



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020-CES

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del proyecto:
DISEÑO DE UN PLAN DE CONTROL DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA MEGA PARABRISAS
Línea de Investigación:
Gestión Integrada de Organizaciones y Competitividad Sostenible.
Campo amplio de conocimiento:
Servicios
Autor/a:
Ing. Walter Antonio Montesdeoca Rivadeneira
Tutor/a:
Mg. Fausto Germán Pazmiño Muñoz – Mg. Erick Javier Riofrio Fierro

Quito – Ecuador

2025

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, **Fausto German Pazmiño Muñoz** con C.I: 1710051978 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para el personal de la empresa Mega Parabrisas.

Elaborado por: Walter Antonio Montesdeoca Rivadeneira, de C.I: 1003124631, estudiante de la Maestría: Seguridad y Salud Ocupacional, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 24 de agosto de 2025

Firma

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo **Erick Javier Riofrio Fierro** con C.I: 1713150827 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para el personal de la empresa Mega Parabrisas.

Elaborado por: Walter Antonio Montesdeoca Rivadeneira, de C.I: 1003124631, estudiante de la Maestría: Seguridad y Salud Ocupacional, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 24 de agosto de 2025

Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, Walter Antonio Montesdeoca con C.I: 1003124631, autor/a del proyecto de titulación denominado: Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para el personal de la empresa Mega Parabrisas.

. Previo a la obtención del título de Magister en Seguridad y Salud Ocupacional, mención Prevención de Riesgos Laborales.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
3. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 24 de agosto de 2025

Firma

TABLA DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR	3
INFORMACIÓN GENERAL	8
Contextualización del tema	8
Problema de investigación	9
Objetivo general	10
Objetivos específicos	10
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:	10
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	12
1.1. Contextualización general del estado del arte	12
1.1.1 Seguridad laboral	12
1.1.2 Factores de riesgo laboral	12
1.1.3 Evaluación del riesgo laborales	13
1.1.4 Riesgo psicosocial	14
1.2. Proceso investigativo metodológico	16
1.3. Análisis de resultados	19
CAPITULO II: PROPUESTA	27
2.1. Fundamentos teóricos aplicados	27
2.2. Descripción de la propuesta	28
2.3. Validación de la propuesta	31
2.4. Matriz de articulación de la propuesta	32
CONCLUSIONES	34
RECOMENDACIONES	35
BIBLIOGRAFÍA	36
ANEXOS	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Factores de riesgo laboral	13
Tabla 2	Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial	17
Tabla 3	Nivel de riesgo general.....	19
Tabla 4	Resultados de la ciudad donde reside el trabajador	19
Tabla 5	Resultados del área de trabajo.....	20
Tabla 6	Resultados del nivel más alto de instrucción	20
Tabla 7	Resultados de la antigüedad trabajador	20
Tabla 8	Resultados de la edad del trabajador.....	21
Tabla 9	Resultados de la Auto-identificación étnica.....	21
Tabla 10	Resultados del sexo del trabajador	21
Tabla 11	Resultados del riesgo psicosocial por dimensión carga y ritmo de trabajo	22
Tabla 12	Resultados del riesgo psicosocial en la dimensión desarrollo de competencias	22
Tabla 13	Resultados del riesgo psicosocial en la dimensión Liderazgo	22
Tabla 14	Resultados del riesgo psicosocial en la dimensión margen de acción y control.....	23
Tabla 15	Resultados del riesgo psicosocial en la dimensión organización del trabajo.....	23
Tabla 16	Resultados del riesgo psicosocial en la dimensión recuperación	23
Tabla 17	Resultados del riesgo psicosocial en la dimensión soporte y apoyo.....	23
Tabla 18	Resultados del riesgo psicosocial en la dimensión otros puntos	24
Tabla 19	Resultados del riesgo psicosocial global	26
Tabla 20	Propuesta de mejora por factor de riesgo	29
Tabla 21	Matriz de articulación de la propuesta	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados del riesgo psicosocial global	25
Figura 2 Estructura general de la propuesta.....	28

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

La salud es uno de los pilares fundamentales que promueve el ambiente laboral y las crecientes exigencias de la sociedad en donde los trabajadores se encuentran expuestos a diferentes ambientes laborales desgastando su esfuerzo físico y mental teniendo varias consecuencias en su vida laboral (Wu et al., 2021). No obstante, el acelerado entorno de la sociedad moderna genera altos niveles de estrés en los trabajadores, quienes deben adaptarse constantemente a nuevas exigencias, a la vez que gestionan grandes cargas de trabajo y altas expectativas de rendimiento, lo que incrementa los niveles de estrés (Zhenjing et al., 2022).

En este contexto, se destaca que más de la mitad de la población mundial activa laboralmente enfrenta condiciones adversas para la salud mental. Se estima que 15 % de los adultos en edad laboral padecen algún trastorno mental; además, cada año se pierden 12 mil millones de jornadas laborales debido a la depresión y la ansiedad, lo que equivale a una pérdida económica de 1 billón de dólares (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2023). en Europa, casi 45 % de los trabajadores reportan enfrentarse a factores psicosociales que afectan su salud mental en el entorno laboral (European Agency for Safety and Health at Work, s.f.).

De igual manera, al comparar el punto de vista de las empresas, los hallazgos recientes de la Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (2020) se identificaron elementos de riesgo psicosocial reiterativos en las compañías entrevistadas en Europa (Unión Europea - 28), entre los que se mencionan situaciones que implican "Manejar clientes problemáticos, pacientes, estudiantes, etc." (61%) y la "urgencia temporal" en el ámbito laboral (44%). Adicionalmente, el 21% de las organizaciones indicaron enfrentar mayores desafíos en la gestión de estos riesgos en comparación con otros riesgos relacionados con la SST.

A nivel nacional, Ecuador era reconocido por ser el segundo país con mayores índices de estrés laboral en América Latina hasta 2019, según la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (Primicias, 2025). Esta situación ha derivado en que los riesgos psicosociales estén recibiendo gran atención a nivel nacional e internacional debido a su vínculo con el estrés laboral (Di Tecco et al., 2024).

Estos riesgos pueden generar problemas de salud para el individuo, es capaz de incidir en el apareamiento del síndrome de burnout, agotamiento, depresión, ansiedad, entre otros; adicional que en las organizaciones es capaz de acrecentar el absentismo en los puestos de trabajo y la disminución del rendimiento, debido a la exposición de factores que influyen de manera negativa en la salud laboral (Patiño, 2023).

La seguridad y salud en el trabajo es un componente esencial para garantizar el bienestar de los empleados y la sostenibilidad de las organizaciones. En entornos laborales, donde

predominan las cargas cognitivas y las exigencias emocionales, los riesgos psicosociales adquieren una relevancia significativa. Factores como el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento, el acoso, la ambigüedad de roles, entre otros, pueden desencadenar efectos negativos sobre la salud física y mental de los trabajadores, disminuyendo su rendimiento y satisfacción (Lavicoli & Tecco, 2020).

La protección del trabajador no solo implica la implementación de políticas de seguridad física, sino también la creación de condiciones psicosociales favorables. Este enfoque integral busca asegurar que cada empleado regrese a su hogar en buen estado de salud al final de su jornada, promoviendo su calidad de vida y su capacidad para contribuir eficazmente a los objetivos institucionales (Aishakina et al., 2021). La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023) reconoce que el bienestar laboral debe contemplar la prevención de riesgos psicosociales para fomentar entornos saludables y resilientes.

En el entorno laboral, la detección, valoración y gestión de los riesgos psicosociales se ha transformado en una prioridad estratégica. Las instituciones que no abordan de manera adecuada estos factores pueden enfrentar repercusiones como el incremento del ausentismo, la alta rotación de empleados, la reducción en los niveles de productividad y el deterioro del ambiente organizacional (Franklin & Gkiouleka, 2021). Por ello, diseñar planes de intervención adecuados se convierte en una acción preventiva que impacta directamente en la eficiencia institucional y en la salud del talento humano.

Frente a esta realidad, se propone el diseño de un plan de control de riesgos psicosociales enfocado a los empleados de la empresa Mega Parabrisas, que permita establecer medidas concretas para prevenir y mitigar sus efectos, promoviendo un entorno organizacional más saludable y sostenible.

