



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020-CES

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del proyecto:

DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CONTROL DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL CENTRO DE SALUD A MACHACHI

Línea de Investigación:

Gestión ambiental y responsabilidad social empresarial

Campo amplio de conocimiento:

Servicios

Autor/a:

María Belén Buitrón Bustamante

Tutor/a:

MSc. Fausto German Pazmiño Muñoz

Quito – Ecuador

2023

APROBACION DEL TUTOR



Yo, **Fausto German Pazmiño Muñoz con C.I: 1710051978** en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: **Diseño de un programa de control de riesgo psicosocial en el Centro de Salud A Machachi.**

Elaborado por: **María Belén Buitrón Bustamante con CC: 1718531484**, estudiante de la Maestría: **Seguridad y Salud Ocupacional**, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 5 de septiembre 2023



Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE

Yo, María Belén Buitrón Bustamante portador de C.C.1718531484, autor del proyecto de titulación denominado: **Diseño de un programa de control de riesgo psicosocial en el Centro de Salud A Machachi**. Previo a la obtención del título de **Magister en Seguridad y Salud Ocupacional**.

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

Quito D.M., 5 de septiembre 2023

Firma

TABLA DE CONTENIDOS

APROBACION DEL TUTOR	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	iii
TABLA DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
INFORMACIÓN GENERAL	1
Contextualización del problema	1
Problema objeto de investigación	2
Objetivo general	3
Objetivos específicos	3
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:	3
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	5
1.1. Contextualización general del estado del arte	5
1.2. Proceso investigativo metodológico	8
1.3. Análisis de resultados.....	11
CAPÍTULO II: PROPUESTA.....	44
2.1. Fundamentos teóricos aplicados.....	44
2.2. Descripción de la propuesta	46
a. Estructura general	47
b. Explicación del aporte	48
c. Estrategias y/o técnicas.....	52
2.3. Validación de la propuesta	53
2.4. Matriz de articulación de la propuesta.....	55
EJES O PARTES PRINCIPALES	55
CONCLUSIONES.....	57
RECOMENDACIONES.....	58
BIBLIOGRAFÍA	59
ANEXOS.....	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características de la población en estudio del Centro de Salud A Machachi.....	10
Tabla 2. Datos Generales de los funcionarios del Centro de salud A Machachi	11
Tabla 3. Evaluación de la Dimensión Carga y ritmo de trabajo	13
Tabla 4. Evaluación de la Dimensión Desarrollo de competencias	15
Tabla 5. Evaluación de la Dimensión Liderazgo.....	17
Tabla 6. Evaluación de la Dimensión Margen de Acción y control en el personal del Centro de Salud A Machachi	19
Tabla 7. Evaluación de la Dimensión Organización del trabajo	21
Tabla 8. Evaluación de la Dimensión Recuperación	23
Tabla 9. Evaluación de la Dimensión Soporte y apoyo en el personal	25
Tabla 10. Evaluación de la Dimensión Acoso discriminatorio	27
Tabla 11. Evaluación de la Dimensión Acoso laboral	29
Tabla 12. Evaluación de la Dimensión Acoso sexual	31
Tabla 13. Evaluación de la Dimensión Adicción al trabajo	32
Tabla 14. Evaluación de la Dimensión Condición del Trabajo	34
Tabla 15. Evaluación de la Dimensión Doble presencia (laboral/ familiar)	35
Tabla 16. Evaluación de la Dimensión Estabilidad laboral y emocional	37
Tabla 17. Evaluación de la Dimensión Salud Autopercebida.....	39
Tabla 18. Resultado por dimensiones de la evaluación de riesgos Psicosociales.....	41
Tabla 19. Interpretación de resultados.....	42
Tabla 20. Estrategias propuestas en relación a dimensiones de riesgo psicosocial	48
Tabla 21. Cronograma mensual de actividades en relación a las dimensiones en intervención	53
Tabla 22. Matriz de Articulación de la propuesta	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje del riesgo en relación a la carga y ritmo de trabajo	14
Figura 2. Porcentaje del riesgo en relación al desarrollo de competencias	16
Figura 3. Porcentaje del riesgo en relación al liderazgo	18
Figura 4. Porcentaje del riesgo en relación al Margen de Acción y control	20
Figura 5. Porcentaje del riesgo en relación a la Organización del trabajo.....	22
Figura 6. Porcentaje del riesgo en relación a la Recuperación del trabajo.....	24
Figura 7. Porcentaje del riesgo en relación Soporte y apoyo	26
Figura 8. Porcentaje del riesgo en relación al Acoso discriminatorio.....	28
Figura 9. Porcentaje del riesgo en relación al Acoso laboral.....	30
Figura 10. Porcentaje del riesgo en relación al Acoso laboral.....	31
Figura 11. Porcentaje del riesgo en relación a la Adicción al trabajo	33
Figura 12. Porcentaje del riesgo en relación a la Condición del Trabajo	34
Figura 13. Porcentaje del riesgo en relación a la Doble presencia (laboral/ familiar)	36
Figura 14. Porcentaje del riesgo en relación a la Estabilidad laboral y emocional	38
Figura 15. Porcentaje del riesgo en relación a la Salud Autopercebida	39
Figura 16. Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión	41
Figura 17. Estructura general.....	47
Figura 18. Fases de la evaluación de los factores psicosociales	53

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del problema

Es importante reconocer que el ámbito laboral encamina a las personas a un ambiente saludable o a un perjuicio en su salud, que puede perjudicar tanto de cuerpo como mente (Moreno Jiménez, 2011).

Los riesgos psicosociales a nivel laboral son condiciones que se presentan en el trabajo y que tienen posibilidad de afectar el estado de salud del recurso humano a nivel laboral, produciendo daño físico, social o mental (Moreno Jiménez, 2011).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) manifiesta como ambiente laboral beneficioso “es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo” (Organización Mundial de la Salud, 2010).

La OMS señala que el componente psicosocial trabaja conjuntamente estado de bienestar de los trabajadores para brindar un ambiente laboral que cumpla con las expectativas de satisfacción durante sus jornadas laborales (Organización Mundial de la Salud, 2010).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que se debe priorizar espacios laborales saludables, para garantizar progreso propicio para los trabajadores, fomentando ambientes de trabajo con igualdad (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

La Asamblea Nacional indica en la carta magna de nuestro país en su artículo 326 numeral 5 “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Constitución de la República del Ecuador, 2008), para lo cual nuestro país ha planteado varias estrategias enmarcados en propuestas para desarrollarse a largo plazo, unos de los principales señala “Impulsar ambientes de trabajo saludables a través de mecanismos de promoción de la salud, prevención de enfermedades y accidentes en el trabajo” (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2019).

Como se puede observar en el artículo 410 del Código del Trabajo: “Obligaciones respecto a la prevención de riesgos, los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida” (Código de Trabajo, 2005).

En este sentido la unidad médica perteneciente a primer nivel de atención en la cual se realizará esta investigación, debe implementar medidas para fortalecer acciones para la identificación precoz de riesgos psicosociales laborales que permitan realizar estrategias de mejoramiento que garanticen

un ambiente laboral adecuado con el fin de fortalecer estrategias de fomento y previsión en el bienestar mental, que posibiliten la mejora y aseguramiento del bienestar de los empleados.; esta unidad médica perteneciente a primer nivel de atención, asegura el ingreso a la atención de salud a los afiliados del Cantón Mejía, es por esto que tiene gran responsabilidad de otorgar ambientes laborales adecuados para que sus trabajadores, ya que el tratar con pacientes y usuarios que demandan una atención con calidad y calidez además de actividades laborales propias de sus puestos de trabajo, pueden provocar niveles elevados de estrés que pueden resultar en enfermedades cardíacas, trastornos gastrointestinales y problemas musculares., etc.

Problema objeto de investigación

El Centro de Salud A-Machachi del IESS fue establecido en mayo del 2011 y ofrecía inicialmente un conjunto de servicios esenciales que incluían:

- Atención médica general
- Consultas de traumatología
- Servicios de odontología
- Laboratorio clínico
- Farmacia

Se debe resaltar la diligencia administrativa, operativa, técnica y de especialización, que intervinieron para que se pueda ofertar más servicios en esta unidad médica, dando como resultado el incremento de las siguientes especialidades:

- Medicina Interna
- Pediatría
- Ginecología
- Rayos X
- Psicología
- Medicina Familiar
- Soporte Vital Avanzado / Ambulancia, la misma que se encuentra articulada al ECU 911.

Al hacer una evaluación rápida de la situación actual de este nosocomio, podemos darnos cuenta que existe el incremento de profesionales de todas las áreas para cumplir con la atención de los asegurados, y por ende genera más visitantes (pacientes) factor que tomamos en cuenta, ya que así

vemos que el nivel de exposición se incrementa en las personas que laboran en esta casa de salud, tenemos un total de 35 personas que laboran en esta dependencia médica.

Es importante mencionar que las personas que prestan sus servicios, se encuentran bajo la exposición de varios factores de amenaza en el trabajo que constan en la normativa nacional e internacional vigente, por tal motivo es imperativo garantizar a estas personas con los aspectos legales de salud en el trabajo y seguridad.

¿Cómo disminuir los factores de riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud A Machachi (IESS)?

Objetivo general

Diseñar un programa de Riesgo Psicosocial en el Centro de Salud A Machachi.

