

MINISTERIO DEL TRABAJO

DIRECCIÓN DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS

Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales

AUTORIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

Abg. Raúl Clemente Ledesma Huerta, Ministro del Trabajo
Abg. Héctor Oswaldo Guano Patín Jaime, Viceministro de Trabajo y Empleo
Econ. Carlos Eduardo Noboa Gordon, Coordinador General de Planificación y Gestión Estratégica
Abg. Yasser Nayid Lara Izaguirre, Subsecretario de Trabajo
Ing. Sergio Garcés, Director de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos (E)

AGRADECIMIENTOS A LOS INTEGRANTES DE LA MESAS DE TRABAJO PARA LA ELABORACIÓN DE LA GUÍA

Ph.D Juan Lara, Docente de la Universidad Central del Ecuador
Mgs. María Victoria Játiva, Médico de Seguridad y Salud en el Trabajo
MsC. Karla Pando, Analista de Seguridad y Salud en el Trabajo
Mgs. Isabel Cárdenas, Docente de la Universidad Internacional SEK y Universidad de Especialidades Espíritu Santo

AGRADECIMIENTOS A LOS INTEGRANTES DE LA MESAS DE TRABAJO PARA LA REVISIÓN DE LA GUÍA

Representantes y delegados de empresas e instituciones públicas y privadas

AGRADECIMIENTO ESPECIAL:

La Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos agradece al Ing. Juan Yturalde, Ex Director de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión integral de Riesgos por su apoyo en la elaboración y publicación de la presente guía.

FECHA:

Elaboración de la guía: Octubre 2018

Actualización de la guía: Noviembre 2021

CONTACTOS:

Teléfono: 3947440 Ext: 40073/40161

Email: seguridadysalud@trabajo.gob.ec

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	5
2. PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	7
2.1 Objetivo general del programa	7
2.2 Objetivos específicos del programa.....	7
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROGRAMA.....	7
4. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES... 8	
4.1 Actividades enfocadas en la implementación del programa de prevención de riesgo psicosocial	8
4.2 Actividades enfocadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación a las personas en el ámbito laboral.....	8
4.3 Actividades enfocadas a garantizar la prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo	9
5. REGISTRO DE INDICADORES DE GESTIÓN Y MEDIOS DE VERIFICACIÓN DEL PROGRAMA	9
5.1 Indicadores de gestión.....	9
5.2 Medios de verificación	10
6. RESPONSABLES Y FUNCIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA	10
6.1 Responsables.....	10
6.2 Funciones	10
7. FASES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA.....	12
7.1 Preparación	12
7.2 Identificación de la metodología, técnicas e instrumentos de evaluación.....	12
7.3 Evaluación de riesgo psicosocial	13
7.4 Análisis de resultados	13
7.5 Plan de acción.....	13
7.6 Desarrollo de medidas.....	13
7.7 Seguimiento y mejora	13
8. ASPECTOS CLAVE A CONSIDERAR EN EL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	14
9. RESULTADOS Y BENEFICIOS ESPERADOS DE LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA .	14
10. HERRAMIENTAS DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	15



11. ASESORÍA Y REGISTRO A TALLERES PARA EL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	16
12. DEFINICIONES	17
13. BIBLIOGRAFÍA	18
14. ANEXOS	19
Anexo 1. Programa de prevención de riesgos psicosociales.....	19

1. INTRODUCCIÓN

Desde algunos años se ha considerado que las enfermedades mentales afectan el desempeño de los trabajadores, sin embargo investigaciones han revelado que las situaciones del entorno laboral denominadas “Riesgo Psicosocial” pueden contribuir, producir, agravar problemas de salud mental y física ¹. Por ejemplo, la percepción de sobrecarga de trabajo se ha asociado con accidentes en trabajadores jóvenes ², la falta de control sobre el entorno de trabajo genera daño a la salud. Se ha comprobado que el riesgo psicosocial también puede generar depresión, ansiedad, irritabilidad, alteraciones en el sueño, entre otros. ³

Desde esta perspectiva, los riesgos psicosociales constituyen un reto en Seguridad y Salud en el Trabajo ya que no solo afectan significativamente la salud de los trabajadores sino también tienen efectos negativos para las empresas, organizaciones y gobiernos, esto se refleja en altos índices de ausentismo, presentismo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, compensaciones, rehabilitación, indemnización y jubilación anticipada de los trabajadores afectados. ⁴