Problema de investigación

En los diversos entornos laborales tanto en el área administrativa como operativa, se ha observado un aumento en los factores de riesgo psicosocial que impactan directamente en la salud y desempeño de los empleados. La falta de un adecuado diagnóstico de estos riesgos y de estrategias de intervención bien estructuradas contribuye a la creación de ambientes laborales negativos y a la presencia de estrés crónico, falta de motivación y potenciales problemas de salud mental. A pesar de contar en el ámbito nacional de normativas y guías para evaluar dichos riesgos, muchas organizaciones carecen de planes efectivos y personalizados para abordar esta situación. Estos hechos subrayan la importancia de establecer un plan para gestionar los riesgos psicosociales que ayude a reconocer las situaciones presentes y prevenir posibles efectos adversos en el futuro para así potenciar el rendimiento de la organización.

En la actualidad, la empresa enfrenta a una serie de condiciones laborales lo cual afecta al ser humano en su vida diaria. El ambiente laboral es muy complejo de abordar ya que da lugar a los riesgos psicosociales en su entorno familiar y laboral. Es decir, la combinación de factores organizativos y estructurales da origen a diversos riesgos los mismos que se manifiestan en diferentes síntomas como: estrés crónico, desmotivación, fatiga emocional, conflictos interpersonales, disminución del rendimiento y ausentismo laboral. Además, la falta de medidas preventivas y de apoyo institucional ha contribuido a que el malestar psicosocial se normalice dentro del equipo, afectando no solo a los individuos, sino también al clima laboral y a la eficiencia de la unidad.

Los riesgos psicosociales en el trabajo han adquirido una relevancia significativa, especialmente en entornos laborales exigentes y de alta responsabilidad como la Empresa MEGA PARABRISAS. Este equipo de empleados desempeña tareas de alta complejidad que implican exposición constante a presión laboral, toma de decisiones críticas, trabajo en áreas inaccesibles. estas condiciones pueden generar efectos negativos sobre la salud mental y emocional de los trabajadores si no son adecuadamente gestionadas.

Objetivo general

Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para el personal de la empresa Mega Parabrisas

Objetivos específicos

1. Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los factores de riesgos psicosociales que afectan en el ámbito laboral.
2. Diagnosticar los factores de riesgo psicosociales en los empleados de la empresa.
3. Elaborar el plan de control de riesgos psicosociales enfocado en la reducción de los principales riesgos psicosociales identificados.
4. Validar el plan de control de riesgos psicosociales por expertos.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

Este proyecto de titulación se vincula directamente con la colectividad al abordar una problemática laboral que afecta las condiciones de salud y satisfacción del personal. La implementación del plan permitirá generar un impacto positivo en la salud mental de los trabajadores, mejorando las condiciones laborales, el clima organizacional y, por lo tanto, el nivel de calidad en los servicios ofrecidos por las instituciones.

Como aporte a la sociedad, el estudio proporcionará:

- Un instrumento diagnóstico aplicado que podrá ser replicado en otras instituciones públicas o privadas.
- Un plan estructurado de control de riesgos psicosociales adaptado al contexto ecuatoriano.
- Materiales de capacitación y sensibilización sobre riesgos psicosociales dirigidos al personal administrativo y operativo, así como a directivos y responsables de talento humano.
- Una potencial publicación académica o técnica que contribuirá a la difusión de buenas prácticas en salud ocupacional, fortaleciendo la formación profesional y la investigación en el ámbito de la prevención.

Los beneficiarios directos del proyecto serán los trabajadores de la empresa Mega Parabrisas. A mediano plazo, también se beneficiarán:

- Sus familias, al verse reflejada la mejora del bienestar emocional en la vida personal.
- La organización como tal, al optimizar su desempeño institucional, reducir el ausentismo y fortalecer su clima laboral.
- Los contratistas y usuarios externos, quienes recibirán atención de personal más motivado y estable emocionalmente.
- La comunidad académica, al disponer de datos recientes y vigentes que podrá ser empleada para fines investigativos, formativos y de mejora de políticas organizacionales.

Este enfoque integral fortalece la articulación entre universidad, empresa y sociedad, promoviendo un modelo de gestión preventiva con alto impacto social.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización general del estado del arte

1.1.1 Seguridad laboral

La seguridad en el trabajo se refiere a la aplicación de estrategias, protocolos y normativas destinadas a asegurar que los espacios laborales resulten confiables y no representen amenazas para la salud del personal. Su énfasis principal está en evitar incidentes y enfermedades derivadas de la actividad profesional. El propósito esencial consiste en establecer condiciones en las que los peligros para la integridad física y mental de los colaboradores se reduzcan al mínimo. Se trata de un campo integral que comprende la gestión de riesgos tanto físicos como emocionales, la observancia de regulaciones legales, la promoción de una cultura preventiva, la capacitación constante, la incorporación de tecnologías innovadoras y la protección del bienestar global de los trabajadores (Zakiati, 2021).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023), define la seguridad y salud en el trabajo (SST), como la protección y mejora de la salud de los empleados y este objetivo se logra previniendo la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales. La SST busca crear entornos de trabajo, empleos y organizaciones seguros y saludables, a través de soluciones tanto para las necesidades de salud física como para las de salud mental y social de los trabajadores.

Las organizaciones obtienen diversas ventajas importantes al implementar sistemas de gestión de seguridad laboral bien diseñados. Las organizaciones que crean entornos de trabajo seguros fomentan la confianza y la satisfacción de los empleados, a la vez que impulsan la productividad laboral. La disminución de accidentes y enfermedades laborales se traduce en una reducción de costos debido a la disminución de gastos médicos y días de trabajo perdidos. Una empresa que demuestra activamente su compromiso con la seguridad laboral construye un valor incalculable en su imagen y reputación en el competitivo mercado actual (Thang & Huong, 2023).

1.1.2 Factores de riesgo laboral

Los factores de riesgo ocupacional comprenden múltiples tipos de exposición que se clasifican en categorías químicas, biológicas, biomecánicas, agentes físicos y restricciones organizacionales o relacionales. Las tres categorías establecen familias de exposición que agrupan riesgos con características similares o que producen impactos equivalentes en la salud de los trabajadores. El nivel de exposición al riesgo difiere sustancialmente entre sectores, lo que requiere estrategias de gestión de la seguridad y la salud personalizadas para cada entorno laboral. Por lo tanto, la identificación y el análisis detallado de estos riesgos son pasos

fundamentales para desarrollar estrategias eficaces de prevención y control, adaptadas a cada sector y tipo de trabajo (Dogbla et al., 2023).

Al igual que en la evaluación de riesgos físicos, la evaluación de riesgos psicosociales se centra en los riesgos laborales generales y objetivos en lugar de considerar factores individuales; ejemplos de estos factores incluyen factores estresantes de naturaleza psicológica y recursos relacionados con el contenido del trabajo, como las demandas emocionales, la estructura organizacional del trabajo, que puede incluir la intensidad de la tarea, o la dinámica de las relaciones sociales en el entorno de trabajo, como el apoyo social (Dettmers & Stempel, 2021).

Tabla 1
Factores de riesgo laboral

Tipo de Riesgo	Descripción	Ejemplos/Aspectos
Físico	Interacción brusca de energía con el organismo superior a su capacidad de soporte.	Iluminación, calor, frío, ruido, vibraciones, temperaturas extremas, radiaciones.
Biológico	Presencia de microorganismos patógenos que pueden infectar a los trabajadores.	Animales, bacterias, hongos, protozoarios, virus, parásitos.
Químico	Exposición a sustancias que pueden ser perjudiciales.	Gases, vapores, líquidos, materiales particulados, humos, plaguicidas.
Ergonómico	Condiciones de trabajo que pueden causar fatiga física o desórdenes músculo-esqueléticos.	Sobrecarga, posturas inadecuadas, movimientos repetitivos, diseño del puesto.
Psicosocial	Aspectos relacionados con la organización y el contenido del trabajo.	Estrés, monotonía, presión, sobrecarga de trabajo, organización laboral.
Locativo	Condiciones físicas del lugar de trabajo que pueden ser peligrosas.	Estructuras, instalaciones, superficies y espacios de trabajo, almacenamiento.

Nota. Tomado de Reflexiones científicas sobre la salud ocupacional y el sistema general de riesgos, por Auqui, (2020)

1.1.3 Evaluación del riesgo laborales

Generalmente, se incluyen cuatro etapas en el proceso de evaluación de riesgos laborales (Liu et al., 2023):

- Identificación de riesgos ocupacionales conocidos o potenciales: Esta etapa implica la detección de peligros que pueden existir en el lugar de trabajo, tanto los que son

evidentes como los que podrían surgir bajo ciertas condiciones. Incluye la identificación de factores físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que podrían causar daño.

