	FECHA	DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD
Agustín Rivas S. Técnico de SSO		20/11/2024	Una hora

INDUCCIÓN	☐	CAPACITACIÓN	☐	PRÁCTICA	☐
TALLER	☐	SOCIALIZACIÓN	☒	SENSIBILIZACIÓN	☐
REINDUCCIÓN	☐	IPT	☐		

Registro de firmas como constancia de ejecución de las actividades correspondientes.

TEMA:	Socialización de los resultados obtenidos en la evaluación			
NRO	NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	PROYECTOR/ÁREA	FIRMA
1	Chibaya Luis Alva Daniel	183050834-9	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
2	María Teresa Pesantez Quiroga	172540617	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
3	Graciela Conditio Pineda Chiriguano	1924661901	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
4	Jaime Enrique Churruarín Quiroga	0507106478	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
5	Néstor Ulpiano Salazar Rentería	172758181-2	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
6	Subiana Gabriela Yugo Álvarez	77318356-9	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
7	Isabel María Guzmán Campa	17127817931	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
8	Grithin Alejandro Vera Mora	1734761844	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
9	Luis Fernando Muñoz Zambrano	1755716075	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
10	David Javier Ochoa Rosales	1751617216	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
11	José Marcelo Churruarín Quiroga	17510771945	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
12	Franklin Israel Muñoz Huamán	1250870404	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
13	Franklin Muñoz Huamán Pineda	1724661817	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
14	Gustavo Raúl Varguez Jiménez	1700517411	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
15	Roberto Vianis Marcelo Leguía	0203032470	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
16	Néstor Nelson Muñoz Trujillo	7251984001	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
17	Manuelito Silva Nicolás Meléndez	1501130460	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
18	Abel Raúl Churruarín Quiroga	1724739523	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
19	Abel Alejandro Cordero Andújar	1501077397	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
20	Isabel María Guzmán Campa	0305550211	HOSPITAL IESS QUITO SUR	
OBSERVACIONES:				

INSTRUCTOR / RESPONSABLE	FIRMA	FECHA	DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD
Agustín Rivas S. Técnico de SSO		20/11/2024	Una hora

Anexo. 4. Plan de acción con las medidas de intervención del riesgo alto identificado

Estrategia	Acción	Responsable	Plazo	Recursos requeridos
Fortalecer las competencias de supervisión	Capacitación con liderazgo positivo, manejo de equipos y resoluciones de conflictos para supervisores y mandos medios	Talento Humano	Corto plazo (trimestral)	Tecnológicos (computador, sala, audio y video), digitales (Trípticos, afiches, infografías, entre otras.
Mejorar la participación laboral	Comité de SST que tenga la participación y buena comunicación y participación como representantes de los trabajadores	Comité de SST y Unidad de SSO	Mensual	Tiempo de reuniones, hojas A4 (para impresión de actas de reuniones).
Fomentar retroalimentación	Implementación campañas comunicacionales, buzón de sugerencias físicos/digitales	Unidad de SSO/Trabajo Social	Permanente (trimestral)	Tecnológico (encuestas digitales).
Garantizar la transparencia	Establecer reuniones periódicas entre supervisores y equipos de trabajo, que permita exponer resultados, cambios y decisiones.	Jefe de operaciones y supervisores	Mensual	Espacios de tiempo para reuniones.
Monitorear resultados	Seguimiento de las actas de reuniones, verificando los compromisos y responsables de ejecución enfocado en la supervisión y participación + medición de rotación y ausentismo	Técnico de SSO	Semestral	Económico (hojas para impresión de reportes, análisis).

Elaborado por: Rivas, Agustín (2026)

Anexo. 5. Protocolo de prevención y erradicación de la discriminación, violencia y acoso

LOGO DE LA EMPRESA EN ANÓNIMO	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL		
	VERSIÓN. 01	FECHA DE VIGENCIA: 05-09-2025	Página 1 de 6

1. OBJETIVO

Establecer lineamientos y crear estrategias que prevengan casos de discriminación, violencia y acoso laboral en áreas de trabajo; instaurando acciones oportunas y de fácil acceso para la identificación e intervención de las conductas previamente descritas con el fin de garantizar la protección de derechos y un ambiente de trabajo adecuado.