Para entender mejor el riesgo psicosocial, es necesario conocer que estos riesgos no son independientes; por ejemplo el acoso laboral, sexual, violencia, entre otros tienen su origen en los factores de riesgo psicosocial. ⁵

En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a los factores de riesgo psicosocial como *“Aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés”*. ³

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

o más riesgos psicosociales y puede tener consecuencias para la salud mental y física y el bienestar de una persona”.⁶

La Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo define a los riesgos psicosociales como aquellos que “*se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión*”⁴.

A nivel mundial se han establecido políticas para minimizar o prevenir el riesgo psicosocial, en Ecuador en su Constitución Política en el artículo 331 y 393; y el Código Integral Penal, en la Sección 5, artículo 177, garantiza los derechos de las personas a no sufrir violencia psicológica. En el Art. 1 del Acuerdo Ministerial 398 “*PROHIBIDO TERMINACION DE RELACION LABORAL A PERSONAS CON VIH-SIDA*”, publicado en el registro oficial 322 del 27 de julio de 2006, establece: “*(...) se prohíbe la terminación de las relaciones laborales por petición de visto bueno del empleador, por desahucio, o por despido de trabajadores y trabajadoras por su estado de salud que estén viviendo con VIH-SIDA (...)*”, el mencionado Acuerdo también señala que se deberá cumplir con el programa de prevención de riesgos psicosociales, para asegurar la protección de los trabajadores y servidores. El Acuerdo Ministerial 82, expedido el 16 de Junio de 2017 establece la “*NORMATIVA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL*” en el Art. 9, dispone: “*(...) las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales (...)*”. Finalmente el artículo 4 del Acuerdo Ministerial 244 “*PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO*” establece “*Todas las instituciones y entidades del sector público y empleadores del sector privado deberán adaptar su normativa interna conforme a los preceptos establecidos en el presente Acuerdo Ministerial; en el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, que se encuentra anexo al presente instrumento; y, demás lineamientos definidos por el Ministerio del Trabajo.*

Con el marco técnico y normativo expuesto, la autoridad laboral del país en coordinación con la academia, empleadores y trabajadores, ha elaborado la guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales, que tiene por objetivo dar conocer los

lineamientos para el desarrollo e implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales conforme a los parámetros y formatos establecidos en el país.

2. PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

2.1 Objetivo general del programa

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 trabajadores y servidores.

2.2 Objetivos específicos del programa

- Implementar el programa de prevención de riesgo psicosocial 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 trabajadores y/o servidores en los espacios laborales, garantizando la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.
- 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, características personales y/o sociales además de otras que pudieran incidir en su normal desempeño de actividades.
- Establecer lineamientos para la creación de medidas necesarias que prevengan la discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género en los espacios de trabajo

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROGRAMA

El programa de prevención de riesgos psicosociales deberá ser implementado por todas las personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e instancias públicas y privadas, que cuenten con más de diez (10) trabajadores y/o servidores.

4. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

De los objetivos específicos del programa de prevención de riesgo psicosocial se desprenden las siguientes actividades:

4.1 Actividades enfocadas en la implementación del programa de prevención de riesgo psicosocial

- 1) Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales establecido por las personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e instancias públicas y privadas.
- 2) Socializar sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales establecido por las personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e instancias públicas y privadas.
- 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.
- 4) Socializar a todos los colaboradores los resultados finales e identificar posibles medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados.
- 5) Estructurar y desarrollar un plan de acción con las medidas preventivas y/o intervención conforme a los riesgos psicosociales identificados en la evaluación.
- 6) Realizar el seguimiento a las medidas preventivas y/o intervención implementadas a fin de evidenciar la eficacia de las mismas.

4.2 Actividades enfocadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación a las personas en el ámbito laboral

- 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.
- 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.

4.3 Actividades enfocadas a garantizar la prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo

9) Socializar el protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

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 atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo que evidencie el conocimiento de las conductas sujetas a sanción.

11) Realizar talleres de sensibilización relacionadas a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, además de derechos laborales, lenguaje positivo e inclusión social.

