



USSO- DMO -001

PROGRAMA INTEGRAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL

Versión 001

| | | |
|---------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| Elaborado por: | Revisado por: | Aprobado por: |
| Departamento Médico Ocupacional | Dirección de Talento Humano | Honorable Consejo Politécnico |
| Fecha: 26/01/2023 | Fecha: 26/01/2023 | Fecha: 17/07/2023 |

Documento para uso exclusivo dentro de la ESPAM MFL. Está prohibida su reproducción total o parcial de esta publicación por cualquier medio. Su entrega total o parcial a terceros deberá ser autorizada por la autoridad del más alto nivel.

| | | |
|---|---|--|
|  | <p align="center">PROGRAMA INTEGRAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL</p> |  <p align="right">UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</p> |
| <p align="center">Nº Documento USSO-DMO- PIPRP-001</p> | <p align="center">Nº versión: 001</p> | <p align="right">Página 2 de 13</p> |

CONSIDERANDO

Que, el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: “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” (...)



Que, el artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: “El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”;

Que, el artículo 177 del Código Integral Penal, en la Sección 5, señala: “La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Que, el artículo 11 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo. Señala “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 (...).

Que, el artículo 18 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo. Indica que: “Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar. 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, el artículo 26 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo. Señala “El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias” (...).

| | | |
|---|---|--|
|  | <p align="center">PROGRAMA INTEGRAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL</p> |  <p align="right">UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</p> |
| <p align="center">Nº Documento USSO-DMO- PIPRP-001</p> | <p align="center">Nº versión: 001</p> | <p align="center">Página 3 de 13</p> |

Que, el artículo 9 del Acuerdo Ministerial N° 082, Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. Señala “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.



Que, el artículo 9 del Acuerdo Ministerial N° 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. Señala “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.

Que, el artículo 4 del Acuerdo Ministerial N° 398. Señala “Promuévase la prueba de detección de VIH-SIDA, única y exclusivamente, de manera voluntaria, individual, confidencialidad y con consejería y promóviéndose en el lugar de trabajo la importancia de la prevención del VIH/SIDA, inclúyase este tema dentro de los programas de prevención de riesgos psicosociales.

Que, el literal 2. Capítulo III del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad ESPAM MFL 2022. Señala “ La ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ , comprometida con las políticas del estado ecuatoriano, en la temática de la prevención de riesgos psicosociales, establece la siguiente reglamentación para su cumplimiento: 1) Realizará las acciones que la ley vigente exige en el Ecuador en materia de prevención de Riesgos Psicosociales en el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 con la finalidad de que el personal esté debidamente informado sobre las medidas de prevención. 2) Cumplirá lo dispuesto en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244, capacitará y entregará al personal 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”. 3) Dispondrá de los recursos económicos, tecnológicos y de profesionales para la planificación, organización e implementación de las acciones pertinentes que alcancen a todo el personal de la institución, para alcanzar el objetivo principal de mejorar las condiciones de trabajo y salud de los servidores. 4) Llevar las estadísticas e indicadores del avance y ejecución de las actividades que plantea el programa de prevención a lo largo del año laboral. 5) Evaluar anualmente el cumplimiento de los objetivos trazados a inicio de año en materia de prevención.

Que, el Honorable Consejo Politécnico como órgano superior constituye la máxima autoridad de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López; y en ejercicio de sus atribuciones conferidas por la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior y el Estatuto vigente de la ESPAM MFL. RESUELVE:

Expedir: PROGRAMA INTEGRAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL

| | | |
|---|---|---|
|  | PROGRAMA INTEGRAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL |  UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL |
| Nº Documento USSO-DMO-PIPRP-001 | Nº versión: 001 | Página 4 de 13 |

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

1.1. INTRODUCCIÓN

La violencia psicológica y laboral se define como violencia en el lugar de trabajo a toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma. Puede ser, violencia interna, que tiene lugar entre los trabajadores, incluidos directores y supervisores; y violencia externa que es la que tiene lugar entre trabajadores (y directores y supervisores) y toda otra persona presente en el lugar de trabajo.