1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Difundir mediante charlas y videos, actos discriminatorios y su clasificación para que sean fácilmente comprendidos por los trabajadores, para identificar si se presentan en sus lugares de trabajo.
- Instaurar una cultura de prevención sobre casos de discriminación, violencia y acoso laboral en áreas de trabajo.
- Identificar de forma oportuna los casos de discriminación, violencia y acoso laboral en áreas de trabajo que prestan servicios en PROSEVIP.
- Implementar y direccionar mecanismos de denuncia y seguimiento de los casos de acoso laboral y toda forma de violencia contra las trabajadoras de PROSEVIP.
- Establecer estrategias de protección de represalias y ayuda psicológica dentro del ámbito laboral a hombres y mujeres que hayan sido víctima de cualquier tipo de acoso o violencia laboral. Además, de protección a los posibles testigos.

2. ALCANCE

El presente protocolo aplica a todas las personas que laboran en *PROSEVIP CIA. LTDA.* Se deberá considerar que este protocolo incluye el horario laboral establecido y además de cualquier actividad que se realice en nombre de PROSEVIP CIA. LTDA.

3. BASE LEGAL

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, año 2008, primer capítulo artículo 11, capítulo tercero artículo 35; capítulo sexto artículo 66 numerales 3 y 4; capítulo sexto artículos 326 y 331.
- REGISTRO OFICIAL SUPLEMENTO NRO. 153, año 2005, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2025-102.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Trabajadora Social	Jefe de Talento Humano	Representante Legal

LOGO DE LA EMPRESA EN ANÓNIMO	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL		
	VERSIÓN. 01	FECHA DE VIGENCIA: 05-09-2025	Página 2 de 6

4. DEFINICIONES

- **Acoso laboral:** Se considera a todo tipo de acción que daña la dignidad de la persona, se ejerce de forma repetitiva y es potencialmente pernicioso, se lleva a cabo en el lugar de trabajo a cualquier momento dentro de la relación laboral entre jefes y subordinados, viceversa o entre trabajadores. La persona sometida a acoso laboral se encuentra en un ambiente frecuente de maltrato, humillación, menoscabo e incertidumbre sobre su situación laboral debido a frecuentes amenazas.
- **Discriminación laboral:** Consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato hacia una o más personas debido a su género, orientación sexual, raza, color, religión, estado civil, pasado judicial, opinión política, condición de salud, entre otras que se producen dentro de una relación laboral.
- **Violencia contra la mujer:** Todas aquellas acciones que obstaculicen el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física, respecto a un posible estado de gestación, una desigualdad injustificada en la remuneración o condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a cambio de actos de naturaleza sexual, conforme lo determina la Ley Orgánica para Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Este tipo de violencia es ejecutada por personas que tienen una relación laboral con la víctima, independientemente de la correlación jerárquica.
- **Acoso sexual:** Acto de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, valiéndose de su posición de autoridad laboral o de igual que generan amenaza.

5. EJE DE PREVENCIÓN

5.1. IMPLEMENTACIÓN DE CULTURA PREVENTIVA

- ✓ Difundir información de prevención sobre casos de discriminación, violencia y acoso laboral en áreas de trabajo, mediante medios informáticos y charlas programadas. Se deberá incluir también información sobre derechos laborales.
- ✓ Comprometer al personal de PROSEVIP CIA. LTDA., a erradicar los casos de discriminación, violencia y acoso laboral en áreas de trabajo.
- ✓ Implementar programas que faciliten un clima laboral adecuado como acción preventiva sobre casos de discriminación, violencia y acoso laboral en áreas de trabajo.

Elaborado por: Trabajo Social y Bienestar Laboral

LOGO DE LA EMPRESA EN ANÓNIMO	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL		
	VERSIÓN. 01	FECHA DE VIGENCIA: 05-09-2025	Página 3 de 6

5.2. PROGRAMA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- ✓ Cumplir con el programa de riesgos psicosociales establecido en el cronograma anual de actividades de seguridad ocupacional.