12) Realizar campañas comunicacionales permanentes en temas relacionados a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer

5. REGISTRO DE INDICADORES DE GESTIÓN Y MEDIOS DE VERIFICACIÓN DEL PROGRAMA

5.1 Indicadores de gestión: Cada una de las actividades del programa de prevención de riesgos psicosociales será evaluada por un indicador (actividad ejecutada/actividad planificada; número de trabajadores/total de trabajadores), el cual será reportado en la plataforma informática del Ministerio del Trabajo cada año. El documento de registro se solicitará en inspecciones realizadas por la autoridad laboral.

5.2 Medios de verificación: Para cada actividad del programa se ha establecido medios de verificación con el fin de evidenciar el cumplimiento del programa de prevención de riesgos psicosociales. Los medios de verificación indicados en el programa serán solicitados en las inspecciones realizadas por la autoridad laboral.

6. RESPONSABLES Y FUNCIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

6.1 Responsables

El equipo de trabajo responsable de la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales estará integrado por:

- Representante legal o la máxima autoridad.
- Técnico o Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Médico ocupacional.
- Responsable de Talento Humano.
- Integrantes de organismos paritarios de seguridad e higiene del trabajo (Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Subcomité y/o delegados de seguridad y salud en el trabajo).
- Trabajador/a social (Aplica sólo para aquellas empresas o instituciones que por el número de trabajadores requieren la contratación del profesional).

Al equipo deberán integrarse:

- Jefes, supervisores o responsables de área.
- Personas designadas por la máxima autoridad.

6.2 Funciones

Representante legal o máxima autoridad: Garantizar el cumplimiento del programa de prevención de riesgo psicosocial mediante la generación de recursos y apoyo necesario al equipo de trabajo responsable. Coordinar la gestión del equipo de trabajo responsable y realizar la evaluación periódica de los resultados alcanzados.

Técnico o Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo: Estructurar y desarrollar el programa de prevención de riesgo psicosocial. Promover buenas prácticas de seguridad y prevención de riesgo psicosocial de los servidores, empleados y/o trabajadores. Capacitar al equipo de trabajo sobre la prevención del riesgo psicosocial. Informar periódicamente de los

resultados alcanzados en los programas a sus directivos. Reportar en la plataforma informática de la autoridad laboral los indicadores del programa de prevención de riesgo psicosocial.

Médico ocupacional: Apoyar el desarrollo e implementación del programa de prevención de riesgo psicosocial. Estructurar y desarrollar el plan de acción del programa de prevención de VIH-SIDA. Brindar atención médica a los servidores, empleados y trabajadores; en caso de ser necesario coordinar la referencia para atención especializada, guardar la confidencialidad del paciente. Capacitar al equipo de trabajo sobre la prevención del riesgo psicosocial y VIH SIDA. Informar periódicamente de los resultados alcanzados en los programas a sus directivos. Participar en el reporte de indicadores del programa de prevención de riesgo psicosocial en la plataforma informática de la Autoridad Laboral.

Responsable de Talento Humano: Apoyar la implementación y desarrollo del programa de prevención de riesgo psicosocial mediante:

- Acciones necesarias que faciliten el cumplimiento del programa por parte del equipo de trabajo responsable de la empresa o institución.
- Entrega de información necesaria del personal de la empresa o institución para facilitar la evaluación del riesgo psicosocial.

Realizar o gestionar talleres de sensibilización en temas relacionados a derechos laborales de grupos prioritarios y en condiciones de vulnerabilidad social, inclusión social, igualdad, lenguaje positivo, no discriminación en el ámbito laboral, prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo

Integrantes de Organismos Paritarios de Seguridad e Higiene del Trabajo: Apoyar la implementación del programa de prevención de riesgo psicosocial mediante:

- Participación activa en capacitaciones, talleres, reuniones, campañas, etc.
- Seguimiento al cumplimiento de las actividades planificadas.

Trabajador/a Social: Realizar acciones de apoyo al personal, considerando el abordaje de los determinantes psicosociales en cada caso y el apoyo a los familiares que así lo requieran. Apoyará al profesional de salud en la realización de actividades de capacitación, sensibilización y seguimiento de actividades orientadas a la prevención del riesgo psicosocial y VIH-SIDA.