- Determinación de las causas y consecuencias de cada peligro ocupacional: Una vez identificados los riesgos, se analizan para entender sus posibles causas y las consecuencias que podrían tener para la salud y la seguridad de los empleados. Esto incluye el análisis de cómo y por qué estos riesgos podrían causar lesiones, enfermedades o incidentes.
- Análisis de los riesgos laborales y aplicación de acciones preventivas: Esta etapa consiste en estimar el nivel de exposición vinculado a cada factor de peligro detectado y establecer planes destinados a reducirlo o controlarlo. Las acciones preventivas pueden abarcar desde la dotación de equipos de seguridad individual, la reorganización de los métodos de trabajo, hasta la formación continua del personal.
- Registro de resultados importantes y revisión de la información de la evaluación: Los hallazgos de la evaluación se documentan detalladamente, incluyendo las medidas de mitigación adoptadas. Esta documentación es crucial para la revisión futura y la mejora continua de las prácticas de SST.

1.1.4 Riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial se relacionan con la manera en que se organiza, estructura y administra el trabajo, así como con las condiciones sociales y del entorno institucional donde se desarrolla, pudiendo generar consecuencias negativas para los colaboradores. Estos riesgos inciden de forma perjudicial en la salud física y emocional de los empleados, principalmente a través del estrés, que actúa como elemento intermediario. Asimismo, aspectos vinculados al funcionamiento de la organización, como el ausentismo, la rotación del personal o el nivel de compromiso de los trabajadores, pueden resultar impactados por su presencia (Lavicoli & Tecco, 2020).

Las investigaciones han aportado abundante evidencia que vincula los riesgos psicosociales con diversos efectos adversos, entre ellos el estrés laboral, las enfermedades cardiovasculares, la depresión y la ansiedad. Asimismo, se ha identificado su asociación con el ausentismo por enfermedad, la disminución de la satisfacción laboral, la ocurrencia de accidentes, la aparición de dolor físico y una mayor prevalencia de trastornos mentales como la depresión y la ansiedad (Giménez et al., 2020).

Las investigaciones han aportado abundante evidencia que vincula los riesgos psicosociales con diversos efectos adversos, como el estrés laboral, las enfermedades cardiovasculares, la depresión y la ansiedad. Asimismo, se relacionan con el ausentismo laboral por enfermedad, la

disminución de la satisfacción laboral, los accidentes, el dolor físico y una mayor prevalencia de trastornos mentales como la depresión y la ansiedad (Hupke et al., 2021). Además, se refieren a la situación o circunstancias que afectan al individuo, tanto dentro como fuera del entorno laboral, cuando se exponen a ciertos niveles de intensidad y duración, y que pueden tener consecuencias negativas en la salud de los trabajadores, en la organización y en los grupos; Un ejemplo de estos factores es el estrés en el trabajo, que puede provocar impactos en las emociones, el pensamiento, el comportamiento social, el desempeño laboral y la salud física de las personas (Espinoza et al., 2021). Las fuentes de riesgos de índole psicosocial son variadas, incluyendo (Franklin & Gkiouleka, 2021):

- La naturaleza de la ocupación, como las demandas contradictorias, la ambigüedad en las funciones, las oportunidades de desarrollo limitadas y la falta de control del empleado sobre la ejecución de las tareas laborales.
- La manera en que se estructura y administra el trabajo, abarcando cargas laborales excesivas, intensidad laboral elevada, escasa participación del empleado en decisiones significativas (autonomía), cambios organizacionales gestionados deficientemente, comunicación ineficaz, horarios de trabajo desfavorables y la dificultad de mantener un equilibrio entre la vida profesional y personal.
- El entorno social en el ámbito laboral, como la ausencia de respaldo por parte de la dirección o los colegas, el acoso de tipo psicológico o sexual, la violencia perpetrada por terceros y la inestabilidad en el empleo.

En este sentido, Roussos (2023) indica que se han reconocido diversos modelos de empleo en evolución, tales como la disminución de la plantilla, la externalización, la mayor incorporación de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el entorno laboral, la autorregulación en el trabajo, la creciente necesidad de flexibilidad por parte de los trabajadores en lo que respecta a sus habilidades y funciones, los horarios de trabajo por turnos y los horarios poco convencionales, como elementos que están generando nuevas variantes de riesgos psicosociales.

Los **factores de riesgo psicosocial** se vinculan con la manera en que se planifica, estructura y administra el trabajo, así como con el contexto social y organizacional en el que este se desarrolla, pudiendo provocar repercusiones negativas en la salud física y psicológica de los empleados, principalmente a través del estrés como mediador. Del mismo modo, estos riesgos afectan el bienestar organizacional y su capacidad de adaptación, reflejándose en situaciones como el ausentismo, la elevada rotación del personal o la reducción del compromiso de los trabajadores. Dentro de las principales fuentes de riesgos psicosociales se identifican (Franklin & Gkiouleka, 2021):

- Contenido del trabajo: demandas contradictorias, funciones poco claras, ausencia de oportunidades de capacitación y desarrollo, y escasa capacidad de decisión sobre cómo realizar las tareas.
- Estructura y gestión laboral: exceso de carga de trabajo, elevada exigencia en las actividades, escasa intervención en la toma de decisiones que influyen en el empleado, implementación inadecuada de cambios organizativos, fallas en la comunicación interna, horarios poco flexibles y dificultades para equilibrar el ámbito profesional con la vida personal.
- Entorno social en el trabajo: carencia de respaldo por parte de jefes o compañeros, situaciones de hostigamiento psicológico o sexual, actos de violencia por parte de terceros y sensación de inestabilidad en el puesto laboral.

1.2. Proceso investigativo metodológico

El estudio desarrollado adoptó un enfoque de tipo cuantitativo, dado que se orienta al diseño de un plan de gestión de riesgos psicosociales. Según lo señalado por Martínez et al. (2024) las metodologías cuantitativas permiten recolectar y examinar información numérica, lo que contribuye a identificar regularidades y tendencias vinculadas con la discriminación en el ámbito laboral.

1.2.1 Tipo de investigación

El presente proyecto tiene un alcance descriptivo lo que permitió analizar las características fundamentales del fenómeno a estudiar, de esta manera, se aplicó en esta investigación un estudio campo, para recolectar información verificable del lugar donde sucede el problema de investigación (Romero, 2024).

1.2.2 Población y muestra

La población objetivo de este estudio está compuesta por 20 trabajadores, y el estudio se aplicará a la totalidad de la población. Esto significa que se incluirán a todos los trabajadores en la investigación, ya que la muestra abarca a los trabajadores de la empresa Mega Parabrisas

1.2.3 Procedimiento de investigación

El proceso de recopilación de datos se llevará a cabo en varias etapas. En primer lugar, se celebrará una reunión de socialización con el propietario de la empresa para realizar el estudio de evaluación de riesgos psicosociales entre su personal administrativo y operativo. Esta primera reunión es fundamental para obtener la cooperación de la empresa en el proceso de investigación.

Posteriormente, se solicitará a los empleados que participen en la evaluación de riesgos psicosociales en persona, proporcionando información detallada sobre el propósito de la

investigación y garantizando la confidencialidad de sus respuestas. Una vez recopilados todos los datos, se analizarán los resultados para identificar posibles riesgos y áreas de mejora en el entorno laboral. Esta información servirá de base para crear estrategias de prevención y mejora para la salud mental y el bienestar de los empleados. El método garantiza la participación de los empleados y preserva su privacidad durante las actividades de evaluación.

1.2.4 Técnica e instrumento de investigación

El proceso de recolección de datos empleará métodos de encuesta mediante la distribución de un cuestionario estructurado creado por el Ministerio de Trabajo de Ecuador (Anexo 1). El cuestionario de evaluación, se elaboró en colaboración con diversas entidades, como universidades, empresas e instituciones públicas y privadas. Se revisó la aplicabilidad y eficacia de teorías, instrumentos y metodologías de evaluación de riesgos psicosociales de otros países y las preguntas del cuestionario se formularon de forma clara y concisa, utilizando un vocabulario sencillo.