En términos generales, las situaciones de violencia laboral buscan intimidar, amedrentar y/o consumir física, emocional y/o intelectualmente a la víctima, con el propósito de desplazarla o eliminarla de su puesto de trabajo. Esto último puede resultar de un interés específico propios de contextos competitivos o bien, satisfacer necesidades del victimario acordes con un perfil psicológico con tendencias psicopáticas.



Específicamente, la violencia sexual o acoso sexual se define como toda conducta o comentario reiterado de connotación sexual basado en el poder, no consentido por quién lo recibe, y cuya índole atenta contra su dignidad y su integridad física o psíquica. Lo que marca la diferencia con un comportamiento aceptable no es la intención de la persona que tiene ese comportamiento, sino la manera en que reacciona la persona hacia quien va dirigido.

En cuanto a la violencia psicológica, se ha definido como «un comportamiento reiterado y anormal, dirigido en contra de los empleados o un grupo de empleados, que genera un riesgo para la salud y la seguridad, ya que acosar implica el calificativo «psicológico» permite, «por una parte, intentar establecer una distinción a veces difícil con el acoso sexual y, por otra parte, indicar que los perjuicios no afectan principalmente a la salud física de las personas», aun cuando puede haber también violencia física.

En el marco de violencia psicológica, se incluye el acoso laboral también conocido con el nombre de mobbing, es la situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente, al menos una vez por semana, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir la comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de su trabajo, y lograr que finalmente esa persona o personas sean separadas de su puesto de trabajo.

El hostigamiento en el trabajo ha concluido que para que exista efectivamente una situación de acoso laboral se deben cumplir al menos tres situaciones:

1. La acción de hostigamiento o acoso debe ser sistemática y persistente, por lo tanto, no constituyen acoso laboral los conflictos ocasionales o esporádicos;
2. Los efectos que sufran las personas acosadas deben ser claros y evidentes, a nivel físico y psicológico, y pueden presentarse en diferentes grados.

| | | |
|---|---|---|
|  | PROGRAMA INTEGRAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL |  UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL |
| Nº Documento USSO-DMO-PIPRP-001 | Nº versión: 001 | Página 5 de 13 |

3. La existencia de diferencias de poder: formal (de un superior o jefatura) o informal (entre colegas o subordinados).

En este sentido, las consecuencias de la violencia laboral sean cual sea su connotación, son desastrosas para las víctimas, tanto en el plano físico como psíquico (pérdida de confianza en sí mismo, ansiedad, dolores de origen psicósomático, problemas de alimentación, depresión, etc.). El temor que provoca la vivencia en compañeros de trabajo puede ser tan paralizante como la experiencia directa. Las consecuencias en el plano social y familiar (aislamiento, ruptura) a veces son igualmente dramáticas. Los individuos quedan dañados, las empresas pierden productividad, relaciones de confianza y convivencia quedan seriamente deterioradas. En el seno de las empresas, la violencia laboral tiene, además, efectos negativos en la calidad del trabajo, la productividad, la motivación, el índice de ausentismo y la rotación del personal.

1.2. JUSTIFICACIÓN

El programa integral de Prevención de Riesgos Psicosociales, es una iniciativa que busca promover en la institución un proceso continuo y sistemático de prevención, con la finalidad de mejorar la calidad de vida y la salud mental de la población trabajadora en los espacios laborales de la ESPAM MFL.

El programa a establecerse considera la importancia de que los trabajadores, puedan cumplir sus actividades de manera segura y en un adecuado estado de salud. Es por esta razón que la ESPAM MFL, implementará acciones que se enfoquen principalmente en programas preventivos y que garanticen el bienestar a todos los miembros que forman parte de la comunidad politécnica, 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.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo general

Prevenir y reducir los riesgos psicosociales en los trabajadores y trabajadoras de la ESPAM MFL, a través de acciones y estrategias para el abordaje y atención integral en los espacios laborales, adoptando hábitos de vida saludable y fortaleciendo la gestión conjunta de empleadores y trabajadores para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores y servidores.

1.3.2. Objetivo general

- 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.

- Analizar la presencia de posibles enfermedades asociadas a factores de riesgo psicosocial.
- Diseñar estrategias de intervención a partir de los factores de riesgo psicosocial identificados.
- 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.