Objetivos específicos

1. Contextualizar los fundamentos teóricos en relación a factores psicosociales, riesgo psicosocial y enfermedades a través de fundamentos teóricos y de la revisión de bibliografía.
2. Determinar los niveles de riesgo psicosocial (bajo, medio, alto) a los que están expuestos los/las servidoras del Centro de Salud A Machachi, utilizando herramientas metodológicas (entrevistas, cuestionarios), para dar las soluciones en acciones prospectivas, correctivas y reactivas según fuera el caso.
3. Elaborar un programa de prevención de riesgos psicosociales en el Centro de Salud A Machachi mediante las directrices y lineamientos legales del Ministerio de Trabajo, a través de la tabulación, análisis de datos e interpretación de resultados.
4. Validar a través de expertos el diseño de un programa de Riesgo Psicosocial en el Centro de Salud A Machachi.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

Este proyecto busca la identificación de factores estresantes laborales en el Centro de Salud A Machachi, entendiendo la importancia del personal que labora en esta unidad médica: servicios generales (aseo y limpieza), oficinistas, personal de salud (enfermeras, auxiliares, médicos, laboratorista, tecnólogos, odontólogos) y la relación con un adecuado ambiente laboral.

El beneficio de este estudio a nivel de los funcionarios que laboran en esta casa de salud, está representado por la investigación y análisis de la interacción entre las actividades realizadas durante su jornada laboral, entorno laboral y su interacción con la salud física y mental con el objetivo de elevar la calidad de vida en el trabajo y la productividad a nivel del Centro de Salud A Machachi

Esta Unidad Médica tiene la obligación de garantizar un servicio médico con calidad y calidez a los afiliados, al tener un análisis de la condición psicosocial del personal que trabaja en este nosocomio y realizar una intervención temprana permitirá solventar problemas y brindar soluciones en los ámbitos psicosociales – laboral.

Valoramos que el realizar una investigación de riesgos psicosociales facilita y ayuda no solo al profesional encuestado sino a su empresa, y al personal que acude por un servicio a esta unidad de salud.

Dentro de la legislación nacional e internacional, se señala la relevancia de diversos elementos de riesgo por su importancia nos centramos en el riesgo psicosocial, este riesgo en particular mantiene sinergia con la vinculación social, ya que por ser un centro de salud se manejan directamente con las personas (pacientes), que en el momento de la atención muchos de ellos no llegan con una buena predisposición y arremeten contra el galeno utilizando impropiedades; lo que puede generar en el profesional de salud y/o servidor público que aumente la carga mental, se genere estrés y este se trasmite en sintomatología física múltiple .

Por ello cuando se lleva a cabo una evaluación de la condición actual. en el Centro de Salud A Machachi, permitirá intervenir de manera precoz y otorgar herramientas necesarias mediante la creación de un programa de prevención, este busca otorgar instrumentos para el fomento y resguardo en relación al bienestar emocional y mental.

Al disponer de herramientas para la evaluación de las condiciones de riesgo para el bienestar mental, los médicos y servidores públicos de la unidad se encontrarán bajo la supervisión constante, y se podrá intervenir al identificar de manera temprana factores de riesgo laboral, lo cual se reflejará en un médico y un servidor público amable, tranquilo y sobre todo empático.

Por ello este Programa es la herramienta ideal para dar soporte a los empleados en las diferentes áreas laborales, ya que un trabajador con un ambiente laboral saludable, se refleja en aumento de su productividad y disminución de patologías prevenibles.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización general del estado del arte

El ámbito laboral “riesgo laboral” ha sido considerado como un riesgo para el estado de bienestar de las personas que laboran, ya que puede presentar accidentes o enfermedades laborales en relación con las actividades laborales (Moreno Jiménez, 2011).

El trabajo y la relación con el entorno del trabajador es un proceso que cambia en relación al tiempo, la OIT indica cuatro puntos que los considera como eje fundamental en la parte laboral y en su actitud cambiante (Gil-Monte, 2012):

- Desarrollo en el contexto ocupacional.
- La tecnología
- Competencia laboral
- Gratificación en el mercado (Gil-Monte, 2012).

Factores de Psicosociales laborales

Conjunto de condiciones tanto del puesto laboral como de su entorno, dentro de las mismas encontramos la organización, relación con otros compañeros de trabajo, tareas encomendadas; pero además tienen dependencia con el entorno extra laboral (hogar, personalidad), los mismo que pueden ser positivos o negativos e intervenir en el entorno laboral (Vieco Gómez, & Abello Llanos, 2014).

Los factores psicosociales a nivel laboral incluyen:

1. Cantidad de trabajo que se encomienda a los trabajadores dentro de su jornada laboral.
2. Ambiente laboral físico (iluminación, ventilación, etc.)
3. Control e independencia en relación con las actividades y decisiones dentro de los deberes que debe realizar en su horario de trabajo.
4. Relación con el personal dentro de su puesto de trabajo.
5. Reconocimiento por su trabajo
6. Moderación entre el trabajo y su vida a nivel extralaboral.
7. Seguridad en el trabajo (accidentes laborales, violencia en el trabajo) (Vieco Gómez, & Abello Llanos, 2014).

Definición de Riesgo Psicosocial

La Organización Internacional del Trabajo define a los riesgos psicosociales como “las interacciones entre el medioambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al

trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral” (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Los factores psicosociales intervienen en la manera en a que el ser humano se relaciona con sus ámbitos personales, de cultura, y en el trabajo, pueden tener importancia con la salud mental y física (Moreno Jiménez, 2011).

Las circunstancias a nivel laboral a las que está expuesto el recurso humano establece un riesgo psicosocial que en la actualidad se presenta con mayor frecuencia e intensidad, por lo que es menester una identificación temprana mediante un análisis de los lugares donde laboran, con la finalidad de reducir amenazas para la salud y la seguridad en el entorno laboral (Iturralde & Modesto, 2014).

Es importante tener en cuenta **los riesgos psicosociales emergentes**, que se desarrollan a partir del uso de tecnología, nuevos sistemas de producción, compuestos químicos, además se debe considerar la forma con la cambia en mundo en relación al avance económico, lo que lleva a nuevos sistemas de trabajo, sistemas de contratación lo que genera nuevas formas de dependencia (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

Factores psicosociales de riesgo

1. Condiciones de trabajo: Los mismos que pueden afectar el ámbito mental y físico; dentro de las condiciones laborales encontramos carga laboral, tareas encomendadas (subutilización), horarios
2. Relaciones sociales: Incluye la relación interpersonal, comunicación, discriminación y conflictos.
3. Factores culturales: Pueden generar alteración en el estado mental en relación a valores y creencias
4. Estilos de vida: La actividad física, consumo de alcohol, horas de sueño y otros elementos pueden interferir en las salud física y mental de las personas.
5. Experiencias traumáticas: Antecedentes de abuso sexual, físicos, violencia (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Riesgo psicosocial en Ecuador

En nuestro país los riesgos psicosociales a nivel laboral son un inconveniente a nivel de la salud ocupacional; según datos recolectados en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) en el Ecuador, el 43,9% del recurso humano encuestado indicaron que el ámbito laboral les generaba niveles de estrés alto o muy alto, y el 23,9% informaron situaciones a nivel laboral influía en el desarrollo de ansiedad (Instituto Nacional de Estadística y Censo, 2018).

En relación a los principales riesgos psicosociales identificados en nuestro país según Medina (2022), quien realizó una evaluación de estos riesgos en personal a cargo de adultos mayores, indican: la sobrecarga de tiempo, no seguimiento sobre el trabajo, exposición a situaciones de violencia laboral, como acoso y discriminación y problemas laborales/ familiares que no permiten cumplir a cabalidad su trabajo (Medina & Varela, 2022).

Legislación Ecuatoriana

Dentro de nuestro país es de vital importancia el estudio de las amenazas psicológicas, dentro de la legislación se define como “todos elementos o factores presentes en los distintos sectores laborales que pueden tener injerencia sobre la salud, ya sea física o mental, de un trabajador” (Intriago, 2018).

La normativa legal de nuestro país no cumple las expectativas y necesidades del desarrollo científico en relación con la parte laboral y globalización (Intriago, 2018).

La normativa legal vigente que debemos tomar en cuenta para el estudio y prevención de riesgos psicosociales son:

El Código de Trabajo señala “Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador” (Código de Trabajo, 2005, Artículo 42).

El Consejo Directo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en la Resolución 513 indica: “Factores de Riesgo de las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales. - Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial” (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016, Artículo 9).

Según el Ministerio de Trabajo en la Resolución 82 señala:

Programa de prevención de riesgos psicosociales. - 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. (Ministerio de Trabajo, 2017)

Riesgo psicosocial en el ámbito de salud

Existe múltiple evidencia de la relación entre factores de riesgo mental y el personal que trabaja en la rama de la salud, es así que en el personal de salud debe contemplarse de manera prioritaria la salud mental, existen estudios que ratifican que estos factores psicosociales perturban de forma positivo o negativa la parte comportamental de los trabajadores; en la rama de la salud estos incurren de manera directa con la calidad en la atención (Capelo, 2021).

Según Malacatus (2021) indica que el exceso y el ritmo de trabajo son directamente proporcionales al riesgo de desarrollar enfermedades laborales, además indica que el tiempo asignado para trabajar a los que se enfrenta las personas que trabajan en el ámbito médico es generador de estrés y ansiedad en este grupo laboral (López & Cuenca, 2021).

En un estudio realizado en Chile en tres centros de salud públicos evidenciaron 14,6% de los encuestados presentan una patología en relación con su actividad laboral, lo cual se ve reflejado en el estado general de salud, salud mental, energía que las personas que trabajaban presentan durante la jornada laboral (Castro, 2018).