Realizar o gestionar talleres de sensibilización 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.

Jefes, supervisores o responsables de área: Apoyar la implementación y desarrollo del programa de prevención de riesgo psicosocial mediante:

- Acciones necesarias que faciliten el cumplimiento del programa por parte del equipo de trabajo responsable de la empresa o institución.
- Buenas prácticas dentro del área que dirige.
- Apoyo y soporte al personal de su área.

7. FASES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

7.1 Preparación: El equipo de trabajo responsable identificará los posibles factores a investigar, herramientas a aplicar, cronograma; y otras actividades requeridas por la empresa o institución para estructurar y desarrollar el programa. En esta fase los aspectos a evaluar pueden ser identificados por ejemplo, a través de conversaciones, entrevistas, observación poco estructurada, grupos de discusión entre otros. ⁷

7.2 Identificación de la metodología, técnicas e instrumentos de evaluación: En base a la información obtenida en la fase anterior se considerará que factores concretos se desean evaluar, los objetivos que se persiguen, las características del grupo de trabajo, instrumentos de evaluación existentes. ⁶ El instrumento para evaluar el riesgo psicosocial deberá contar con validez y fiabilidad reconocida a nivel nacional o internacional.

En este contexto, el Ecuador ya cuenta con un cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial válido y fiable, el instrumento permite evaluar factores de riesgo psicosocial es decir situaciones que pueden producir daño a la salud del trabajador/servidor proporcionando

un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial, cabe indicar que su utilización no es obligatoria, la empresa o institución puede utilizar otro instrumento de evaluación que cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional.

7.3 Evaluación de riesgo psicosocial: En esta etapa es importante considerar:

- Factibilidad de aplicar la herramienta seleccionada a todos los trabajadores a todos los trabajadores
- Cómo se aplicará la herramienta (Entrega, devolución, solventar dudas).
- Fecha de aplicación de la herramienta.
- Mantener la confidencialidad y anonimato (no se solicitará nombres, número de cédula o firma de los trabajadores).

Se recomienda a las personas que aplican el cuestionario establecer una buena relación con las personas evaluadas, eliminar fuentes de distracción, contar con el material necesario para la aplicación del cuestionario, leer las instrucciones de forma pausada y clara. ⁷ La aplicación del cuestionario será anónima y confidencial.

7.4 Análisis de resultados: Una vez que se haya aplicado el instrumento de evaluación, se procederá al análisis de resultados obteniendo un diagnóstico de la situación de la empresa o institución, el cual servirá para elaborar un plan de acción.

7.5 Plan de acción: A partir de los resultados obtenidos se estructurará un plan de acción con las medidas preventivas y/o intervención para prevenir y/o controlar el riesgo psicosocial, el plan también incluirá recursos humanos y materiales, presupuesto, plazos de cumplimiento, verificación y seguimiento.

7.6 Desarrollo de medidas: En esta fase se desarrollará las medidas preventivas y/o intervención señaladas en el plan de acción.

7.7 Seguimiento y mejora: El paso final es realizar el seguimiento de la efectiva ejecución de las medidas preventivas y/o intervención desarrolladas por la las personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e instancias públicas y privadas. El seguimiento servirá

para garantizar un proceso de mejora continua dentro de la prevención de riesgo psicosocial.

7.8 Implementación del protocolo

Para la implementación del protocolo se deberá seguir los lineamientos establecidos en el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, publicado por el Ministerio del Trabajo.

8. ASPECTOS CLAVE A CONSIDERAR EN EL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- La implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales es obligatorio personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas con un número mayor a 10 trabajadores/servidores.
- La evaluación del riesgo psicosocial se aplicará a todos los trabajadores/servidores de personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas.
- Los indicadores de gestión del programa de prevención de riesgo psicosocial se reportarán cada año en la plataforma informática del Ministerio del Trabajo.
- Los medios de verificación indicados en el programa serán solicitados por la autoridad laboral en inspecciones y visitas realizadas a personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas.
- Los talleres de sensibilización 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 deberían ser realizados o gestionados por personal con conocimiento en psicología laboral.

9. RESULTADOS Y BENEFICIOS ESPERADOS DE LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA

Estado:

- Reducción del gasto en prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- A mediano plazo mejora condiciones de vida del trabajador/servidor activo y a largo plazo las condiciones de vida de jubilados y reducción del gasto prestacional.