5.3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN E INFORMACIÓN

- ✓ Socializar el presente protocolo por medios informáticos para adecuada difusión.
- ✓ Informar de forma clara, concisa y precisa sobre el procedimiento a seguir en caso de suscitarse casos de discriminación, violencia y acoso laboral en áreas de trabajo.
- ✓ Programar acciones para mejorar el clima laboral.

6. EJE DE ATENCIÓN

6.1. CRITERIOS GENERALES PARA LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

Se deberá tomar en cuenta las siguientes indicaciones:

- a) **Protección:** Discreción necesaria para procurar la integridad de la víctima y las personas implicadas.
- b) **Confidencialidad:** El personal encargado de realizar la investigación y seguimiento del caso deberán mantener bajo confidencialidad la información del caso de forma obligatoria.
- c) **Imparcialidad:** Se deberá establecer personal específico para el manejo de casos de prevención sobre casos de discriminación, violencia y acoso laboral en áreas de trabajo, en caso de encontrarse inmiscuido en la denuncia una de las personas designadas se deberá incluir a un directivo de la empresa PROSEVIP. CIA. LTDA.
- d) **Protección y restitución de las víctimas:** Se deberá mantener estricta confidencialidad de los procesos para evitar contribuir al daño propiciado. Además, se deberá realizar seguimiento por Trabajo Social y de ser necesario apoyo emocional por un profesional especializado en Psicología si fuere el caso.
- e) **Prohibición de represalias:** Queda estrictamente prohibido cualquier tipo de represalia por parte de directivos, mandos intermedios y compañeros de trabajo posterior a la denuncia realizada por la persona víctima de discriminación, violencia y acoso laboral en áreas de trabajo o un tercero que denunciare una supuesta agresión; por lo que deberá informarse de forma inmediata para la toma de acciones pertinentes.
- f) **Interpretación más favorable:** Se aplicará la interpretación más favorable para la efectiva vigencia y amparo de derechos con el fin de proteger y garantizar la seguridad e integridad de las víctimas de cualquier tipo de violencia o acoso laboral.
- g) **No reincidencia:** Se determinará Régimen disciplinario de acuerdo a la Ley y el Reglamento interno de la empresa PROSEVIP. CIA. LTDA., estas medidas deberán ser de acción

Elaborado por: Trabajo Social y Bienestar Laboral

LOGO DE LA EMPRESA EN ANÓNIMO	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL		
	VERSIÓN. 01	FECHA DE VIGENCIA: 05-09-2025	Página 4 de 6

inmediata una vez terminada la investigación por medio de la cual se determinarán responsabilidades.

7. FASES DE ACTUACIÓN

7.1. FASE 1 - SOLICITUD DE INTERVENCIÓN

La denuncia deberá ser receptada de forma oficial en Talento Humano y/o Trabajo Social, o quienes hicieren sus veces. Las personas que pueden realizar dicha denuncia son:

- La persona afectada o su representante legal.
- El área de Trabajo Social y quienes se encuentran a cargo del programa y manejo de Riesgos Psicosociales, mediante datos obtenidos de los indicadores de dichos riesgos.
- Compañeros/as de trabajo que hubieren presenciado casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia ejercida sobre alguna trabajadora de la empresa, al realizar la denuncia deberá informar quien es la presunta víctima. La institución deberá mantener en el anonimato la identidad del denunciante, pero de forma consecuente deberá realizar la investigación pertinente.

7.2. FASE 2 – VALORACIÓN INICIAL

- Posterior a la recepción de la denuncia se solicitará a Trabajo Social una valoración inicial.
- Como parte de la valoración inicial el Departamento de Talento Humano en un plazo máximo de 10 días laborales deberá recopilar información útil para el caso, puede incluir análisis de los expedientes personales y testimonios de los implicados, siempre y cuando se proceda bajo confidencialidad; así como, la valoración de un profesional con conocimientos o capacitada en riesgos psicosociales. Además, podrá efectuar acciones complementarias como solicitar informes, entrevistas o comparencias que resulten convenientes.