1.2. Proceso investigativo metodológico

Se realizará en el Centro de Salud A Machachi (IESS), se va a trabajar con el personal de esta unidad de salud (personal administrativo, operativo, servicios generales), en el cantón Mejía, provincia de Pichincha.

1.2.1. Enfoque de la investigación

Para el Diseño de un Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Centro de Salud A Machachi (IESS), se utiliza un enfoque cuantitativo porque se debe aplicar cuestionario a los actores principales de esta investigación, con el fin de obtener los resultados acertados. (Hernández, 2014)

1.2.2. Tipo de investigación

Investigación Descriptiva

En este trabajo se utilizó este tipo de investigación para describir los problemas reales en los temas concernientes a las condiciones psicosociales de riesgo que enfrentan los empleados de la unidad médica, con la aplicación de cuestionarios para recolectar los datos necesarios para la elaboración del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales (Hernández, 2014).

Investigación Documental

Es de tipo documental porque para la elaboración Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales nos debemos guiar en la bibliografía y documentos legales en los cuales se menciona todos los lineamientos pertinentes y referentes higiene y seguridad en el trabajo, ya que en nuestro país el ente rector es el Ministerio de Trabajo, el mismo que obliga y sanciona a que se cumplan con todos los procedimientos establecidos en el Sistema Único del Trabajo (SUT) (Hernández, 2014).

La investigación documental tiene como objetivo identificar y recopilar la información relevante contenida en los documentos para el análisis, interpretación y comprensión del tema de investigación. La técnica consiste en revisar cuidadosamente los documentos, identificar las palabras clave, recopilar la información relevante y clasificarla según el tema o problema de investigación (Hernández, 2014).

Investigación de Campo

Con el fin de investigar y detectar las diversas condiciones de riesgo psicosocial a las que se enfrentan los empleados de la institución médica se utilizó cuestionarios, pero para obtener los datos solicitados en los instrumentos de bienestar en el empleo y protección es indispensable realizar la visita de cada puesto de trabajo para conocer los problemas reales y de esta manera tomar las acciones pertinentes (Hernández, 2014).

Población y Muestra:

La población para este estudio es de 25 colaboradores.

Por ser menos de 100 personas no se aplica la fórmula de la muestra, se toma el total de trabajadores para realizar los cuestionarios.

Tabla 1. Características de la población en estudio del Centro de Salud A Machachi

Personal	Número
Médicos	6
Odontólogos	1
Enfermeras	2
Auxiliares	2
Oficinistas	6
Director	1
Servicios generales	2
Laboratorista	2
Tecnóloga RX	1
Bioquímico	1
Total	25

Nota: Esta tabla muestra la población en estudio (operativos/ administrativos) del Centro de Salud A Machachi.

Métodos, técnicas e instrumentos

Método Deductivo:

Con este método se analiza la información desde lo general a lo particular, verificando los niveles de riesgo psicosocial (bajo, medio, alto) de la exposición de los servidores del Centro de Salud A Machachi (Hernández, 2014).

Además, el método deductivo es una herramienta importante en la lógica y el razonamiento, ya que permite llegar a conclusiones específicas y concretas a partir de premisas generales (Hernández, 2014).

Técnicas e Instrumentos de Investigación:

Para la realización de este estudio se utilizó el Cuestionario De Evaluación Psicosocial En Espacios Laborales del Ministerio de Trabajo, “el mismo que consta de 58 ítems agrupados en 8 dimensiones, el mismo que será respondido en escala Likert siendo las opciones de respuesta: de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo” (Vera, 2021).

Las ocho dimensiones en estudio son:

- Carga y ritmo de trabajo
- Desarrollo de competencias
- Liderazgo
- Margen de acción y control
- Organización del trabajo
- Recuperación
- Soporte y apoyo
- Otros puntos importantes

1.3. Análisis de resultados

La meta de este componente consiste en examinar la valoración de los riesgos psicosociales. en el personal operativo y administrativo del Centro de Salud A Machachi perteneciente al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, los funcionarios emitieron sus respuestas en relación a su percepción y actividades que realizan en relación a su puesto de trabajo.

A continuación, se exponen los resultados obtenidos luego de la aplicación del Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales del Ministerio de Trabajo, los mismos serán analizados por dimensión y verificando el porcentaje de riesgo (bajo, medio y alto).

1.3.1. Datos Generales

Tabla 2. Datos Generales de los funcionarios del Centro de salud A Machachi

Área de trabajo:	Administrativa:	9	Operativa:	16
Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción) :	Ninguno	0	Técnico / Tecnológico	1
	Educación básica	0	Tercer nivel	12
	Educación media	0	Cuarto nivel	7
	Bachillerato	5	Otro	0
Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2años	5	11-20años	4
	3-10años	16	Igual o superior a 21 años	0
Edad del trabajador o servidor:	16-24 años	0	44-52años	3
	25-34años	8	Igual o superior a 53 años	5
	35-43años	9		

Auto-identificación étnica:	Indígena	0	Afro - ecuatoriano:	0
	Mestizo/a:	25	Blanco/a:	0
	Montubio/a:	0	Otro:	0
Sexo del trabajador o servidor:	Mujer:	13	Hombre:	12

Nota: Características del personal del CSA Machachi que realizó el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales del Ministerio de Trabajo

Dentro de los funcionarios que realizaron el cuestionario en estudio, se evidencia que el 64% de los funcionarios corresponde a operativos (médicos, enfermeras, servicios generales, odontólogos, auxiliares), los mismos que tienen relación directa con los paciente y usuarios de salud.

En relación al nivel de instrucción el 80% de los funcionarios tienen tercer y cuarto nivel de instrucción lo cual brindó la facilidad para en entendimiento del cuestionario y su finalidad.

El personal del CSA Machachi, se encuentra laborando en la unidad en un periodo de 3- 10 años supera el 64 %, lo cual nos brinda confiabilidad en las respuestas emitidas por los entrevistados.

Los funcionarios del Centro de Salud A Machachi tienen un rango de edad variable entre 25 a 65 años, que se autoidentifican como mestizos, en relación al sexo tenemos equivalencia en la cantidad de hombres y mujeres.

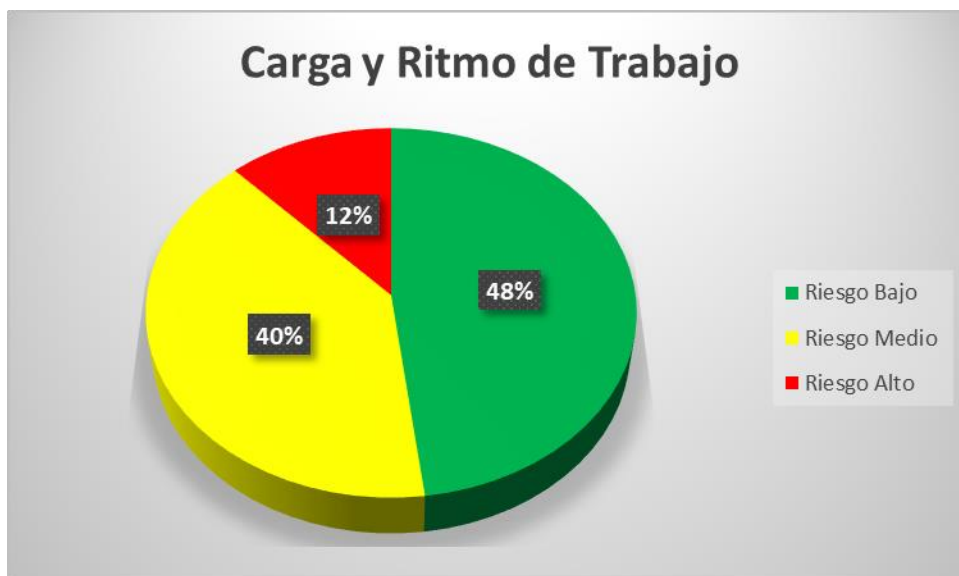
1.3.2. Carga y ritmo de trabajo

Tabla 3. Evaluación de la Dimensión Carga y ritmo de trabajo

CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Total de participantes
NR	Ítem					
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)	11	9	5	0	25
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades	13	4	4	4	25
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés	4	14	4	3	25
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral	3	11	7	4	25

Nota: La tabla 3. Muestra el número de respuestas en relación a los puntos de evaluación de la dimensión Carga y ritmo de trabajo. Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023

Figura 1. Porcentaje del riesgo en relación a la carga y ritmo de trabajo



Nota: Porcentaje de riesgo de la Dimensión Carga y ritmo de trabajo.

Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023

Análisis Descriptivo:

En relación a la dimensión "Carga y ritmo de trabajo", la misma que evalúa las necesidades físicas y mentales necesarias para realizar las actividades laborales además de verificar si el tiempo que invierten en las mismas es la necesaria durante su jornada laboral.

En relación a las actividades solicitadas otras personas, más de 80% de los funcionarios del CSA Machachi se encuentran completamente y parcialmente de acuerdo.

El 52% de acuerdo con el ritmo de trabajo, pero indican que estas actividades causan estrés, y consideran no disponer de tiempo oportuno para cumplir con las actividades durante el horario de trabajo.

En resumen, se evidencia en esta dimensión un riesgo bajo en el 48%, 40% riesgo medio y 12% riesgo alto.

1.3.3. Desarrollo de Competencias

Tabla 4. Evaluación de la Dimensión Desarrollo de competencias

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Total de participantes
NR	Ítem					
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado	17	6	2	0	25
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo	12	7	5	1	25
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas	7	6	10	2	25
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo	8	10	5	2	25

Nota: La tabla 4. Muestra el número de respuestas en relación a los puntos de evaluación de la dimensión Desarrollo de competencias. Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023

Figura 2. Porcentaje del riesgo en relación al desarrollo de competencias



Nota: Porcentaje de riesgo de la dimensión Desarrollo de competencias.

Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023

Análisis descriptivo:

En relación a la dimensión “Desarrollo de competencias”, la misma que evalúa las destrezas, el conocimiento y cualidades que permiten a los trabajadores desarrollar las labores encomendadas y llegar a un objetivo común.

En relación a los resultados obtenidos y la percepción de los participantes, el 68% indican estar de acuerdo con las habilidades que poseen para las actividades que fueron contratados.

Un 48% de los encuestados indican que adquieren nuevos conocimientos de los compañeros de trabajo, y que no poseen un plan de capacitaciones para desarrollar sus conocimientos.

El 32% y 40 % respectivamente indica que se evalúa de manera periódica al personal.

En resumen, en esta dimensión encontramos un 52% de riesgo medio y 48% de riesgo bajo.

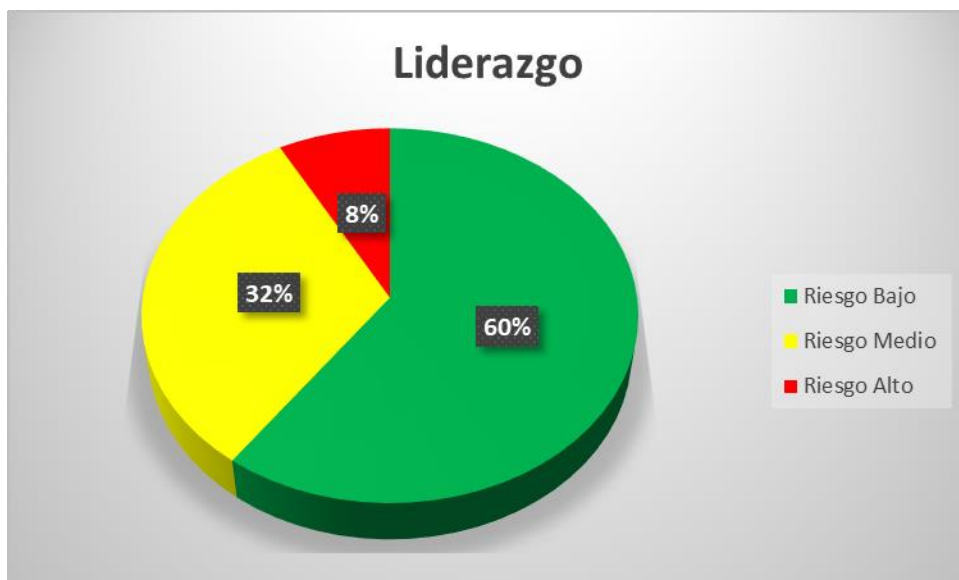
1.3.4. Liderazgo

Tabla 5. Evaluación de la Dimensión Liderazgo

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Total de participantes
NR	Ítem					
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.	6	11	6	2	25
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo	13	8	2	2	25
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades	13	7	5	0	25
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar	8	8	7	2	25
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo	10	7	7	1	25
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.	9	8	7	1	25

Nota: La tabla 5. Muestra el número de respuestas en relación a los puntos de evaluación de la dimensión Liderazgo. Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023

Figura 3. Porcentaje del riesgo en relación al liderazgo



Nota: Porcentaje de riesgo de la dimensión Liderazgo.

Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023.

Análisis descriptivo:

La dimensión "Liderazgo" se enfoca en la capacidad de inspirar y guiar a un conjunto de individuos hacia un propósito compartido.

Con respecto al reconocimiento de un buen trabajo el 44% de los participantes se encuentran parcialmente de acuerdo, 52% indica la apertura por su jefe inmediato para la escuchar propuestas.

En relación a la percepción de soporte, retroalimentación y comunicación de decisiones importantes por parte del jefe inmediato entre el 32 y 40%

En definitiva, encontramos en esta dimensión 60% de riesgo bajo, 32% de riesgo medio y 8% de riesgo alto.

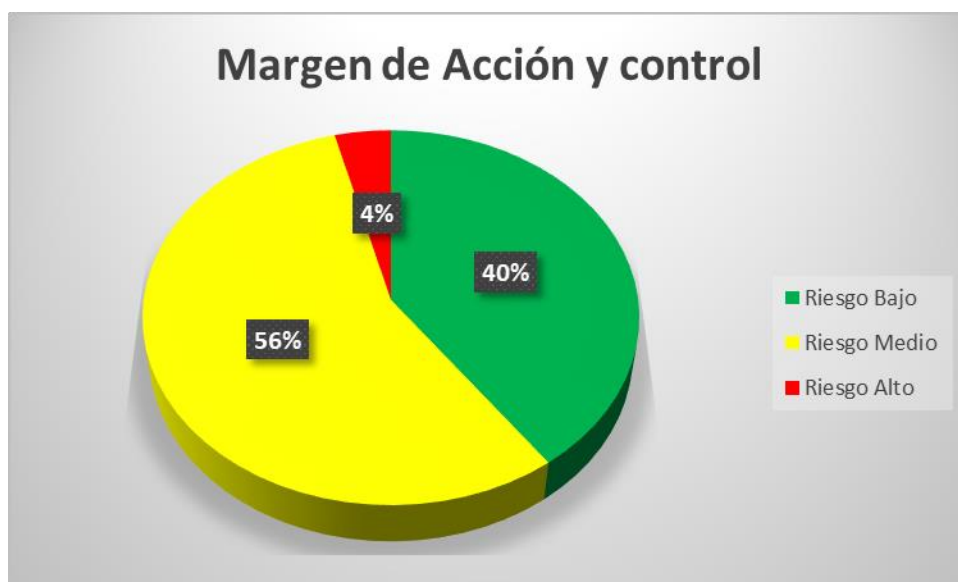
1.3.5. Margen de Acción y control

Tabla 6. Evaluación de la Dimensión Margen de Acción y control en el personal del Centro de Salud A Machachi

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Total de participantes
NR	Ítem					
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión	6	9	8	2	25
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas	10	11	4	0	25
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones	9	11	3	2	25
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo	9	9	7	0	25

Nota: La tabla 6. Muestra el número de respuestas en relación a los puntos de evaluación de la dimensión Margen de acción y control. Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023

Figura 4. Porcentaje del riesgo en relación al Margen de Acción y control



Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023.

Análisis descriptivo:

La dimensión "Margen de acción y control" se refiere a la capacidad de una persona para tomar decisiones relacionadas con las actividades que realiza durante su horario laboral.

El 60% de los funcionarios del Centro de Salud A Machachi indica que se encuentra complementa y parcialmente de acuerdo, en relación a espacios para poder exponer diferencias que se presentan en el trabajo.

El 40% y 44% indican respectivamente estar de acuerdo y parcialmente de acuerdo en la colaboración para realizar su trabajo con compañeros de trabajo.

Un 36% indica que participa en plantear fechas límites para cumplir sus actividades, además de que indican que pueden aportar ideas para mejorar la funcionalidad de la unidad.

En conclusión, el 56% de esta dimensión representa un riesgo medio, 40% riesgo bajo y un 4% riesgo alto.

1.3.6. Organización del trabajo

Tabla 7. Evaluación de la Dimensión Organización del trabajo

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente	Parcialmente	Poco de	En	Toral de
NR	Ítem	de Acuerdo	de Acuerdo	acuerdo	desacuerdo	Participantes
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión	4	12	7	2	25
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores	6	7	11	1	25
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas	12	7	5	1	25
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos	8	10	5	2	25
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables	10	9	6	0	25
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo	16	7	1	1	25

Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023

Figura 5. Porcentaje del riesgo en relación a la Organización del trabajo



Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023.

Análisis descriptivo:

La dimensión “Organización del trabajo” señala distribución de las tareas, dentro del trabajo además de valorar aspectos comunicativos, uso de tecnología, etc.

En relación a la comunicación, el 48 % indica encontrarse parcialmente de acuerdo con la comunicación en el trabajo.

Indican que la comunicación horizontal es adecuada en un 24%, mientras que un 44% señala no estar de acuerdo con la forma en la que se comunica logros y cambios en la gestión.

El 48% señala que se observan las restricciones de individuos con discapacidad.

Un 40% indica que las metas propuestas en su trabajo son alcanzables y un 64 % indica que siempre dispone de actividades para realizarlas en su lugar de trabajo

En resumen, encontramos en esta dimensión 56% de riesgo bajo, 40% de riesgo medio y un 4% de riesgo alto.