Empresa e Institución:

- Disponibilidad de herramientas de gestión en prevención del riesgo psicosocial.
- Reducción del ausentismo laboral y presentismo.
- Reducción de gastos por indemnización, compensación y atención en salud por accidentes y enfermedades ocupacionales
- Aumento de la productividad y competitividad.
- Incremento de la satisfacción y compromiso de los trabajadores y/o servidores.

Trabajadores y servidores:

- Incremento de la salud física y mental.
- Reducción de los efectos del estrés.
- Incremento en las oportunidades de desarrollo en competencias.
- Aumento de la motivación y satisfacción personal.
- Mejora condiciones de jubilación.
- Mejora del bienestar personal, profesional y/o laboral familiar y social.

10. HERRAMIENTAS DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

El programa de prevención de riesgos psicosociales es de carácter obligatorio conforme lo establece la normativa legal vigente, para el cumplimiento de este programa la Autoridad Laboral ha desarrollado:

- Programa de prevención de riesgos psicosociales
- Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales
- Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo

Estas herramientas se encuentran disponibles en la página web institucional del Ministerio del Trabajo: www.trabajo.gob.ec> SUT>Seguridad y Salud en el Trabajo>Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de riesgos >Documentos Soporte. También se encuentran disponibles en: <https://www.trabajo.gob.ec/seguridad-salud-en-el-trabajo-y-gestion-integral-de-riesgos/>

En la página web institucional del Ministerio del Trabajo también se encuentran disponibles la guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial y el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, estas herramientas no son de aplicación obligatoria, sin embargo, pueden ser utilizadas en caso de requerirlo por las personas naturales, jurídicas, empresas e instituciones públicas y privadas para desarrollar la actividad tres del programa de prevención de riesgo psicosocial.

11. ASESORÍA Y REGISTRO A TALLERES PARA EL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Las personas naturales, jurídicas, empresas e instituciones públicas y privadas podrán acceder a capacitación gratuita a través de la plataforma informática E-Learning Trabajo y talleres presenciales a nivel nacional. Para acceder a la capacitación E-Learning se deberá ingresar a la página web del Ministerio del Trabajo <http://www.trabajo.gob.ec>> Servicios Etiqueta “E-Learning Trabajo”> usuario y contraseña>Programa de prevención de riesgos psicosociales. Para acceder a talleres presenciales a nivel nacional, los usuarios deberán registrar su participación en la página oficial del Ministerio de Trabajo.

Con la finalidad de apoyar y facilitar la implementación del programa de prevención de riesgo psicosocial, la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos y las Direcciones Regionales, cuentan con personal técnico capacitado que podrá atender sus consultas a través del correo electrónico: seguridadysalud@trabajo.gob.ec.

Para las actividades relacionadas a sensibilización 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, lineamientos sobre el protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, las personas naturales, jurídicas, empresas e instituciones públicas y privadas podrán solicitar apoyo a la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio del Trabajo a través del correo electrónico grupos_prioritarios@trabajo.gob.ec

Recuerde que el programa de prevención de riesgos psicosociales es de descarga y aplicación gratuita; así como todos los talleres que realizará el Ministerio del Trabajo, a través

de la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, Dirección de Atención a Grupos Prioritarios y Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público.

