



**UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
EDUCACIÓN**

**PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES, DISCRIMINACIÓN Y
VIOLENCIA**

PRG-BIE-SSO-006-002

Dirección de Bienestar Universitario

Febrero - 2022

PROGRAMA

Prevención de riesgos psicosociales, discriminación y violencia
PRG-BIE-SSO-006-002



**UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
EDUCACIÓN**

CÓDIGO: PRG-BIE-SSO-006-002	VERSIÓN: 2.0	NÚMERO DE FOJAS: 16	
PROGRAMA: PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA			
RUBRO	NOMBRE Y CARGO	FIRMA	FECHA
REVISADO Y APROBADO POR:	Mario Dután Director de Bienestar Universitario		16-02-2022
ELABORADO POR:	Diana Castillo Especialista de Seguridad y Salud Ocupacional		16-02-2022
	Tatiana López Psicóloga		16-02-2022

PROGRAMA

Prevención de riesgos psicosociales, discriminación y violencia
PRG-BIE-SSO-006-002



**UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
EDUCACIÓN**

IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO

Proceso Nivel 1:	Bienestar Universitario
Proceso Nivel 2:	Seguridad y Salud Ocupacional
Proceso Nivel 3:	Gestión de riesgos
Proceso Nivel 4:	Prevención de riesgos psicosociales, discriminación y violencia
Responsable:	Director/a de Bienestar Universitario
Versión del documento:	2.0

REGISTRO DE VERSIONES

Versión	Descripción de la versión (motivos y cambios)	Fecha de Aprobación	Documentos que se dan de baja con la vigencia de este documento
1.0	Creación del documento	Octubre - 2018	N/A
2.0	Actualización del documento	Febrero- 2022	Programa de prevención de riesgos psicosociales, discriminación y violencia. (Versión 1.0)



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. JUSTIFICACIÓN.....	5
3. OBJETIVOS.....	6
4. ALCANCE.....	6
5. MARCO NORMATIVO.....	6
6. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	7
7. METODOLOGÍA.....	8
8. INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.....	11
9. ANEXOS.....	15
10. BIBLIOGRAFÍA.....	16



1. INTRODUCCIÓN

Para la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), el entorno laboral puede ser un agente capaz de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo. La salud mental viene determinada en parte por las características del entorno ocupacional y entre estas características los factores psicosociales y organizativos desempeñan un papel relevante.

La Universidad Nacional de Educación (UNAE), siguiendo los parámetros del ente rector como es el Ministerio del Trabajo, reconoce la importancia de crear un programa enfocado a la prevención en Riesgos Psicosociales que garantice condiciones de salud y trabajo óptimas, fomentando la calidad de vida laboral de los trabajadores. Para ello será necesario identificar, evaluar y analizar la presencia de los posibles factores de riesgos psicosociales, estableciendo si hay exposición a estos, para posteriormente intervenir sistemáticamente en las variables que influyen en la dinámica de la organización, generando hábitos saludables que se anticipen a la aparición de malestar psicológico y físico, al tiempo que se busca mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores.

El Programa de Prevención en Riesgos Psicosociales de la UNAE, inicia en la exploración y contextualización que permite orientar los procesos posteriores, consecutivamente la fase diagnóstica comprende la socialización y sensibilización, aplicación de los instrumentos de evaluación, consolidación de la información, análisis de resultados por procesos que permitirán identificar los riesgos y posterior a ello las medidas a ser implementadas.

2. JUSTIFICACIÓN

La promoción de la salud laboral es una estrategia de intervención importante para fomentar la salud de los/as servidores/as y, consecuentemente, de la población.

La Universidad Nacional de Educación (UNAE), comprometida con la implementación de programas que generen hábitos y comportamientos seguros, que permitan la prevención de enfermedades y accidentes de tipo laboral en los funcionarios y trabajadores que puedan ser contraídas por la exposición a los diferentes riesgos inherentes a la actividad laboral; y dando cumplimiento al 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, en base a los parámetros y formatos establecidos por la autoridad laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio del Trabajo por medio del sistema que se determine para el efecto (...).



3. OBJETIVOS

GENERAL:

Diseñar e implementar el Programa de Prevención en Riesgos Psicosociales, Discriminación y Violencia, para la evaluación y control de los factores de riesgo psicosocial en la Universidad Nacional de Educación UNAE.

ESPECÍFICOS:

- Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial a nivel laboral y extra laboral, a través de la aplicación de un instrumento avalado por el Ministerio del Trabajo.
- Analizar la presencia de posibles enfermedades asociadas a factores de riesgos psicosociales.
- Diseñar estrategias de intervención a partir de los factores de riesgo psicosocial identificados.
- Implementar acciones de promoción y prevención en VIH SIDA.
- Implementar acciones de prevención, atención y tratamiento a casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios laborales.