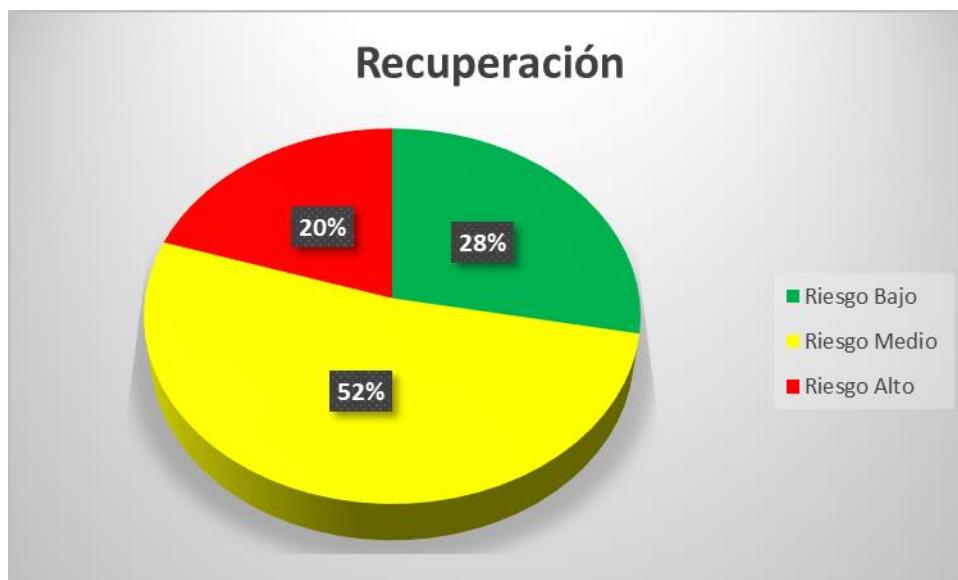
1.3.7. Recuperación

Tabla 8. Evaluación de la Dimensión Recuperación

RECUPERACIÓN		Completamente	Parcialmente	Poco de	En desacuerdo	Total de
NR	Ítem	de Acuerdo	de Acuerdo	acuerdo		participantes
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades	6	7	7	5	25
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.	6	5	6	8	25
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo	5	6	10	4	25
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales	9	8	7	1	25
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo	9	8	4	4	25

Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023

Figura 6. Porcentaje del riesgo en relación a la Recuperación del trabajo



Nota: Porcentaje de riesgo de la dimensión Recuperación.

Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023.

Análisis descriptivo:

Esta dimensión "Recuperación" indica el tiempo para el descanso y para recargar energía posterior a la jornada laboral, incluye tiempo para la vida familiar, recreación, etc.

El 24% de los encuestados afirma contar con la energía necesaria para realizar otras actividades y menciona que pueden disfrutar de pausas activas durante su jornada laboral.

El 20% de los encuestados indican que su horario y jornada se ajusta a sus expectativas, e indican que tienen un descanso que permite iniciar de manera adecuada su jornada laboral.

En resumen, la dimensión "recuperación" presenta un 52% de riesgo medio, 28% de riesgo bajo y un 20% de riesgo alto.

1.3.8. Soporte y apoyo

Tabla 9. Evaluación de la Dimensión Soporte y apoyo en el personal

SOPORTE Y APOYO		Completamente	Parcialmente	Poco de	En	Total de
NR	Ítem	de Acuerdo	de Acuerdo	acuerdo	desacuerdo	Participantes
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas	8	11	5	1	25
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas	6	12	5	2	25
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad	9	11	4	1	25
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero	9	12	3	1	25
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación	13	8	4	0	25

Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023

Figura 7. Porcentaje del riesgo en relación Soporte y apoyo



Nota: Porcentaje de riesgo de la dimensión Soporte y apoyo.

Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023.

Análisis descriptivo:

El "Soporte y apoyo" encierra las acciones tanto de altos mandos como de compañeros para poder solventar problemas en el trabajo y apoyo en problemas extralaborales.

El 32% y 44% del personal entrevistado están completa y parcialmente de acuerdo con la colaboración con el equipo de trabajo y la comunicación.

El 48% de los funcionarios expresan que tienen una percepción parcialmente favorable del compañerismo en el entorno laboral y también mencionan que reciben asistencia técnica y administrativa cuando la necesitan. Más de la mitad de los encuestados (52%) señalan que tienen acceso a control médico, mental, en situaciones de crisis.

Esta dimensión presenta 56% riesgo bajo, 40% riesgo medio y 4% de riesgo alto.

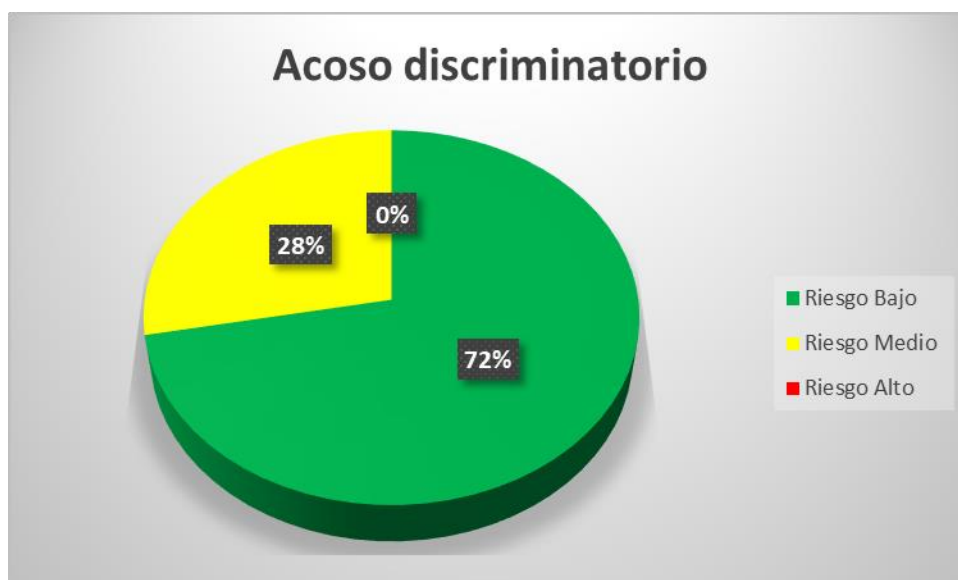
1.3.9. Otros puntos importantes: Acoso Discriminatorio

Tabla 10. Evaluación de la Dimensión Acoso discriminatorio

Acoso Discriminatorio		Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Total de participantes
NR	Ítem					
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan	13	6	3	3	25
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades	17	6	2	0	25
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	19	6	0	0	25
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral	12	18	4	4	1

Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023

Figura 8. Porcentaje del riesgo en relación al Acoso discriminatorio



Nota: Porcentaje de riesgo de la dimensión Acoso discriminatorio.

Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023.

Análisis descriptivo:

La dimensión “Acoso discriminatorio” señala el trato a nivel laboral con desigualdad, sea por condición económica, religión, preferencia sexual, discapacidad, edad, origen nacional, entre otras.

El 52% de los participantes indican que a todo el personal del trabajo se trata por igual, el 68% señala que tanto hombres como mujeres presentan las mismas oportunidades a nivel laboral.

En relación a respetar la opinión política, religión, y orientación sexual el 76% indica sentirse de acuerdo con el trato de sus compañeros y coordinadores.

Esta dimensión no marco ningún punto a valorarse en desacuerdo por parte de los participantes.

Conforme al riesgo valorado el 72% corresponde a riesgo bajo, y el 28 % a riesgo medio.

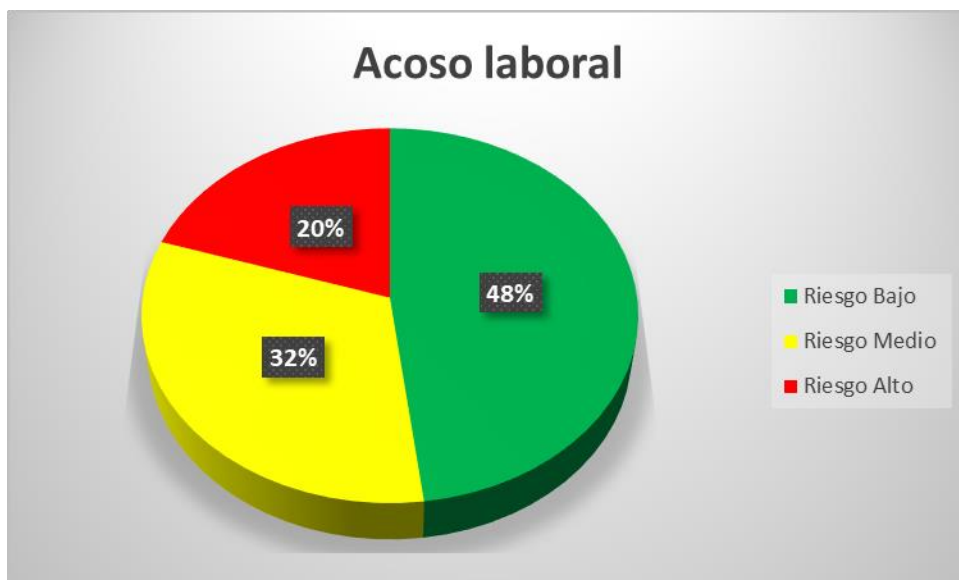
1.3.10. Otros puntos importantes: Acoso laboral

Tabla 11. Evaluación de la Dimensión Acoso laboral

Acoso Laboral		Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Total de participantes
NR	Ítem					
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.	11	7	4	3	25
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.	8	11	2	4	25

. Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023

Figura 9. Porcentaje del riesgo en relación al Acoso laboral



Nota: Porcentaje de riesgo de la dimensión Acoso laboral.

Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023.

Análisis descriptivo:

El "Acoso laboral" se refiere a un comportamiento repetitivo y malicioso hacia una persona por parte de uno o más individuos en el entorno laboral, este comportamiento es continuo, puede incluir palabras, gestos, aislamiento, intimidación entre otros.

El 44% de los encuestados indican que su trabajo está libre de acoso laboral, además un 32% indica que su lugar de trabajo se encuentra libre de conflictos.