La encuesta utilizó una escala Likert con cuatro opciones de respuesta que se calificaban del 1 al 4: Totalmente de acuerdo con 4, Parcialmente de acuerdo con 3, Algo de acuerdo con 2 y En desacuerdo con 1. Inicialmente, el cuestionario constaba de 83 ítems, pero tras un proceso de revisión y análisis de relevancia con los participantes de las mesas técnicas, se redujo a 58 ítems distribuidos en 8 dimensiones (Ministerio del Trabajo, 2018). En la tabla 2 se detalla las dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial:

Tabla 2

Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

Dimensión	N.º de Ítems	Ítems	Descripción
Carga y ritmo de trabajo	4	1, 2, 3, 4	Evalúa la intensidad, volumen y presión del trabajo, así como el tiempo disponible para cumplir tareas asignadas.
Desarrollo de competencias	4	5, 6, 7, 8	Mide las oportunidades que tienen los trabajadores para adquirir nuevas habilidades, formarse y desarrollarse profesionalmente dentro del entorno laboral.
Liderazgo	6	9 al 14	Analiza el estilo de dirección, claridad en las órdenes, trato justo, reconocimiento y capacidad del jefe para motivar al equipo.
Margen de acción y control	4	15 al 18	Valora el grado de autonomía, toma de decisiones y control que tiene el trabajador sobre su trabajo y resultados.

Tabla 2*Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial (Continuación)*

Dimensión	N.º de Ítems	Ítems	Descripción
Organización del trabajo	6	19 al 24	Evalúa la planificación, asignación de tareas, distribución de funciones y estructura organizativa del trabajo.
Recuperación	5	25 al 29	Examina el tiempo disponible para descansar y recuperar energía física y mental dentro y fuera del entorno laboral.
Soporte y apoyo	5	30 al 34	Considera el respaldo recibido por parte de jefes, compañeros y la organización en situaciones difíciles o de alta carga laboral.
Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53, 56	Detecta situaciones de trato desigual, discriminación por género, etnia, edad, orientación sexual u otras condiciones personales.
Acoso laboral	2	41, 50	Identifica conductas persistentes de hostigamiento, intimidación o desvalorización hacia el trabajador.
Acoso sexual	2	43, 48	Evalúa la presencia de insinuaciones, contacto físico no consentido o situaciones de acoso de índole sexual en el trabajo.
Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55, 57	Revisa la existencia de una necesidad excesiva de trabajar, aún fuera del horario laboral, con impacto en la salud o vida personal.
Condiciones del trabajo	2	40, 47	Se refiere a aspectos físicos y materiales del entorno laboral, como iluminación, temperatura, ruido y mobiliario.
Doble presencia (laboral-familiar)	2	46, 49	Mide el conflicto entre las demandas del trabajo y las responsabilidades familiares o personales, especialmente en trabajadores con hijos u otras cargas.
Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52, 54	Valora la percepción del trabajador sobre la seguridad de su puesto, estabilidad emocional y temor a perder el empleo.
Salud autopercebida	2	44, 58	Evalúa cómo el trabajador percibe su estado de salud física y mental en relación con el trabajo que desempeña.

Nota. Adaptado del Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial (p. 9), por Ministerio del Trabajo, 2018

Con el fin de establecer el grado de riesgo global, se efectuó una agregación de las calificaciones alcanzadas en cada dimensión, y posteriormente el total fue contrastado con los rangos definidos en la tabla que se muestra a continuación.

Tabla 3*Nivel de riesgo general*

Nivel de Riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	El riesgo era de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas. Los niveles de peligro eran intolerables y podían generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se debían aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.
Medio	117 a 174	El riesgo era de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud, lo que podía comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaran las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos podrían generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
Bajo	175 a 232	El riesgo era de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud. No generaba a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos podían ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurriera y se presentara una enfermedad ocupacional. Las acciones iban enfocadas a garantizar que el nivel se mantuviera.

Nota. Adaptado del Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial (p. 9), por Ministerio del Trabajo, 2018

1.3. Análisis de resultados

Seguidamente, se exponen los resultados vinculados con las características sociodemográficas de los trabajadores.

Tabla 4*Resultados de la ciudad donde reside el trabajador*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ibarra	9	45,0
Quito	11	55,0
Total	20	100,0

Nota. Elaboración propia

Los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores se concentran en Quito (55%), mientras que el 45 % restante proviene de Ibarra.

Tabla 5*Resultados del área de trabajo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	3	15,0
Operativo	17	85,0
Total	20	100,0

En cuanto al área en la que trabajan, predomina ampliamente el personal del área operativo (85 %), seguido por el área administrativa (15 %).

Tabla 6*Resultados del nivel más alto de instrucción*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	16	80,0
Educación básica	2	10,0
Técnico / Tecnológico	2	10,0
Total	20	100,0

Nota. Elaboración propia

Respecto al nivel educativo, el 80 % tiene como máximo el bachillerato, y solo el 10 % ha alcanzado formación técnica o superior.

Tabla 7*Resultados de la antigüedad trabajador*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
0-2 años	5	25,0
11-20 años	1	5,0
3-10 años	14	70,0
Total	20	100,0

Nota. Elaboración propia

En cuanto a la antigüedad, la mayoría del personal cuenta con entre 3 y 10 años de experiencia en la empresa (70 %), seguido de un 25 % con menos de 2 años.

Tabla 8*Resultados de la edad del trabajador*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
16-24 años	4	20,0
25-34 años	11	55,0
35-43 años	3	15,0
44-52 años	2	10,0
Total	20	100,0

Nota. Elaboración propia

La edad de los trabajadores se concentra principalmente en el rango de 25 a 34 años (55 %), seguido del grupo de 16 a 24 años (20 %).

Tabla 9*Resultados de la Auto-identificación étnica*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Afro-ecuadoriano	1	5,0
Mestizo/a	19	95,0
Total	20	100,0

Nota. Elaboración propia

En relación con la auto identificación étnica, el 95 % de los trabajadores se identifica como mestizo y solo el 5 % como afro ecuatoriano.

Tabla 10*Resultados del sexo del trabajador*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	16	80,0
Mujer	4	20,0
Total	20	100,0

Nota. Elaboración propia

Finalmente, el sexo de los trabajadores muestra que la mayoría son hombres (80 %) y solo un 20 % mujeres.

Seguidamente, se muestran los hallazgos obtenidos en la valoración de riesgos psicosociales:

Tabla 11

Resultados del riesgo psicosocial por dimensión carga y ritmo de trabajo

Dimensiones del cuestionario	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	80%	20%	0%

Nota. Elaboración propia

El 80 % de los funcionarios se ubica en riesgo bajo, y el 20 % en riesgo medio, lo que sugiere que la mayoría percibe una carga laboral manejable y un ritmo de trabajo razonable.

Tabla 12

Resultados del riesgo psicosocial en la dimensión desarrollo de competencias

Dimensiones del cuestionario	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	85%	15%	0%

Nota. Elaboración propia

Con un 85 % de los trabajadores en riesgo bajo y un 15 % en riesgo medio, se evidencia que la mayoría percibe oportunidades adecuadas de formación y crecimiento profesional dentro de la institución.

Tabla 13

Resultados del riesgo psicosocial en la dimensión Liderazgo

Dimensiones del cuestionario	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 3. Liderazgo	85%	15%	0%

Nota. Elaboración propia

El liderazgo muestra un 85 % de riesgo bajo y 15 % medio, lo cual es positivo, pero no exime de atención. Aunque la mayoría de los trabajadores consideran que el liderazgo en su entorno es adecuado, un porcentaje no menor podría estar experimentando deficiencias en comunicación, reconocimiento o gestión de equipo.

Tabla 14*Resultados del riesgo psicosocial en la dimensión margen de acción y control*

Dimensiones del cuestionario	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 4. Margen de acción y control	80%	20%	0%

Nota. Elaboración propia

El 80 % de los trabajadores se ubica en riesgo bajo, mientras que un 20 % percibe un riesgo medio.

Tabla 15*Resultados del riesgo psicosocial en la dimensión organización del trabajo*

Dimensiones del cuestionario	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 5. Organización del trabajo	90%	10%	0%

Nota. Elaboración propia

Esta dimensión presenta resultados muy favorables, con un 90 % de riesgo bajo. Solo un 10 % experimenta riesgo medio.

Tabla 16*Resultados del riesgo psicosocial en la dimensión recuperación*

Dimensiones del cuestionario	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 6. Recuperación	80%	20%	0%

Nota. Elaboración propia

El 80 % de los encuestados manifiesta una adecuada recuperación física y mental tras la jornada laboral, mientras que el 20 % se encuentra en riesgo medio.

Tabla 17*Resultados del riesgo psicosocial en la dimensión soporte y apoyo*

Dimensiones del cuestionario	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 7. Soporte y apoyo	85%	15%	0%

Nota. Elaboración propia

Esta dimensión obtuvo un 85 % de riesgo bajo y 15 % de riesgo medio, lo que indica que la mayoría de los trabajadores sienten que cuentan con apoyo emocional y operativo de sus colegas y superiores.