4. ALCANCE:

El programa de Prevención en Riesgos Psicosociales, Discriminación y Violencia, está dirigido al personal docente, administrativo y trabajadores de la UNAE, tanto de planta central y sus centros de apoyo a nivel del territorio.

5. MARCO NORMATIVO

- **Constitución de la República del Ecuador:**

En su artículo 11 “referente a los principios de aplicación de derechos, establece la igualdad de todas las personas y el total goce de los derechos, deberes y obligaciones. "Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos” (...)

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



Que, la Constitución de la República, en el artículo 66, referente a los derechos de libertad, garantiza en su numeral 3, el derecho de libertad de integridad personal, es decir física, psíquica, moral y sexual; y, en el numeral 11 del mismo artículo, garantiza el derecho a la libertad de guardar reserva de sus convicciones, señalando que: "nadie podrá ser obligado a declarar sobre las mismas, en ningún caso se podrá exigir o utilizar sin autorización del titular o de sus legítimos representantes la información personal o de terceros sobre sus creencias religiosas, filiación o pensamiento político; ni sobre datos referenciales a su salud y vida sexual, salvo por necesidades de atención médica."

- **Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Artículo 11 dispone que: "En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial, además de fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo";

Artículo 18: Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar. Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo";

Que, esta misma decisión indica que en artículo 26, que: "El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adaptar las medidas preventivas necesarias".

- **Programa de Prevención en Riesgo Psicosociales.-**

Art. 9 dispone que: En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

6. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Salud:** "Un estado de completo bienestar físico, mental, espiritual, emocional y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades". (O.M.S., 1946).
- **Enfermedad laboral:** es la patología contraída como resultado de la exposición a factores de riesgos inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a prestar sus servicios.



- **Riesgo Laboral:** es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, considerándose daño derivado del trabajo las enfermedades, patologías, lesiones, accidentes sufridos a consecuencia del trabajo.
- **Factores de Riesgo Psicosocial:** “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral, que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo”. (Martín Daza y Pérez Bilbao - INSHT, 1997).
- **Intervención Psicosocial:** todas aquellas actuaciones encaminadas a reducir o prevenir situaciones de riesgo social y personal, ya sea mediante la implantación de medidas para la solución de problemas concretos que afectan a individuos, a grupos o a comunidades, o mediante la promoción de una mejor calidad de vida. (Colegio Oficial de Psicólogos de España, 1998).
- **Discriminación:** “(...) comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados” (O.I.T. 1960).
- **Violencia:** es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte. OMS.

7. METODOLOGÍA

Previo a la aplicación del programa el mismo deberá ser revisado por la Dirección de Bienestar Universitario conjuntamente con el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (CSS-UNAE-2021) y aprobado por la máxima autoridad, para su ejecución.

La metodología a ser aplicada se la realizará mediante etapas y cada una comprenderá varias fases:

- **ETAPA INICIAL:**

Esta etapa tiene como finalidad conocer la estructura y organización de la institución, la misma que deberá ser facilitada por la Dirección de Talento Humano en el que se realizará un Análisis Contextual, que incluirá variables contextuales a nivel interno y externo de la institución a partir de la revisión documental normativa e institucional.



- **ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:**

En esta etapa se abarcará cuatro fases que comprenden:

Fase I: Socialización y Sensibilización del Programa de Riesgos Psicosociales, Discriminación y Violencia, establecidos por la Universidad Nacional de Educación (UNAE)

Realizar un proceso por medio del cual se deberá socializar y sensibilizar al personal docente, administrativo y trabajadores de la UNAE, tanto en planta central como centros de apoyo, sobre la importancia de implementar un Programa de Prevención en Riesgos Psicosociales, haciendo énfasis a los riesgos a los que podrían estar expuestos y la importancia de identificarlos, evaluarlos, analizarlos y prevenirlos, para garantizar un mejoramiento en la calidad de vida de todo el personal que labora en la UNAE.

Además se deberá difundir mediante la Dirección de Comunicación, a través de INFOS, videos o afiches que permitan estar bien informados a las personas que participarán en el proceso.

Fase II: Aplicación de Instrumento de evaluación avalado por el Ministerio de Trabajo.

Para tener el respaldo y la evidencia de la evaluación realizada que debe ser confidencial En esta fase se aplicará el instrumento desarrollado por el Ministerio del Trabajo, en colaboración con la academia, empresas e instituciones públicas y privadas, denominado Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales que tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores; y de esta forma generar acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial. Posterior a la evaluación mediante la herramienta de tabulación que consta como parte del cuestionario del MDT, el personal que conforma el Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional conjuntamente con el Comité de Seguridad y Salud, se encargaran de subir toda la información cuestionario por cuestionario, para la obtención de los resultados, o se deberá tener como opción coordinar con la Dirección de TICS, para que se pueda digitalizar al instrumento, con todas las recomendaciones del caso y a la vez contar con el instrumento en físico anónima.