1.4. ALCANCE

El presente instructivo es de aplicación obligatoria a todo el personal de las áreas operativas y de oficinas de la institución, así como a todos docentes, administrativos, trabajadores y contratistas.

CAPÍTULO II

ACTIVIDADES Y RESPONSABLES DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES



Para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales se deben realizar las siguientes actividades:

2.1. Actividades enfocadas en la implementación del programa de prevención de riesgo psicosocial

- 1) Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales a los servidores y trabajadores de la ESPAM MFL.
- 2) Socializar sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales de la ESPAM MFL con todos los trabajadores.
- 3) Aplicar a todo el personal de la ESPAM MFL 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 intervenciones implementadas a fin de evidenciar la eficacia de las mismas.

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

- 1) 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.
- 2) Estructurar y desarrollar un programa de prevención de VIH-SIDA, el programa deberá contener como mínimo las siguientes actividades:

| | | |
|---|---|--|
|  | <p align="center">PROGRAMA INTEGRAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL</p> |  <p align="right">UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</p> |
| <p align="center">Nº Documento USSO-DMO-PIPRP-001</p> | <p align="center">Nº versión: 001</p> | <p align="center">Página 7 de 13</p> |

- 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.

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

- 1) Socializar el Manual de prevención y actuación en caso de acoso, discriminación, violencia basada en género y orientación sexual en la ESPAM MFL.
- 2) Entregar a todo el personal una copia digital o en cualquier medio de comunicación interno idóneo para su difusión del “Manual de prevención y actuación en caso de acoso, discriminación, violencia basada en género y orientación sexual en la ESPAM MFL” que evidencie el conocimiento de las conductas sujetas a sanción.
- 3) 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.
- 4) Realizar campañas comunicacionales permanentes en temas relacionados a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer

2.4. Responsables y funciones para la implementación del programa de prevención



2.4.1. Responsables

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



- Máxima Autoridad o Representante legal.
- Jefe de Talento Humano.
- Técnico o Responsable de Seguridad y Salud Ocupacional
- Médico ocupacional.
- Integrantes de organismos paritarios de seguridad e higiene del trabajo (Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo)
- Psicólogo (área de bienestar).
- Directores de Carreras, Coordinadores y Administrativos.
- Personas designadas por la máxima autoridad.

2.4.2. 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.

| | | |
|---|---|---|
|  | PROGRAMA INTEGRAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL |  UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL |
| Nº Documento USSO-DMO-PIPRP-001 | Nº versión: 001 | Página 8 de 13 |

- Coordinar la gestión del equipo responsable.
- Realizar la evaluación periódica de los resultados alcanzados y emitir las directrices necesarias para el cumplimiento de objetivos.
- **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 institución.
 - Entrega de información necesaria del personal de la 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.
- **Técnico o Responsable de Seguridad Ocupacional:**
 - 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.

| | | |
|---|---|--|
|  | <p align="center">PROGRAMA INTEGRAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL</p> |  <p align="right">UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</p> |
| <p align="center">Nº Documento USSO-DMO-PIPRP-001</p> | <p align="center">Nº versión: 001</p> | <p align="right">Página 9 de 13</p> |



- **Psicólogo (área de bienestar)**
 - 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.
 - Apoyar 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.
- **Directores de Carreras, Coordinadores y Administrativos:**
 - 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 institución.
 - Buenas prácticas dentro del área que dirige.
 - Apoyo y soporte al personal de su área.
- **Integrantes del Comité 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
 - Participar activamente en las actividades incluidas en el programa, capacitarse y conocer sobre la prevención del uso y consumo de alcohol, tabaco y otras drogas, verificar el cumplimiento de las acciones programadas.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA E IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

3.1. Preparación

El equipo de trabajo responsable identificará los posibles factores a investigar, herramientas a aplicar, cronograma; y otras actividades requeridas por la 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.

| | | |
|---|---|---|
|  | PROGRAMA INTEGRAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL |  UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL |
| Nº Documento USSO-DMO-PIPRP-001 | Nº versión: 001 | Página 10 de 13 |

3.2. Implementación



Se deberá socializar y sensibilizar al personal docente, administrativo y trabajadores de la ESPAM MFL, tanto en planta central como centros de apoyo, sobre la importancia de implementar el 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 institución.