Tabla 18

Resultados del riesgo psicosocial en la dimensión otros puntos

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 8. otros puntos importantes	85%	15%	0%
Dimensión 8.1. otros puntos importantes: acoso discriminatorio	90%	10%	0%
Dimensión 8.2. otros puntos importantes: acoso laboral	55%	35%	10%
Dimensión 8.3. otros puntos importantes: acoso sexual	70%	30%	0%
Dimensión 8.4. otros puntos importantes: adicción al trabajo	70%	30%	0%
Dimensión 8.5. otros puntos importantes: condiciones del trabajo	80%	20%	0%
Dimensión 8.6. otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	60%	35%	5%
Dimensión 8.7. otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	80%	20%	0%
Dimensión 8.8. otros puntos importantes: salud auto percibida	75%	20%	5%

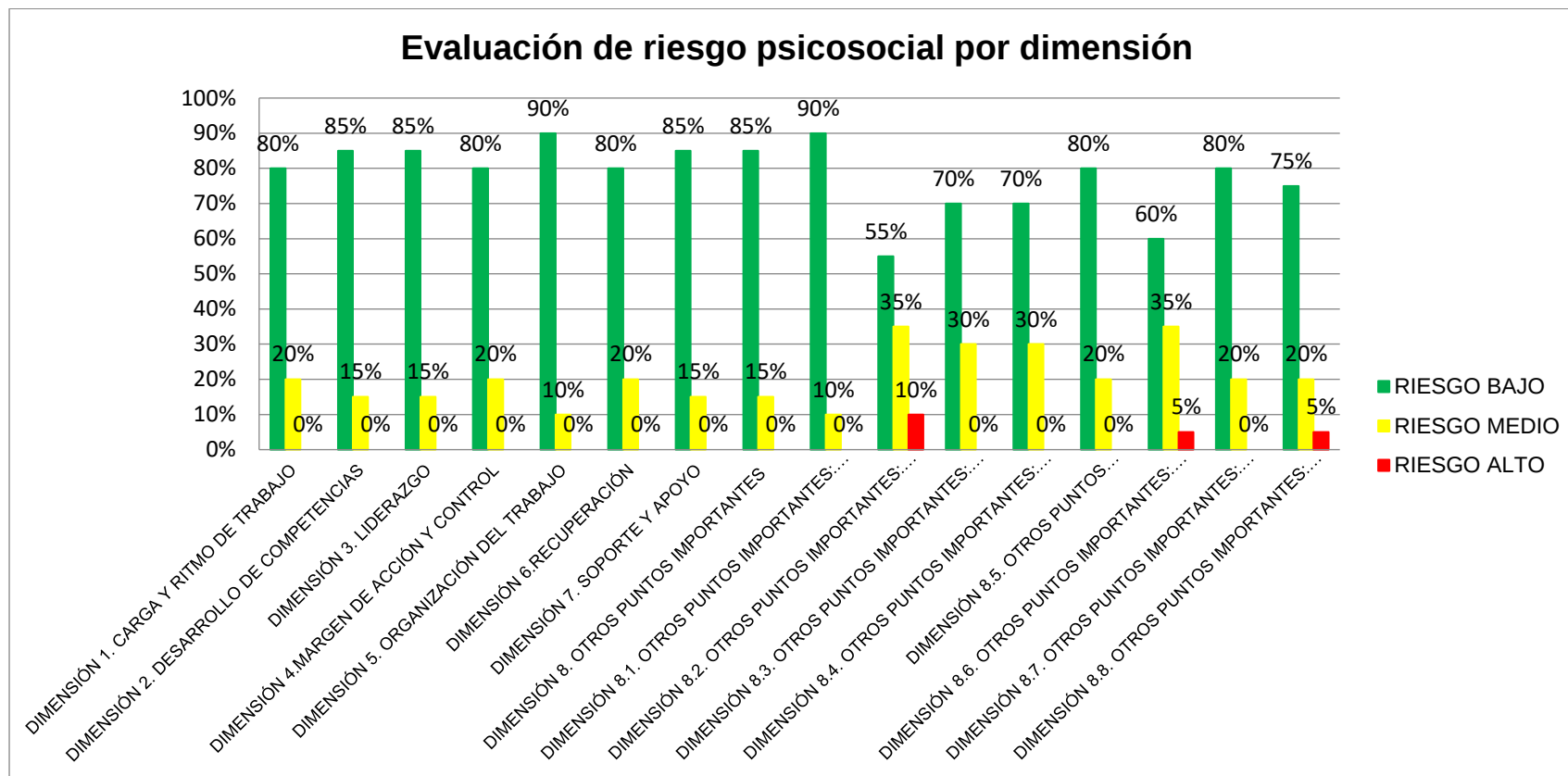
Nota. Elaboración propia

Los resultados muestran que, aunque el 85 % del personal se encuentra en riesgo bajo, existen subdimensiones que requieren atención prioritaria. El acoso laboral destaca como el factor más crítico, con un 10 % en riesgo alto y 35 % en medio, seguido por la doble presencia (35 % medio, 5 % alto) y la salud auto percibida (20 % medio, 5 % alto), lo que evidencia una carga psicosocial significativa en algunos trabajadores. Además, se identifican niveles preocupantes de riesgo medio en acoso sexual (30 %) y adicción al trabajo (30 %), que podrían afectar la salud emocional y el equilibrio vida-trabajo si no se interviene oportunamente.

Aunque el acoso discriminatorio (10 % medio), las condiciones laborales (20 % medio) y la estabilidad emocional (20 % medio) presentan menor riesgo, no deben subestimarse.

Figura 1

Resultados del riesgo psicosocial global



Nota. Elaboración propia

Tabla 19

Resultados del riesgo psicosocial global

	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial	90%	10%	0%

Nota. Elaboración propia

Los resultados globales de la evaluación de riesgo psicosocial muestran un panorama ampliamente favorable, con un 90 % del personal ubicado en el nivel de riesgo bajo, un 10 % en riesgo medio y ningún caso en riesgo alto. Esta distribución indica que, en términos generales, el ambiente laboral en la empresa Mega Parabrisas, es percibido como saludable desde el punto de vista psicosocial, con condiciones adecuadas que favorecen el bienestar, la estabilidad emocional y el desempeño funcional del personal.

No obstante, la presencia de un 10 % en riesgo medio sugiere que existen ciertos factores específicos que, si no se abordan a tiempo, podrían evolucionar hacia situaciones más críticas.

CAPITULO II: PROPUESTA

2.1. Fundamentos teóricos aplicados

La propuesta de control de riesgos psicosociales está respaldada por un conjunto sólido de fundamentos teóricos que permiten su adecuada formulación, implementación y validación. Estos fundamentos están relacionados con los siguientes enfoques conceptuales:

1. Teoría de la gestión de riesgos laborales: Esta teoría propone un ciclo de cuatro etapas para la gestión eficaz de los riesgos: identificación, análisis, evaluación e implementación de medidas de control. Se aplica como marco general del diseño del plan y su implementación mediante jerarquías de control (eliminación, sustitución, controles de ingeniería, administrativos y EPP) (Liu et al., 2023).

Gestión integral de riesgos psicosociales en el trabajo (2023): La gestión de riesgos laborales debe incluir el componente psicosocial como parte de un enfoque sistémico que considere el diseño organizacional, la carga de trabajo, la cultura y los sistemas de apoyo. Esta visión moderna va más allá de la prevención tradicional, priorizando la intervención organizacional y el rediseño del trabajo

Factores psicosociales según la OMS y OIT (2022), estas instituciones publicaron directrices conjuntas sobre la salud mental en el trabajo, en las que destacan los riesgos psicosociales como: carga laboral excesiva, falta de apoyo, inseguridad laboral y violencia organizacional.

Modelo de trabajo saludable: El modelo de trabajo saludable plantea que las organizaciones deben promover ambientes psicológicamente seguros, con autonomía, reconocimiento, desarrollo profesional y equilibrio vida-trabajo (Grawitch & Ballard, 2021).