El cálculo de riesgo para esta dimensión es el 48% riesgo bajo, 32% riesgo medio y el 20% riesgo alto

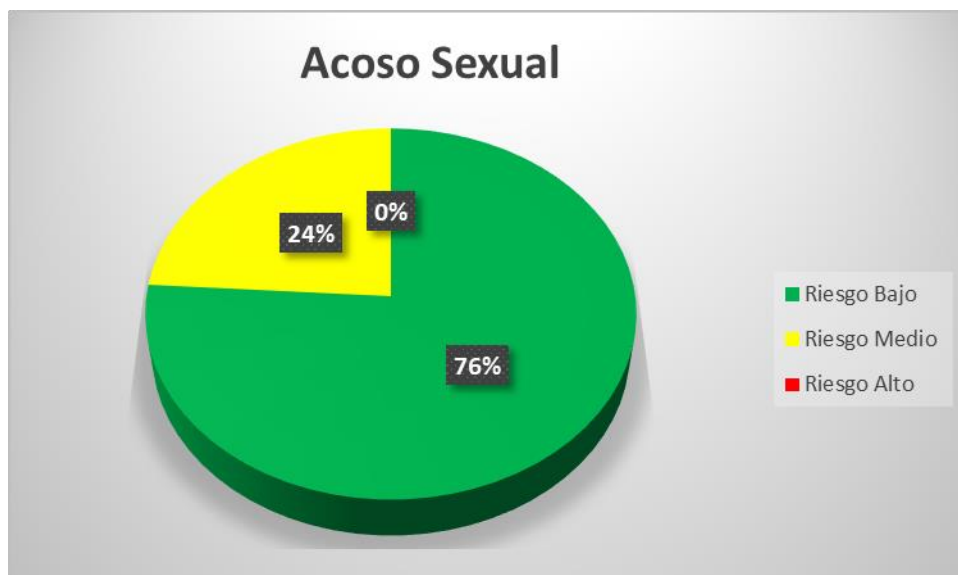
1.3.11. Otros puntos importantes: Acoso sexual

Tabla 12. Evaluación de la Dimensión Acoso sexual

Acoso Sexual		Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Total de participantes
NR	Ítem					
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	17	6	1	1	25
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual	17	8	0	0	25

Nota: La tabla 12. Muestra el número de respuestas en relación a los puntos de evaluación de la dimensión Acoso sexual. Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023

Figura 10. Porcentaje del riesgo en relación al Acoso laboral



Nota: Porcentaje de riesgo de la dimensión Acoso sexual.

Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023.

Análisis descriptivo:

El "Acoso Sexual" se define como una manifestación de violencia de género que involucra comportamientos de naturaleza sexual no deseados, con la intención de atemorizar, avergonzar, degradar o perjudicar a la persona afectada.

El 68% de los participantes indican que su lugar de trabajo se encuentra libre de acoso sexual, además señalan que no han evidenciado actitudes sexuales que afecten su integridad.

El riesgo para esta dimensión fue el 76% riesgo bajo y un 24 % riesgo medio.

1.3.12. Otros puntos importantes: Adicción al trabajo

Tabla 13. Evaluación de la Dimensión Adicción al trabajo

Adicción al trabajo		Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Total de participantes
NR	Ítem					
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumpla dentro de mi jornada y horario de trabajo	15	7	3	0	25
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando	11	9	5	0	25
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.	18	6	1	0	25
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo	11	7	5	2	25
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)	9	9	5	2	25

Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023

Figura 11. Porcentaje del riesgo en relación a la Adicción al trabajo



Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023.

Análisis descriptivo:

La dimensión “Adicción al trabajo” es una condición en la que una persona se siente obligada a trabajar y tiene una fuerte necesidad de estar constantemente ocupada con su trabajo, a menudo con afectación en su vida personal y relaciones interpersonales.

El 60% indica que cumple con las actividades laborales dentro de su horario laboral y no llevan trabajo a su domicilio.

En relación a poder dividir de manera adecuada el ámbito laboral del personal, e 80% concluye que pueden hacerlo, sin afectar ninguna de estas esferas,

Menos de la mitad de los encuestados (44%) señala que no se siente culpable cuando no se encuentra en el trabajo y que deja de lado las obligaciones laborales cuando se encuentra en su hogar.

En relación al riesgo de esta dimensión el 64% corresponde a riesgo bajo, y el 36 al riesgo medio.

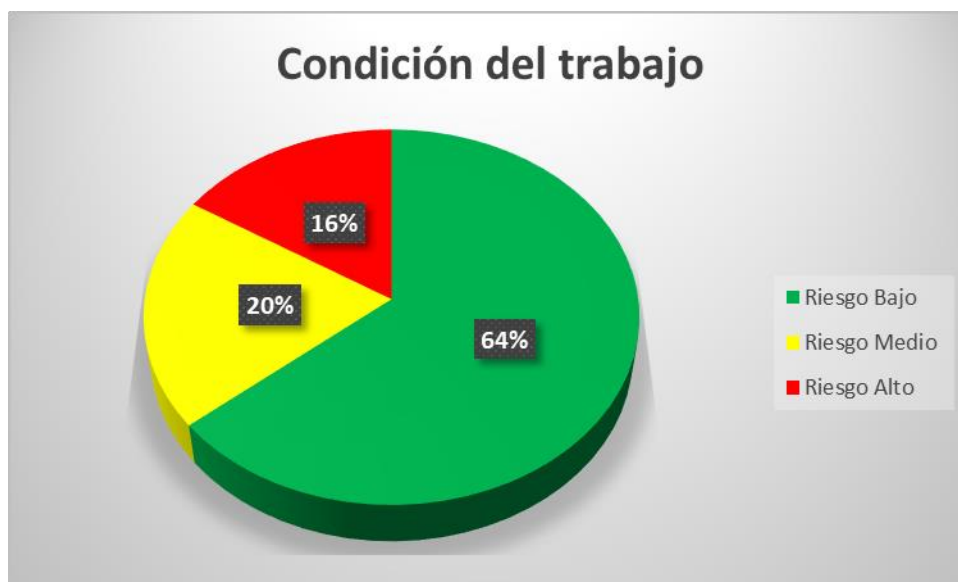
1.3.13. Otros puntos importantes: Condición del Trabajo

Tabla 14. Evaluación de la Dimensión Condición del Trabajo

Condición del Trabajo		Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Total de participantes
NR	Ítem					
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad	14	7	3	1	25
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	9	11	4	1	25

Nota: La tabla 14. Muestra el número de respuestas en relación a los puntos de evaluación de la dimensión Condición del trabajo. Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023

Figura 12. Porcentaje del riesgo en relación a la Condición del Trabajo



Nota: Porcentaje de riesgo de la dimensión Condición del trabajo.

Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023

Análisis descriptivo:

La "Condición laboral" evalúa los elementos de riesgo relacionados con la ergonomía, la higiene y los aspectos psicosociales que pueden influir en el entorno de trabajo.

El 56% de los participantes indican que el espacio físico del ambiente laboral brinda las facilidades para personas con discapacidad.

El 36% del personal indica que el ambiente laboral, herramientas entre otros, otorgados por la unidad de salud ayuda disminuir el riesgo de enfermedades laborales y accidentes.

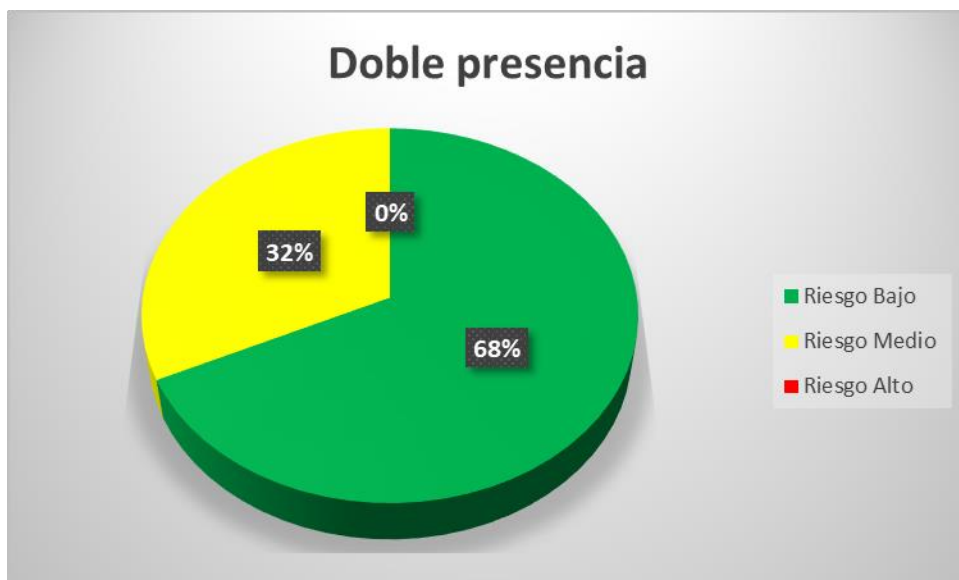
En esta dimensión se presenta el 64% de riesgo bajo, 20% riesgo medio, y 16% de riesgo alto.

1.3.14. Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral/ familiar)**Tabla 15. Evaluación de la Dimensión Doble presencia (laboral/ familiar)**

Doble presencia		Completamente	Parcialmente de	Poco de	En	Total de
NR	Ítem	de Acuerdo	Acuerdo	acuerdo	desacuerdo	participantes
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo	15	9	1	0	25
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales	13	10	1	1	25

Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023

Figura 13. Porcentaje del riesgo en relación a la Doble presencia (laboral/ familiar)



Nota: Porcentaje de riesgo de la dimensión Doble presencia.

Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023.

Análisis descriptivo:

La "doble presencia" se describe como la existencia de tensiones entre las responsabilidades laborales y familiares.

El 60% de los encuestados afirma que los asuntos familiares no tienen un impacto en sus tareas laborales.

El 52% indica que el trabajo les permite solventar problemas de índole familiar y a nivel personal.