12. DEFINICIONES

- **Promoción de la salud:** *“El proceso de dar a la gente la capacidad de aumentar el control sobre su salud y mejorarla”.*¹
- **Validez:** *“Es la que proporciona información sobre si el instrumento mide realmente lo que pretende medir”.*⁷
- **Fiabilidad:** *“Es el grado de precisión que muestra el instrumento de medida para medir lo que quiere medir, es decir, el grado de confianza que nos proporciona los resultados que recoge”.*⁷
- **Sensibilizar:** *“Hacer que una persona se dé cuenta de la importancia o el valor de una cosa, o que preste atención a lo que se dice o se pide”.*⁸
- **Ausentismo:** *“La no asistencia al trabajo por parte de un trabajador del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas”.*⁹
- **Presentismo:** *“Este término se emplea no solo para referirse a las personas que se presentan a trabajar pero no pueden cumplir eficazmente sus funciones, sino también al fenómeno de aquellos trabajadores que acuden a sus puestos de trabajo a pesar de estar enfermos o sufrir alguna lesión, lo que normalmente requiere reposo y los obligaría a ausentarse del trabajo”.*⁴
- **Anonimato:** *“Es para referirse, normalmente, a cuestionarios, escalas, entrevistas donde no se hace constar explícitamente el nombre de la persona que suministra esa información. Los motivos pueden ser muy diversos: aumentar la sinceridad y libertad en la respuesta a una serie de preguntas, disipar el temor a represalias por manifestar ciertos aspectos, etc.”*⁶
- **Confidencialidad:** *“Se emplea para referirse a la cautela con que se han de guardar, mantener y emplear los datos recopilados en una evaluación como la psicosocial.”*⁶
- **Lenguaje Positivo:** Todo tipo de expresión no discriminatoria que fomente la buena interacción entre los trabajadores/servidores en términos de respeto e inclusión.
- **Psicosociología laboral:** Rama de la psicología que se encarga del estudio y análisis del comportamiento del ser humano en el campo laboral a nivel individual y grupal en organizaciones públicas y privadas para su posterior intervención con la finalidad de lograr entornos laborales saludables y que contribuyan al desarrollo del trabajador y la empresa.
- **Discriminación en el Ámbito Laboral:** Cualquier trato desigual, exclusión hacia una o más personas por cualquier característica personal, que tenga por efecto anular,



alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, durante la existencia de la relación laboral y en cualquier ámbito del empleo.

- **Acoso Laboral:** Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.
- **Violencia contra la Mujer en el Ámbito Laboral:** Acciones que obstaculicen el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo. (Ley Orgánica para Erradicar la Violencia contra las Mujeres).

13. BIBLIOGRAFÍA

1. Organización Mundial de la Salud. Joan Burton. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. 2010. [internet]. [Consultado: 18 de Junio de 2018]. Disponible en: www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
2. Breslin C et al. Systematic review for risk factors for injuries among youth: summary. Institute for Work and Health 2006.[internet].[Citado 18 de Junio 2018]. Disponible en: <http://www.iwh.on.ca/sbe/systematic-review-of-risk-factors-for-injury-among-youth-summary> accessed 18
3. Organización Internacional del Trabajo (OIT).La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. 2013. [internet]. [Consultado: 18 de Junio de 2018]. Disponible en: http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang-es/index.htm
4. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. [Página principal en Internet]. [Internet]. [Citado 20 Julio 2018]. [aprox. 2 pantallas]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
5. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. España. 2010. [internet].[Consultado: 18 de Junio de 2018]. Disponible en: www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/.../factores%20riesgos%20psico.p
- 6 Organización Internacional del Trabajo. Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. 2017. [internet]. [Consultado: 18 de Junio de 2018]. Disponible en: http://www.ilo.org/actrav/info/international-journal-labour-research/WCMS_553931/lang-es/index.htm
7. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial (edición ampliada 2015). España. 2015. [internet].[Consultado: 18 de Junio de 2018]. Disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=f449d0559aa73510VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnextchannel=ac18b12ff8d81110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>
8. OXFORD. [Internet].[Citado 20 de Julio de 2018]. [aprox. 2 pantallas]. Disponible en: <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/sensibilizar>



9. Vázquez E. Absentismo laboral por causa médica en trabajadores del área operativa de una compañía de extracción de minerales en Colombia, 2011. Med. segur. trab. vol.59 no.230 Madrid ene/mar. 2013

14. ANEXOS

Anexo 1. Programa de prevención de riesgos psicosociales

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

NOMBRE EMPRESA O INSTITUCIÓN:	
RUC:	

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN A SOLICITAR POR LAS AUTORIDADES DE CONTROL	PROGRAMACIÓN ANUAL												ACTIVIDADES PENDIENTES / OBSERVACIONES			
							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	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	1. Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales establecido por personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas	(Número de trabajadores y servidores que recibieron la sensibilización / Total de trabajadores y servidores) *100	Número de trabajadores y servidores que recibieron la sensibilización	Total de trabajadores y servidores	#¡DIV/0!	1_Material informativo (presentación ppt, trípticos, contenido del correo electrónico masivo, videos, etc) 2_Registro de asistencia que contendrá como mínimo: Tema, fecha, nombre y firma del trabajador y/o servidor, firma (s) del responsable(s) de la sensibilización.															