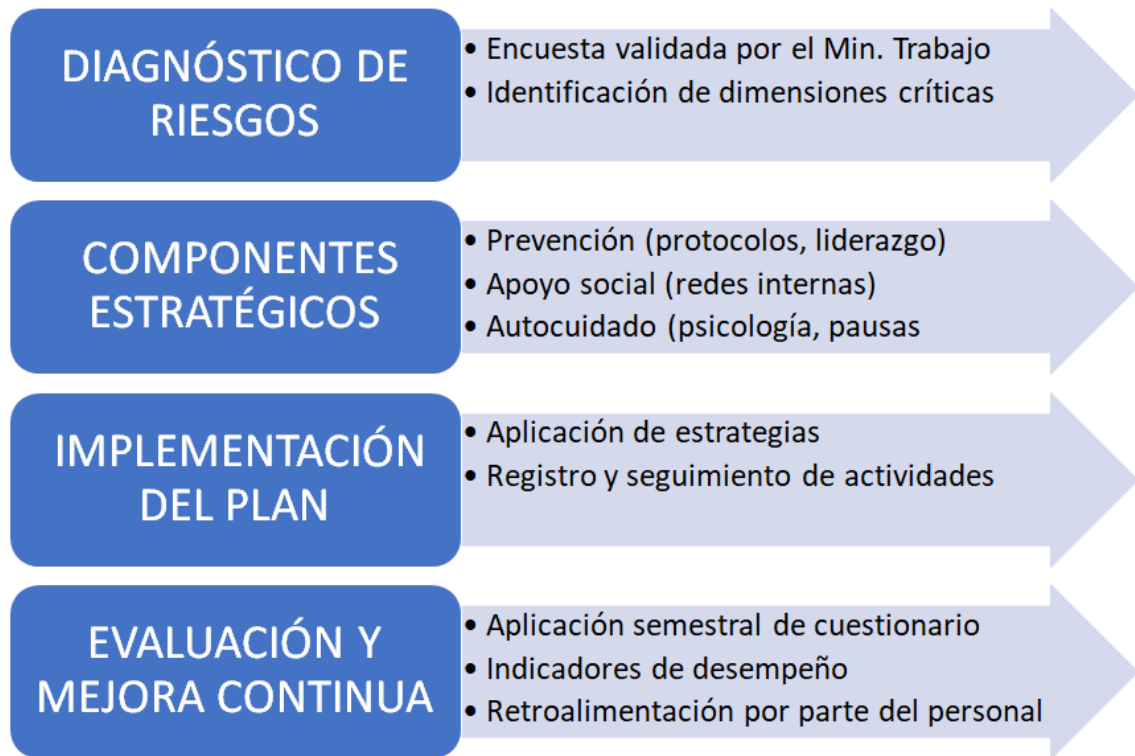
Apoyo social organizacional como moderador del estrés (2020): El apoyo social percibido dentro de la organización (jefes y compañeros) modera los efectos del estrés y mejora la salud mental del trabajador. Se destaca el rol del liderazgo empático y la comunicación asertiva (Shoss, Jiang, & Probst, 2020).

2.2. Descripción de la propuesta

a. Estructura general

Figura 2

Estructura general de la propuesta



Nota. Elaboración propia

b. Explicación del aporte por factor de riesgo

Tabla 20

Propuesta de mejora por factor de riesgo

Factor de riesgo	En el origen	En el medio de transmisión	En el trabajador	Responsable	Seguimiento de medidas	Periodicidad	Jerarquía de control aplicada
Carga y ritmo de trabajo	Redistribución equitativa de tareas	Ajuste de metas y plazos realistas	Rotación de funciones, monitoreo semanal	Jefe inmediato	Encuestas, reportes de productividad	Mensual	Responsable de aplicar el control
Desarrollo de competencias	Plan anual de capacitación	Programas de mentoría interna	Convenios externos, evaluaciones de desempeño	Gerente / Jefe inmediato	Registros de asistencia, informes de evaluación	Semestral	Responsable de aplicar el control / Educación / sensibilización
Liderazgo	Talleres de liderazgo saludable	Reuniones de retroalimentación bidireccional	Reconocimiento de logros, capacitación en resolución de conflictos	Gerente	Encuestas de clima laboral, observación directa	Semestral	Responsable de aplicar el control / Educación / sensibilización
Margen de acción y control	Delegación de responsabilidades	Definición clara de objetivos	Participación en toma de decisiones, autogestión	Gerente /Jefe inmediato	Entrevistas, indicadores de autonomía	Semestral	Responsable de aplicar el control
Organización del trabajo	Cronogramas claros de actividades	Revisión mensual de cargas laborales	Actualización de descripciones de puesto	Jefe inmediato	Revisión documental, actas de reunión	Mensual	Responsable de aplicar el control
Recuperación	Respeto a horarios de descanso	Promoción del uso de vacaciones	Pausas activas diarias	Jefe inmediato / Responsable de SSO	Registro de pausas, encuestas de salud	Trimestral	Responsable de aplicar el control

Soporte y apoyo	Integración de nuevos empleados	Actividades de trabajo en equipo	Grupos de apoyo interno, líneas psicológicas	Gerente / Jefe inmediato / Responsable de SSO	Encuestas de satisfacción, registros de participación	Semestral	Responsable de aplicar el control / Educación / sensibilización
Acoso laboral	Política y protocolo de prevención (MDT-2017-0082)	Canal confidencial de denuncia	Capacitación en respeto y comunicación	Gerente / Jefe inmediato / Responsable de SSO	Registro de denuncias, informes de comité	Semestral	Responsable de aplicar el control
Acoso sexual	Política de tolerancia cero	Canal confidencial y asesoría psicológica	Talleres de prevención y sensibilización	Gerente / Jefe inmediato / Responsable de SSO	Registro de casos, evaluaciones anuales	Anual	Responsable de aplicar el control
Condiciones del trabajo	Mejorar mobiliario y herramientas	Control de ruido y temperatura	Uso adecuado de EPP	Gerente / Responsable de SSO	Inspecciones SST, reportes de mejoras	Semestral	Responsable de aplicar el control
Doble presencia (laboral-familiar)	Flexibilidad horaria	Teletrabajo parcial	Talleres de equilibrio vida-trabajo	Gerente / Jefe inmediato / Responsable de SSO	Encuestas, control de asistencia	Semestral	Responsable de aplicar el control
Estabilidad laboral y emocional	Comunicación transparente	Políticas de estabilidad interna	Programas de apoyo emocional	Gerente / Jefe inmediato / Responsable de SSO	Encuestas de clima, registros de rotación	Semestral	Responsable de aplicar el control / Educación / sensibilización
Salud auto percibida	Campañas de autocuidado	Evaluaciones médicas periódicas	Consejería psicológica y programas de actividad física	Responsable de SSO / Médico ocupacional	Fichas médicas, encuestas de salud	Semestral	Responsable de aplicar el control Educación / sensibilización

Nota. Elaboración propia

c. Estrategias y técnicas empleadas

- Técnicas participativas: grupos focales, encuestas internas.
- Capacitaciones: talleres presenciales y virtuales.
- Protocolos institucionales: manejo del acoso, equilibrio vida-trabajo.
- Pausas activas y salud ocupacional.
- Indicadores de evaluación (percepción, casos reportados, asistencia).

2.3. Validación de la propuesta

La propuesta para el diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para el personal de la empresa Mega Parabrisas, fue validada mediante el método de criterios de especialistas, donde se invitó a 2 profesionales con experiencia en SST y las validaciones están documentadas con firmas escaneadas y archivadas en el Anexo 5.

2.4. Matriz de articulación de la propuesta

Tabla 21

Matriz de articulación de la propuesta

Ejes o partes principales	Sustento teórico	Sustento metodológico	Estrategias / Técnicas	Descripción de resultados	Instrumentos aplicados
1. Estado del arte	La seguridad y salud en el trabajo busca proteger y promover la salud física, mental y social del trabajador (OMS, 2023); los riesgos psicosociales incluyen factores como carga de trabajo, acoso y falta de apoyo (Lavicoli & Tecco, 2020); en Ecuador, el Ministerio del Trabajo (2018) define dimensiones específicas para su evaluación; la gestión integral debe contemplar rediseño organizacional y cultura preventiva (Pangallo et al., 2023).	Investigación cualitativa– descriptiva mediante revisión bibliográfica y análisis documental de estudios y normativa vigente.	Revisión de literatura científica reciente, análisis comparativo de guías internacionales y nacionales, fichas de resumen bibliográfico.	Identificación de factores psicosociales prioritarios en el contexto ecuatoriano, sustentados en evidencia científica y normativa.	Matriz de revisión bibliográfica, fichas de lectura, bases de datos académicas.
2. Metodología de la investigación y análisis de resultados	La evaluación de riesgos psicosociales debe ser sistemática, considerando su impacto en la salud y productividad (Franklin & Gkiouleka, 2021); el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo (2018) permite medición estructurada en 15 dimensiones; el modelo Demandas–Control es clave para interpretar resultados (Dettmers & Stempel, 2021).	Enfoque mixto (cuantitativo– cualitativo), alcance descriptivo, diseño de campo, estudio censal aplicado a los 20 trabajadores de la empresa.	Encuesta estructurada, socialización previa con directivos, análisis estadístico descriptivo, interpretación de resultados por dimensión.	Diagnóstico detallado de las dimensiones evaluadas, priorizando acoso laboral, doble presencia y salud auto percibida como factores de intervención inmediata.	Cuestionario oficial (58 ítems, escala Likert), software estadístico, actas de socialización.