Esta dimensión representa un 68% de riesgo bajo, 32 % de riesgo medio.

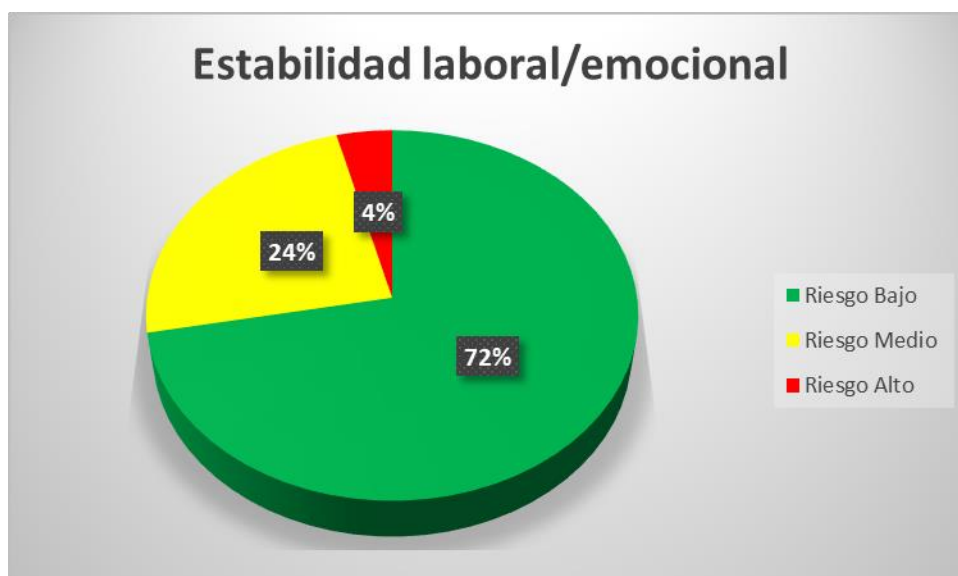
1.3.15. Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional

Tabla 16. Evaluación de la Dimensión Estabilidad laboral y emocional

Estabilidad laboral y emocional		Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Total de participantes
NR	Ítem					
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral	6	12	4	3	25
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado	14	8	2	1	25
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.	13	9	3	0	25
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución	19	6	0	0	25
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.	13	8	4	0	25

Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023

Figura 14. Porcentaje del riesgo en relación a la Estabilidad laboral y emocional



Nota: Porcentaje de riesgo de la dimensión Estabilidad laboral/ emocional.

Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023.

Análisis descriptivo:

Esta dimensión “Estabilidad laboral / emocional” indica el estado de tranquilidad del empleado ante situaciones laborales como: tiempo de trabajo, estabilidad laboral, ambiente laboral.

Un 48 % indica que el trabajo muestra un adecuado ambiente laboral, un 56% indica que su trabajo es valorado por su empleador.

En relación al orgullo de trabajar en esta institución el 76% indica encontrarse orgulloso de laborar en el Centro de Salud A Machachi, esto relacionado con los años que laboran en esta unidad médica.

El 84 % de los participantes indican que en relación a los a la valorización de su trabajo por parte de jefes se encuentran completa y parcialmente de acuerdo.

Esta dimensión en términos generales muestra 72% de riesgo bajo, 24% riesgo medio y 4% riesgo alto.

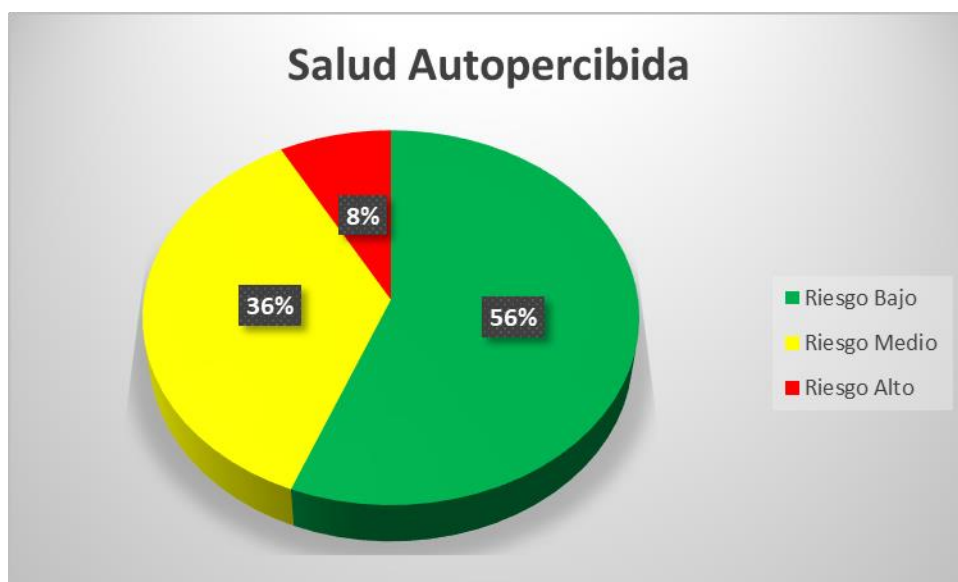
1.3.16. Otros puntos importantes: Salud Autopercebida

Tabla 17. Evaluación de la Dimensión Salud Autopercebida

Salud Autopercebida		Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Total de participantes
NR	Ítem					
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental	11	9	3	2	25
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable	13	9	1	2	25

Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023

Figura 15. Porcentaje del riesgo en relación a la Salud Autopercebida



Nota: Porcentaje de riesgo de la dimensión Salud Autopercebida.

Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023

Análisis descriptivo:

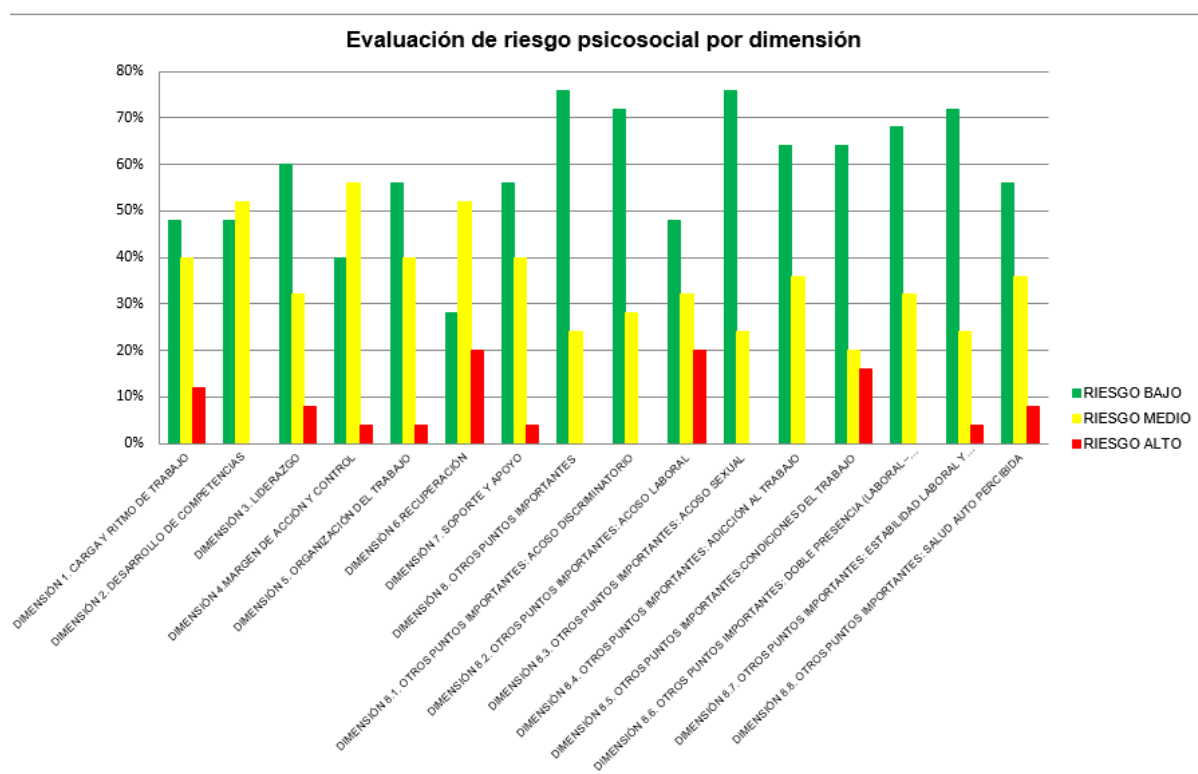
La dimensión "Salud Autopercebida" se refiere a cómo una persona percibe su propio estado de salud en relación con su trabajo o empleo.

El 44% indica que su trabajo no influye en su salud física o mental, mientras que un 8% de los encuestados indican que sus actividades laborales son generadores de enfermedades (físicas o mentales).

Más de la mitad de los funcionarios encuestados. (52%) indican que se encuentran física y mentalmente sanos.

Esta dimensión representó el 56% de riesgo bajo, 36 de riesgo medio 8 % de riesgo alto.

Figura 16. Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión



Nota: Porcentaje por dimensiones de los riesgos psicosociales del personal del Centro de Salud A Machachi.

Tabla 18. Resultado por dimensiones de la evaluación de riesgos Psicosociales

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	48%	40%	12%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	48%	52%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	60%	32%	8%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	40%	56%	4%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	56%	40%	4%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	28%	52%	20%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	56%	40%	4%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	76%	24%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	72%	28%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	48%	32%	20%

DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	76%	24%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	64%	36%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO	64%	20%	16%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	68%	32%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	72%	24%	4%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	56%	36%	8%

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	64%	36%	0%

Nota: Resultados por dimensión de la evaluación de Riesgos Psicosociales del Centro de Salud A Machachi.