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.

3.3. Instrumento de evaluación

Con el fin de promover la aplicación del programa de prevención de riesgos psicosociales en espacios laborales, el instrumento utilizado es el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial implementado por el Ministerio de Trabajo, este instrumento permite evaluar los 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.

- Consideraciones para tomar antes de realizar el cuestionario de riesgos psicosociales en espacios laborales.
 - El personal que realice el cuestionario debe recibir una capacitación previa a la ejecución de este.
 - Cada ítem del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, elegir una opción.
- 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 esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que escribe 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.

| | | |
|---|---|---|
|  | PROGRAMA INTEGRAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL |  UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL |
| Nº Documento USSO-DMO-PIPRP-001 | Nº versión: 001 | Página 11 de 13 |

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.

3.4. 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 institución, posterior a ello se socializará a todo el personal docente, administrativo y trabajadores de la ESPAM MFL, los resultados.

Estos resultados servirán para elaborar las medidas preventivas.

3.5. Medidas preventivas

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.

3.5.1. Desarrollo de medidas

En esta fase se desarrollará las medidas preventivas y/o intervenciones señaladas en el plan de acción.



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 desarrollarán para reducir las exigencias emocionales

3.6. Seguimiento y mejora

El paso final es realizar el seguimiento de la efectiva ejecución de las medidas preventivas y/o intervenciones desarrolladas por el personal a cargo. El seguimiento servirá para garantizar un proceso de mejora continua dentro de la prevención de riesgo psicosocial, ya que para evaluar las medidas preventivas implementadas se podrá comparar los datos de la evaluación y los datos de una reevaluación, la información de antes y después de la implementación de las medidas preventivas, es decir, reevaluar los riesgos psicosociales para comprobar

| | | |
|---|---|---|
|  | PROGRAMA INTEGRAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL |  UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL |
| Nº Documento USSO-DMO-PIPRP-001 | Nº versión: 001 | Página 12 de 13 |

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.

CAPÍTULO IV

MÉTODOS PREVENTIVOS

- Estructurar y desarrollar un programa de prevención de VIH-SIDA, que comprenderá sensibilización, definición, fisiopatología, signos y síntomas, medios de trasmisión, tratamiento, prevención-promoción, consecuencias.
- Promoción de la realización de la prueba de detección de VIH-SIDA de manera voluntaria y confidencial.
- 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.
- Socializar el Manual de prevención y actuación en caso de acoso, discriminación, violencia basada en género y orientación sexual en la ESPAM MFL.
- 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.



DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA. - El presente Programa Integral de Prevención de Riesgos Psicosociales del personal docente, administrativo y trabajadores de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, deroga y deja sin efecto, toda reglamentación que haya sido creada anterior a la misma.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Programa Integral de Prevención de Riesgos Psicosociales del personal docente, administrativo y trabajadores de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López – ESPAM MFL, entrará en vigencia a partir de su aprobación por el Honorable Consejo Politécnico, sin perjuicio de su publicación en la página web de la ESPAM MFL.

CERTIFICACIÓN: Que el presente Programa Integral de Prevención de Riesgos Psicosociales del personal docente, administrativo y trabajadores de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix

| | | |
|--|---|--|
|  <p>ESPAMMFL <small>ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ</small></p> | <p>PROGRAMA INTEGRAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL</p> |  <p>UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</p> |
| <p>Nº Documento USSO-DMO- PIPRP-001</p> | <p>Nº versión: 001</p> | <p>Página 13 de 13</p> |

López, fue conocido y aprobado en primera instancia a través de Resolución RHCP-SO-01-2023-Nº045, de fecha 07 de febrero de 2023, en la Primera Sesión Ordinaria; y, aprobado en segundo y definitivo debate a través de Resolución RHCP-SE-11-2023-Nº004, de fecha 17 de julio de 2023, en la Undécima Sesión Extraordinaria del Honorable Consejo Politécnico.

02/07/23
JCS
 Ab. Julio César Ormaza Suárez
SECRETARIO GENERAL DE LA ESPAM MFL