3. Propuesta	La gestión de riesgos psicosociales debe integrar la jerarquía de controles y la participación activa de los trabajadores (Liu et al., 2023); el apoyo social organizacional reduce el impacto del estrés (Shoss et al., 2020); un entorno laboral saludable promueve bienestar y productividad (Grawitch & Ballard, 2021); en Ecuador, el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 establece lineamientos obligatorios para planes preventivos.	Enfoque participativo con validación por criterio de expertos, basado en hallazgos del diagnóstico y alineado a normativa vigente.	Talleres de sensibilización, protocolos contra acoso, pausas activas, flexibilización horaria, programas de capacitación continua, canales de denuncia confidenciales.	Plan estructurado con acciones específicas para cada dimensión de riesgo identificada, con indicadores de seguimiento y medios verificables.	Formatos de seguimiento, fichas de validación de expertos, cronogramas de ejecución, encuestas de percepción post-intervención.
--------------	---	--	--	--	---

Nota. Elaboración propia

CONCLUSIONES

Se concluye que los riesgos psicosociales representan un componente crítico dentro del sistema de SST, Dado que afectan de forma directa el bienestar psicológico, emocional y físico de los colaboradores. Con base en la revisión teórica, se reconoció que elementos como el hostigamiento laboral, el desequilibrio entre vida laboral y personal, y la sobrecarga de trabajo son altamente prevalentes en entornos organizacionales con cultura preventiva débil. Las teorías revisadas (OMS, OIT, modelo de trabajo saludable, gestión integral de riesgos) respaldan la necesidad de integrar la dimensión psicosocial como parte estructural de la gestión preventiva.

Los resultados obtenidos muestran que el 90 % de los trabajadores presenta un riesgo psicosocial bajo, lo que evidencia un ambiente laboral favorable. Sin embargo, se detectaron dimensiones críticas con niveles medios y altos, como el acoso laboral (10 % riesgo alto), la doble presencia laboral-familiar (5 % riesgo alto), la salud auto percibida (5 % riesgo alto), el acoso sexual y la adicción al trabajo (ambos con 30 % en riesgo medio). Estas áreas reflejan vulnerabilidades específicas dentro de la organización, que requieren intervención oportuna para evitar una progresión hacia condiciones más severas.

Se diseñó un plan estructurado y contextualizado, alineado a los hallazgos diagnósticos, que propone acciones concretas para mitigar los factores de riesgo identificados. El plan integra estrategias participativas, protocolos institucionales y acciones de capacitación, orientadas a reducir el acoso laboral, promover el equilibrio vida-trabajo, fomentar el autocuidado y controlar la cultura de hiperproductividad. Cada acción está respaldada por una jerarquía de control, medios verificables y se adapta a los distintos perfiles laborales de la empresa.

La intervención propuesta para la gestión de riesgos psicosociales fue validada por pares mediante la participación de dos profesionales con experiencia en SST. Ambos coincidieron en que las estrategias propuestas eran pertinentes, viables y coherentes con los resultados de la evaluación, así como con la normativa nacional vigente. El proceso de validación confirma que la propuesta cumple con las necesidades de la empresa, las normas técnicas y las realidades organizacionales, lo que la hace aplicable para la prevención y reducción efectiva de los riesgos psicosociales identificados.

RECOMENDACIONES

Se recomienda profundizar en futuras investigaciones, la evaluación de las consecuencias de los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral y en el bienestar psicológico de los empleados, especialmente en sectores con estructuras organizativas tradicionales. Asimismo, se sugiere estudiar de manera comparativa cómo distintas culturas organizacionales influyen en la percepción y manifestación de estos riesgos.

Se aconseja realizar evaluaciones periódicas (al menos semestrales) de los factores psicosociales mediante el mismo instrumento diagnóstico aplicado, con el fin de monitorear tendencias y anticipar situaciones de riesgo. Particular atención debe darse a las dimensiones que evidenciaron riesgo medio o alto, como el acoso laboral, la doble presencia, el acoso sexual, la adicción al trabajo y la salud auto percibida. Es fundamental establecer mecanismos confidenciales de denuncia y atención psicológica oportuna.

Se recomienda institucionalizar el plan de control de riesgos psicosociales dentro de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, asignando responsables directos y recursos para su sostenibilidad. Además, es importante establecer un cronograma anual de capacitaciones y talleres sobre liderazgo saludable, gestión del tiempo, prevención del acoso y autocuidado emocional, dirigido a todos los niveles jerárquicos de la organización.

Por otro lado, en cumplimiento del Acuerdo Ministerial 255, resulta pertinente asignar un monitor de seguridad que supervise el cumplimiento de las medidas preventivas y coordine las acciones de salud ocupacional. Asimismo, se deben programar visitas médicas periódicas de acuerdo con el número de empleados de la empresa, garantizando una vigilancia de la salud acorde con los riesgos detectados y las disposiciones legales vigentes.

Además, es conveniente sistematizar los resultados de la validación de los resultados de la validación del plan y promover su difusión mediante artículos académicos, conferencias o talleres dirigidos a la comunidad profesional en salud ocupacional, lo cual permitirá no solo visibilizar los avances logrados, sino también recibir retroalimentación externa para fortalecer la propuesta. Igualmente, se recomienda promover alianzas con universidades u otras empresas para adaptar y escalar este modelo de intervención en diferentes contextos organizacionales.

BIBLIOGRAFÍA

- Dettmers, J., & Stempel, C. (2021). How to Use Questionnaire Results in Psychosocial Risk Assessment: Calculating Risks for Health Impairment in Psychosocial Work Risk Assessment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13).
- Di Tecco, C., Persechino, B., & Iavicoli, S. (2024). Psychosocial risks in the changing world of work: Moving from the risk assessment culture to the management of opportunities. *La Medicina del Lavoro*, 11(42). <https://doi.org/10.23749/mdl.v114i2>
- Dogbla, L., Gouvenelle, C., Thorin, F., Lesage, F.-X., Zak, M., Ugbolue, U. C., . . . Dutheil, F. (2023). Occupational Risk Factors by Sectors: An Observational Study of 20,000 Workers. *Int J Environ Res Public Health*, 20(4). doi:10.3390/ijerph20043632
- Espinoza, E., Espinosa, J., Escobar, K., & Camacho, I. (2021). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil. *Revista Psicología UNEMI*, 4(7), 21 - 39. <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1088/1121>
- European Agency for Safety & Health at Work. (2020). *ESENER 2019 Policy brief. Publications Office of the European Union*. <https://osha.europa.eu/en/publications/esener-2019-policy-brief/view>
- European Agency for Safety and Health at Work. (s.f.). *Psychosocial risks and mental health at work*. <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Franklin, P., & Gkiouleka, A. (2021). A Scoping Review of Psychosocial Risks to Health Workers during the Covid-19 Pandemic. *Int J Environ Res Public Health*, 18(5), 1-9. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7967576/#B7-ijerph-18-02453>
- Giménez, M., Prad, V., & Soto, A. (2020). Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. *Front. Public Health*, 20, 1-12. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2020.566896/full>
- Grawitch, M., & Ballard, D. (2021). The psychologically healthy workplace: Building a sustainable, high-performance organization. *Occupational Health Science*, 5(1), 21–38. <https://doi.org/10.1007/s41542-021-00097-y>

- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
<https://doi.org/10.2307/2392498>
- Lavicoli, S., & Tecco, C. D. (2020). The management of psychosocial risks at work: state of the art and future perspectives. *Med Lav.*, 111, 335–350.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7809977/>
- Liu, R., Liu, H., Shi, H., & Gu, X. (2023). Occupational health and safety risk assessment: A systematic literature review of models, methods, and applications. *Safety Science*, 160.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753522003897>
- OMS. (2023). *Occupational health*. <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1986). *Conditions of Work Digest: Preventing stress at work*. <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2023). *Mental health at work*.
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Pangallo, A., Sanderson, K., & LaMontagne, A. D. (2023). Integrated psychosocial risk management in the workplace: A systems-based approach. *Safety Science*, 162(106093).
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106093>
- Primicias. (2025). Los riesgos psicosociales y el estrés laboral en Ecuador.
<https://revistagestion.primicias.ec/cifras/los-riesgos-psicosociales-y-el-estres-laboral-en-ecuador/>
- Roussos, P. (2023). The Psychosocial Risks and Impacts in the Workplace Assessment Tool: Construction and Psychometric Evaluation. *Behav Sci (Basel)*, 13(2), 104.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9952801/>
- Shoss, M., Jiang, L., & Probst, T. (2020). Supporting employee mental health in turbulent times: The critical role of supervisors. *Journal of Applied Psychology*, 105(8), 726–739.
<https://doi.org/10.1037/apl0000471>
- Thang, N., & Huong, V. (2023). How does adopting occupational health and safety management practices affect outcomes for employees? The case of Vietnamese SMEs. *International Review of Economics & Finance*, 83. <https://doi.org/10.1016/j.iref.2022.10.009>

- World Health Organization & International Labour Organization. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. WHO & ILO. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
- Wu, A., Chung, E., Kent, K., Ballard, D., & Goetzel, R. (2021). Organizational best practices supporting mental health in the workplace. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(12), e925–e931. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000>
- Zakiati, N. (2021). Literature review: relationship between occupational health and safety knowledge with work accidents. *Public Health and Medicine Conference*, 2(1), 458-463. <https://e-journal.fkmumj.ac.id/index.php/miphmp/article/view/291/209>
- Zhenjing, G., Chupupat, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: A multi-mediation model. *Frontiers in Public Health*, 10(890400). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>

ANEXOS

Anexo 1

Aplicación del cuestionario

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

Instrucciones para completar el cuestionario:

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

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

ID	Item				
A	Fecha:	18-07-2025			
B	Provincia:	Imbabura			
C	Ciudad:	Ibarra			
D	Área de trabajo	Administrativa		Operativa	X
		Ninguna		Técnica / Tecnológica	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción):	Educación básica	X	Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años	X	Igual o superior a 21	
		15-24 años		44-52 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	25-34 años	X	Igual o superior a 53	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro-ecuatoriano:	
		Mestizo/a	X	Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino		Femenino	X
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)	X			
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades	X			
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés			X	
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral	X			
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado	X			
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo	X			
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas	X			
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo	X			

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos	X			
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo	X			
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades	X			
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar	X			
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes incentivos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo	X			
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos	X			
Suma de puntos de la Dimensión		6			Puntos

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión			X	
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas	X			
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones		X		
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo	X			
Suma de puntos de la Dimensión		6			Puntos

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuadas, accesibles y de fácil comprensión	X			
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores	X			
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas	X			
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos	X			
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables	X			
24	Sempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo			X	
Suma de puntos de la Dimensión		6			Puntos

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				X
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía	X			
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo		X		
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales	X			
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo	X			
Suma de puntos de la Dimensión		6			Puntos

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas	X			
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas	X			
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad	X			
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero	X			
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajador social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación	X			
Suma de puntos de la Dimensión		6			Puntos

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

Anexo 2

Muestra Total

Número total de cuestionarios aplicados:				20					
DATOS GENERALES									
No de Cuestionario	A. Fecha	B. Provincia	C. Ciudad	D. Área en el que trabaja	E. Nivel más alto de instrucción	F. Antigüedad, años de experiencia	G. Edad del trabajador o servidor	H. Autoi dentificación étnica	I. Sexo del trabajador o servidor
CUESTIONARIO 1	17/7/2025	Pichincha	Quito	Operativo	Bachillerato	0-2años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 2	17/7/2025	Pichincha	Quito	Operativo	Bachillerato	3-10años	16-24 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 3	17/7/2025	Pichincha	Quito	Administrativa	Bachillerato	3-10años	35-43años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 4	17/7/2025	Pichincha	Quito	Operativo	Técnico / Tecnológico	3-10años	16-24 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 5	17/7/2025	Pichincha	Quito	Operativo	Bachillerato	3-10años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 6	17/7/2025	Pichincha	Quito	Operativo	Bachillerato	3-10años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 7	17/7/2025	Pichincha	Quito	Operativo	Técnico / Tecnológico	3-10años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 8	17/7/2025	Pichincha	Quito	Operativo	Bachillerato	0-2años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 9	17/7/2025	Pichincha	Quito	Administrativa	Bachillerato	11-20 años	44-52años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 10	17/7/2025	Pichincha	Quito	Operativo	Bachillerato	3-10años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 11	17/7/2025	Pichincha	Quito	Operativo	Bachillerato	3-10años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 12	18/7/2025	Imbabura	Ibarra	Operativo	Bachillerato	0-2años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 13	18/7/2025	Imbabura	Ibarra	Administrativa	Bachillerato	3-10años	35-43años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 14	18/7/2025	Imbabura	Ibarra	Operativo	Bachillerato	0-2años	16-24 años	Afro -ecuatoriano	Hombre
CUESTIONARIO 15	18/7/2025	Imbabura	Ibarra	Operativo	Bachillerato	3-10años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 16	18/7/2025	Imbabura	Ibarra	Operativo	Bachillerato	3-10años	16-24 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 17	18/7/2025	Imbabura	Ibarra	Operativo	Educación básica	3-10años	25-34años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 18	18/7/2025	Imbabura	Ibarra	Operativo	Educación básica	3-10años	25-34años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 19	18/7/2025	Imbabura	Ibarra	Operativo	Bachillerato	3-10años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 20	18/7/2025	Imbabura	Ibarra	Operativo	Bachillerato	0-2años	35-43años	Mestizo/a	Hombre

Anexo 3

Resultados globales

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	85%	15%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	85%	15%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	90%	10%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	85%	15%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	85%	15%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	90%	10%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	55%	35%	10%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	70%	30%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	70%	30%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	60%	35%	5%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	75%	20%	5%

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	90%	10%	0%

Anexo 4

Interpretación de resultados

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
RIESGO BAJO: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.
RIESGO MEDIO El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
RIESGO ALTO: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Anexo 5

Validación de expertos

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para el personal de la empresa Mega Parabrisas

Autor del Trabajo/Artículo: Walter Antonio Montesdeoca Rivadeneira **Fecha:** 14/08/2025

Objetivos del Trabajo/Artículo:

- 1. Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los factores de riesgos psicosociales que afectan en el ámbito laboral.
- 2. Diagnosticar los factores de riesgo psicosociales en los empleados de la empresa.
- 3. Elaborar el plan de control de riesgos psicosociales enfocado en la reducción de los principales riesgos psicosociales identificados.
- 4. Validar el plan de control de riesgos psicosociales por expertos.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
WASHINGTON CLAUDIO PACHACAMA QUHISPE	1712682044	MAGISTER SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	2 AÑOS

Criterios de evaluación:

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Evaluación:

Criterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto				X
Aplicabilidad				X
Conceptualización				X
Actualidad				X
Calidad técnica				X
Factibilidad				X
Pertinencia				X

Resultado de la Validación:

VALIDADO	X	NO VALIDADO		FIRMA DEL EXPERTO	
----------	---	-------------	--	-------------------	--

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para el personal de la empresa Mega Parabrisas

Autor del Trabajo/Artículo: Walter Antonio Montesdeoca Rivadeneira

Fecha: 14/08/2025

Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los factores de riesgos psicosociales que afectan en ámbito laboral.
2. Diagnosticar los factores de riesgo psicosociales en los empleados de la empresa.
3. Elaborar el plan de control de riesgos psicosociales enfocado en la reducción de los principales riesgos psicosociales identificados.
4. Validar el plan de control de riesgos psicosociales por expertos.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
ANDRES EDUARDO CORAL MONTENEGRO	1715414437	MAGISTER EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL MENCIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	3 AÑOS

Criterios de evaluación:

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Evaluación:

Criterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto				X
Aplicabilidad				X
Conceptualización				X
Actualidad				X
Calidad técnica				X
Factibilidad				X
Pertinencia				X

Resultado de la Validación:

VALIDADO	X	NO VALIDADO		FIRMA DEL EXPERTO	 Firmado en presencia de: ANDRES EDUARDO CORAL MONTENEGRO Experto documentado con Fomade
-----------------	---	--------------------	--	--------------------------	---