7.3. RESOLUCIÓN

a) Solución de Conflictos laborales

Si del Informe de valoración inicial, el Departamento de Talento Humano, se determinara que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, que no se enmarcan en los preceptos de casos de discriminación, violencia y acoso laboral en áreas de trabajo; se aplicará una o más de las siguientes opciones:

- ✓ Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
- ✓ Activar los procedimientos de resolución de conflictos interpersonales en caso de haberlos.
- ✓ Aplicar la sanción, en caso de tratarse de una falta, conforme al Reglamento Interno, previa la aprobación del Ministerio del Trabajo, la cual no superará el 10% de la Remuneración del trabajador, conforme al artículo 44 del Código del Trabajo.

Elaborado por: Trabajo Social y Bienestar Laboral

LOGO DE LA EMPRESA EN ANÓNIMO	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL		
	VERSIÓN. 01	FECHA DE VIGENCIA: 05-09-2025	Página 5 de 6

b) Activar Proceso de Intervención

Una vez aceptada la valoración inicial y de tener indicios de la existencia de prácticas de casos de discriminación, violencia y acoso laboral en la empresa PROSEVIP CIA. LTDA., se deberá realizar:

- ✓ *Equipo Multidisciplinario:* se encuentra formado por:
 1. Gerente General.
 2. Técnico de Seguridad y Salud.
 3. Médico Ocupacional.
 4. Trabajador Social.
- ✓ *Investigación:* En caso de ser necesario, el *Equipo Multidisciplinario* podrá solicitar información adicional a la recopilada en la valoración inicial, en cualquier medio de prueba admisible en derecho. La investigación no durará más de 10 días laborables, además la información recolectada deberá ser protegida y custodiada por el *Equipo Multidisciplinario*. Todos los trabajadores, deberán colaborar con el responsable de la investigación a lo largo del proceso.
- ✓ *Derecho a la defensa:* El *Equipo Multidisciplinario*, solicitará al trabajador/a acusado/a las pruebas de descargo admisibles en derecho, a fin de garantizar su derecho a la defensa.
- ✓ *Informe final:* Finalizada la investigación, el *Equipo Multidisciplinario* remitirá el Informe Final con la recomendación pertinente de existir la presunción del cometimiento de una falta, remitirá el expediente al Departamento de Recursos Humanos, para que resuelva lo que corresponda en el ámbito del Código del Trabajo o Reglamento Interno aprobado por el Ministerio del Trabajo. Además, podrá declarar inexistente el acto denunciado y el archivo del expediente. No obstante, se puede aplicar medidas que mejoren la situación existente como cursos de formación en temáticas relacionadas y/o cambios de puestos de trabajo.
- ✓ *Proceso de Intervención:* Una vez que el Departamento de Talento Humano, reciba una valoración que determine indicios de un eventual caso de discriminación, violencia y acoso laboral en áreas de trabajo, se la considerará como una falta disciplinaria.
- ✓ *Programa de Riesgos Psicosociales:* Se deberá insistir en actividades grupales y de refuerzo de conocimientos sobre prevención y reconocimiento de casos de discriminación, violencia y acoso laboral en áreas de trabajo

Elaborado por: Trabajo Social y Binestar Laboral

LOGO DE LA EMPRESA EN ANÓNIMO	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL		
	VERSIÓN. 01	FECHA DE VIGENCIA: 05-09-2025	Página 6 de 6

✓ *Medidas complementarias:* Para evitar la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima se realizará:

- Actuar de forma inmediata ante la sospecha de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra las trabajadoras de PROSEVIP CIA. LTDA.
- Durante el proceso de investigación deberá darse apoyo y soporte psicológico a la persona afectada.
- El expediente que contenga la información sobre la investigación deberá ser custodiado para mantener su confidencialidad con acceso restringido.
- Al realizarse las entrevistas y confrontamientos con los implicados se deberá realizar en sitios privados que garanticen la privacidad y confidencialidad.
- No se permitirán juicios de valor que cuestionen la situación de casos de discriminación, violencia y acoso laboral en áreas de trabajo

Trabajo Social atenderá e informará a la presunta víctima, las acciones complementarias que pudieran asistirles en la vía administrativa.

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

8. CONTROL E HISTORIAL DE CAMBIOS

AUTOR	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA VIGENCIA
Trabajadora Social	01	Creación del documento	05-09-2025

Anexo. 6. Ejecución de pausas activas