Será pertinente tener en cuenta que para realizar el proceso de evaluación de todo el personal docente administrativo y trabajadores se deberá establecer un cronograma para evaluar por cada departamento o área, con el fin de que exista el cien por ciento de la población identificada.

Fase III: Socialización Resultados finales y medidas de prevención a ser implementadas conformes a los riesgos psicosociales identificados.

Esta fase comprende el análisis de los resultados identificados en la evaluación, posterior a ello se socializará a todo el personal docente, administrativo y trabajadores de la UNAE, los resultados, esta se la tendrá que realizar al igual que el proceso de evaluación por áreas o por departamentos, o también se podrá elaborar un video en el que se dé a conocer de manera general los resultados.

Se estructurará y desarrollará un plan de acción con las medidas preventivas o de intervención vinculadas a los riesgos psicosociales identificados en la evaluación.

PROGRAMA

Prevención de riesgos psicosociales, discriminación y violencia
PRG-BIE-SSO-006-002



**UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
EDUCACIÓN**

Se intervendrá con estrategias que ayudarán a mitigar o disminuir los riesgos encontrados en cada área o departamento, estas se las determinarán en base al informe final de la evaluación realizada con el instrumento utilizado.

Las medidas preventivas deberán ser formuladas de forma concreta, definiendo los procesos que sean necesarios, es decir, el qué se va a hacer y el cómo se va a hacer.

Para concretar las medidas preventivas:

- El Grupo de Trabajo deberá identificar su ámbito de aplicación. Este tiene que ver con la localización de las exposiciones que se quieren reducir con cada una de las medidas preventivas.
- El Grupo de Trabajo debe tener en cuenta que puede haber tres tipos de medidas preventivas:
- Medidas que intervienen en el origen de la exposición. Afectan directamente a la organización del trabajo. La mayoría de investigadores consideran que estas medidas son las más efectivas desde el punto de vista de la salud.
- Medidas de acompañamiento. Imprescindibles para que las medidas en origen funcionen, necesarias pero insuficientes por sí mismas para reducir los riesgos, normalmente se concretan en medidas como formación e información.
- Medidas de protección. Sólo se desarrollaran para reducir las exigencias emocionales.

Fase IV: Seguimiento a Medidas Implementadas:

Se realizará el seguimiento a las medidas preventivas instauradas o las intervenciones con el fin de comprobar su eficiencia.

En esta última fase, para evaluar las medidas preventivas implementadas se podrá comparar los datos de la evaluación y los datos de una re-evaluación, la información de antes y después de la implementación de las medidas preventivas, es decir, reevaluar los riesgos psicosociales para comprobar si la situación de exposición ha mejorado, si los riesgos se han reducido con la implementación de las medidas, esto se lo podrá hacer en un plazo de seis meses un año o considerando el tiempo de la implementación de las medidas.

Además se podrá hacer uso de encuestas que se las podrán aplicar de forma anónima a cada departamento o área, para corroborar si ha existido un cambio y mejora en los riesgos encontrados según la evaluación aplicada.



- **ETAPA DE METODOS PREVENTIVOS:**

Fase I: 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.

Fase II: Estructurar y desarrollar un programa de prevención de VIH-SIDA, que comprenderá sensibilización, definición, fisiopatología, signos y síntomas, medios de transmisión, tratamiento, prevención-promoción, consecuencias.

- Promoción de la realización de la prueba de detección de VIH-SIDA de manera voluntaria y confidencial.
- Difusión de canales de comunicación y/o asesoramiento de prevención y atención socio-sanitaria.
- Socializar protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral, y toda forma de violencia contra la mujer.
- Entregar a todo el personal una copia digital o en cualquier medio de comunicación idóneo para su difusión del protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo que evidencien el conocimiento de las conductas sujetas a sanción.
- Talleres de sensibilización de 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.
- Realizar campañas comunicacionales permanentes en temas relacionados a la prevención y discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer.

- **ETAPA DE REGISTRO DE INFORMACIÓN E INDICADORES EN EL SISTEMA ÚNICO DE TRABAJO (SUT)**

Dentro de esta etapa se tomará en cuenta los indicadores y la información en relación a las actividades planteadas por el Ministerio de Trabajo, para constancia en el Sistema Único del Trabajo.

8. INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Para la fase 2 de la Etapa de Implementación, Evaluación y Seguimiento, como parte de la normativa propuesta por el Ministerio de Trabajo, de aplicar un instrumento que cuente con la fiabilidad y validez nacional e internacional, para este propósito se tiene previsto evaluar los riesgos psicosociales en la Universidad Nacional de Educación, utilizando el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales, el mismo que fue socializado en el 2018, y lo desarrolló el Ministerio de Trabajo en colaboración con universidades, empresas e



instituciones públicas y privadas mediante mesas de trabajo para el diseño conceptual y construcción del cuestionario, para este proceso se hizo una revisión de teorías, instrumentos y metodologías de evaluación de riesgo psicosocial de otros países, también se analizó el cuestionario de acuerdo a la comprensión de las preguntas y opciones de respuesta.

El cuestionario esta formulado en un vocabulario sencillo para su comprensión, las opciones de respuesta se formularon en una escala Likert que van de la siguiente manera:

Opción de respuesta	
Completamente de acuerdo	4
Parcialmente de acuerdo	3
Poco de acuerdo	2
En desacuerdo	1

Inicialmente el cuestionario fue formulado con 83 ítems (preguntas), en consenso con participantes de las mesas técnicas se procedió con el análisis de la pertinencia de cada pregunta, finalmente el cuestionario quedó formado por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones:

Dimensión	Número total de ítems	Número de Ítem en el cuestionario
Carga y ritmo de trabajo	4	1, 2, 3, 4
Desarrollo de competencias	4	5,6,7,8
Liderazgo	6	9,10,11,12,13,14
Margen de acción y control	4	15,16,17,18
Organización del trabajo	6	19,20,21,22,23,24
Recuperación	5	25,26,27,28,29
Soporte y apoyo	5	30,31,32,33, 34
Otros puntos importantes:	24	35 al 58
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53, 56
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41, 50
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2	43, 48
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55 y 57
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	2	40, 47
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	2	46, 49



Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52,54
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2	44, 58

Al cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial se incorporó secciones como:

Instrucciones para completar el cuestionario, datos generales, observaciones y comentario, resultado global, resultado por dimensiones y análisis e interpretación de los resultados.

En la sección "Instrucciones para completar el cuestionario" se indican los pasos a seguir para completar correctamente el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. En la sección "Datos generales" se solicita completar fecha, lugar, datos generales de la empresa y sociodemográficos como instrucción, antigüedad, edad auto identificación, sexo; cabe indicar que los ítems garantizan el anonimato de los participantes y confidencialidad de la información obtenida.

La sección observaciones y comentarios, se ha diseñado para que los trabajadores, servidores coloque inquietudes, opiniones respecto al cuestionario, que servirán como retroalimentación para mejorar el proceso de aplicación y/o el plan de acción. Las secciones "resultado global", "resultado por dimensiones" y "análisis" e interpretación de los resultados" permite conocer el nivel de riesgo "Bajo", "Medio" y "Alto".

En este contexto para determinar el nivel de riesgo por dimensiones se realiza una sumatoria simple de la puntuación obtenida de los ítems que integra cada dimensión.

Dimensión	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9

PROGRAMA

Prevención de riesgos psicosociales, discriminación y violencia
PRG-BIE-SSO-006-002



**UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
EDUCACIÓN**

Otros puntos importantes	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4



Para determinar el nivel de riesgo general se realizará una sumatoria simple de la puntuación obtenida en cada dimensión y el resultado se compara con los valores establecidos en la siguiente tabla:

Nivel de Riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	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.
Medio	117 a 174	El riesgo 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
Bajo	175 a 232	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 prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

9. ANEXOS

- Cronograma de Actividades de Implementación del Programa de Prevención en Riesgos Psicosociales, Discriminación y Violencia.
- Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios laborales.



10. BIBLIOGRAFÍA

- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública, 29, 237-241.
- Acuerdo Ministerial No. Mdt-2017-0082. Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el ámbito laboral. Registro Oficial de la República del Ecuador No. 16. 16 de junio de 2017.
- Acosta, J. (2008). Gestión del Estrés: Cómo entenderlo, cómo controlarlo y cómo sacarle provecho. Barcelona, Espuma: Bresca Editorial SL.
- American Psychological Association. (2014). Typology on the stress. Obtenido de <http://www.apa.org/>
- Grupo de Trabajo de la Comisión sobre Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo y Trabajadores Inmigrantes. Principios Comunes de la Intervención Psicosocial en Riesgos Laborales. Obtenido de <https://www.navarra.es>
- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales. Obtenido de www.osalan.euskadi.eus/.
- *Grupo de Trabajo de Trabajo sobre Calidad Ambiental y Desarrollo Sostenible sobre Riesgos Psicosociales. Riesgos Psicosociales en la Universidad. Obtenido de [https://www.uma.es/prevencion/...](https://www.uma.es/prevencion/)*
- Moncada S, Llorens C y Andrés R (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departamento empresa i Ocupación, Generalitat de Catalunya) Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras VERSIÓN MEDIA 2014. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud;
- <https://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>