posibles medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados.	trabajadores y servidores) *100	la socialización			correo electrónico masivo.) 2_Registro de asistencia que contendrá como mínimo: nombre y firma del trabajador y/o servidor, tema, fecha, firma del responsable(s) de la socialización.																
5. Estructurar y desarrollar un plan de acción con las medidas preventivas y/o intervención conforme a los riesgos psicosociales identificados en la evaluación.	(Número de medidas preventivas y/o intervención implementadas / Total de medidas correctivas y preventivas contenidas en el plan de acción) * 100	Número de medidas preventivas y/o intervención implementadas		#¡DIV/0!	1_ Plan de Acción, el documento deberá estar firmado por el equipo responsable: Representante legal, Técnico/Responsable de Seguridad y Salud, Médico, presidente y secretario del comité o delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y responsable de talento humano.																
6. Realizar el seguimiento a las medidas preventivas y/o intervención implementadas a fin de	(Número de medidas preventivas y/o intervención a las que se realizó el	Número de medidas preventivas y/o intervención a las que se realizó el		#¡DIV/0!	1_ Informe de seguimiento de las medidas preventivas y/o intervención, el documento deberá estar																

	evidenciar la eficacia de las mismas.	seguimiento / Número de medidas preventivas y/o intervención implementadas) * 100	seguimiento	Número de medidas preventivas y/o intervención implementadas		firmado por el equipo responsable: Representante legal, Técnico/Responsable de Seguridad y Salud, Médico, presidente y secretario del comité o delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y responsable de talento humano. Para cada medida preventiva y/o intervención anexar la información que respalde su ejecución (Material informativo, cambios en la organización, registro de asistencia a capacitaciones, talleres, etc.)																
Implementar acciones para garantizar la igualdad de oportunidad	7, Realizar talleres de sensibilización a todo el personal en temas relacionados a	(Número de trabajadores y servidores que recibieron los talleres/Total de	Número de trabajadores y servidores que recibieron los talleres		#¡DIV/0!	1_Material informativo (presentación ppt, trípticos, contenido del correo electrónico																

	de VIH de manera voluntaria y confidencial -Difusión de canales de comunicación y/o asesoramiento de prevención y atención socio-sanitaria																			
Establecer lineamientos para la creación de medidas necesarias que prevengan la discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género en los espacios de trabajo	9. Socializar el PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO	(Número de trabajadores y servidores que recibieron la socialización/ Total de trabajadores y servidores)* 100	Número de trabajadores y servidores que recibieron la socialización	#iDIV/0!	1_Material informativo (presentación ppt, trípticos, contenido del correo electrónico masivo, videos, etc)															
			Total de trabajadores y servidores		2_Registro de asistencia a los talleres que contendrá como mínimo: Tema, fecha, nombre y firma del trabajador y/o servidor, firma(s) del responsable(s) de la sensibilización.															
	10. Entregar a todo el personal una copia digital o en cualquier medio de comunicación	(Número de trabajadores y servidores que recibieron el protocolo/Total de	Número de trabajadores y servidores que recibieron el protocolo	#iDIV/0!	1_ Acta de entrega recepción de documento 2_Evidencia de correo															

	<p>interno idóneo para su difusión del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO que evidencie el conocimiento de las conductas sujetas a sanción</p>	<p>trabajadores y servidores)* 100</p>	<p>Total de trabajadores y servidores</p>		<p>electrónico masivo</p>																	
	<p>11. Realizar talleres de sensibilización relacionadas a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, además de derechos laborales, lenguaje</p>	<p>(Número de trabajadores y servidores que recibieron la socialización/ Total de trabajadores y servidores)* 100</p>	<p>Número de trabajadores y servidores que recibieron la socialización</p>	<p>#iDIV/0!</p>	<p>1_Material informativo (presentación ppt, trípticos, contenido del correo electrónico masivo, videos, etc)</p>																	
			<p>Total de trabajadores y servidores</p>		<p>2_Registro de asistencia a los talleres que contendrá como mínimo: Tema, fecha, nombre y firma del trabajador y/o servidor, firma</p>																	