Tabla 19. Interpretación de resultados

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

Nota: Interpretación de resultados, Ministerio de Trabajo.

En resumen, después de evaluar exhaustivamente las diferentes dimensiones y subdimensiones relacionadas con la identificación del peligro social y emocional en el Centro de Salud A Machachi, se observa que el 64% de los participantes tiene un riesgo potencial mínimo de impacto, mientras que el 36% presenta un riesgo de impacto potencial moderado. Ningún miembro del personal de salud que participó en esta encuesta muestra un riesgo de impacto potencial alto para su salud mental. Por lo tanto, las propuestas se centrarán en la reducción del riesgo moderado, con el objetivo de disminuir el riesgo a largo plazo para la salud mental del personal de salud.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

2.1. Fundamentos teóricos aplicados

Las situaciones y particularidades del lugar de trabajo evolucionan en relación a la globalización, cambios que presenta la legislación, el factor humano, condiciones de salud (pandemia), entre otros (Castro, 2018).

El trabajo puede ser considerado como un agente que afecte el bienestar mental y física de los trabajadores, elementos emocionales y sociales del entorno laboral son los que se presentan en el ambiente de trabajo y que pueden influir en la salud, el bienestar y la capacidad de los empleados. (Capelo, 2021).

Es importante definir a los **factores mentales y sociales** como “descriptivos, aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos” (Moreno Jiménez, 2011).

“Los factores psicosociales abarca aspectos de ámbito laboral y su relación con la salud bienestar y el aquellos aspectos del trabajo y del entorno laboral que pueden influir en la salud, bienestar y rendimiento de los empleados” (Iturralde & Modesto, 2014).

Los **riesgos psicosociales laborales** “son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud” (Moreno Jiménez, 2011).

Los **factores de riesgo psicosociales** se catalogan como “predictivos, se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador” (Moreno Jiménez, 2011)

El riesgo psicosocial se refiere a los elementos en el trabajo que pueden perturbar el estado de bienestar de las personas que laboran en un lugar específico. Estos factores pueden ser tanto derivados de la empresa como de las personas que laboran, y van a cambiar en dependencia de tipo de trabajo, jornada laboral, ambiente, entre otros (Iturralde & Modesto, 2014).

Factores de riesgo psicosocial incluyen:

- Exceso durante la jornada laboral en relación de carga de tareas o tiempo de entrega de trabajo.
- Falta de oportunidades de crecimiento en el trabajo, no apertura para la elección deliberada, como generadores de ansiedad.
- Problemas en el puesto de trabajo, como acoso laboral, sexual o violencia.
- Falta de estabilidad laboral, generan temor e incertidumbre en relación a un futuro.
- Exposición a ruido, calor, iluminación inadecuada entre otras pueden perjudicar de manera indirecta al cuerpo y de nuestra salud mental.
- Dificultad para poder separar la vida laboral de la personal, puede generar fatiga y desgaste en los trabajadores.

Según Capelo (2021), indica que, en el personal de salud a nivel hospitalario , presenta afectación en relación a la percepción de apoyo recibido por compañeros de trabajo, además presentar dificultad para separar problemas personales (familia) del trabajo (Capelo, 2021).

Al estudiar los elementos de riesgo que surgieron con mayor regularidad en el personal de salud, encontró una relación proporcional entre el tipo de patologías que debían controlar y el riesgo de contagio por la misma, lo cual genera estrés, miedo, problemas para conciliar el sueño y pueden generar patologías que afecten de manera indirecta a la salud mental (López & Cuenca, 2021).

Nuestro país en la actualidad en relación a seguridad en el trabajo, carece de entes reguladores que garanticen realizar adecuado control y programas de prevención en los trabajadores, lo que da como resultado realizar un trabajo en espacios inseguros y con ambientes laborales que no garantizan la salud mental de funcionarios del ámbito de salud (López & Cuenca, 2021).

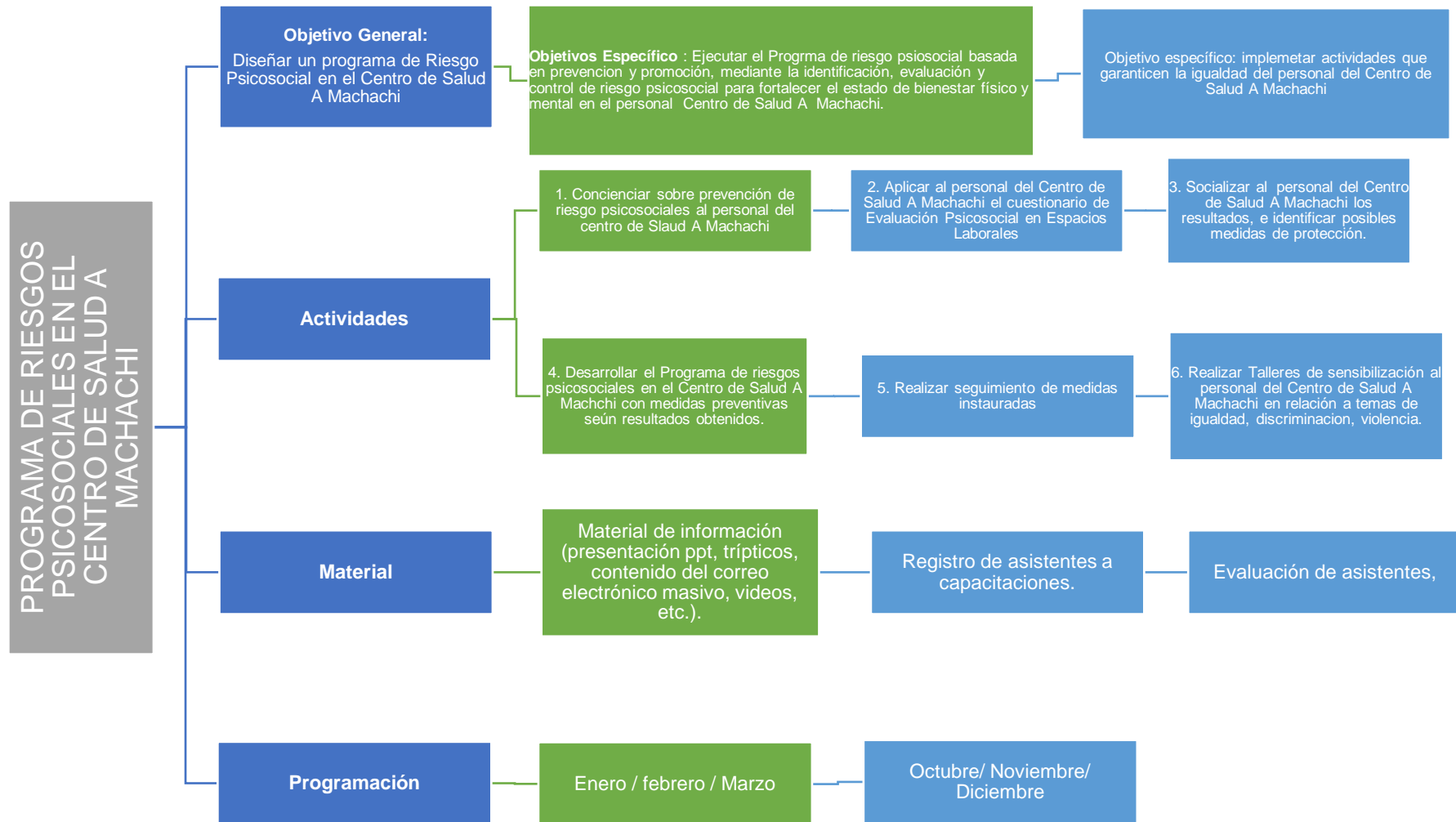
Las personas que laboran en el ámbito de la salud se encuentran en constante riesgo por las tareas encomendadas, estos desarrollan afectación a la salud física y mental, según López (2021), indica que el personal de salud presentaba con mayor frecuencia estrés (51%) y ansiedad (35%) que aumentan en relación al área que laboran, contacto con usuarios externos, horario de trabajo y carga laboral (López & Cuenca, 2021).

2.2. Descripción de la propuesta

El grupo de individuos que participan en este estudio comprende a los empleados del Centro de Salud A Machachi, situado en la provincia de Pichincha, cantón Mejía. Este centro de salud opera como una unidad del primer nivel de atención y sirve como la entrada principal al sistema de salud para los afiliados de dicho cantón. Se seguirán las directrices establecidas en el país por el Ministerio de Trabajo.

a. Estructura general

Figura 17. Estructura general



Elaborado por: Ma. Belén Buitrón. 2023

b. Explicación del aporte

La contribución al realizar un programa de riesgo psicosociales, posterior a la evaluación de lo funcionarios que laboran en esta unidad de salud y poder categorizar los riesgos en alto, medio o bajo, permite realizar una identificación temprana de situaciones que puede generar patologías a futuro.

La identificación de factores de riesgo psicosocial permitirá la colaboración de equipos multidisciplinarios para abordar estas circunstancias que representan una amenaza para los empleados que trabajan en esta unidad de salud, además de fortalecer la articulación de varias áreas (dirección, psicología, ocupacional) para poder realizar actividades de prevención.

Al obtener los resultados de esta medición permitirá que se elabore estrategias claras de intervención y disminución de peligros en los profesionales sanitarios.

Tabla 20. Estrategias propuestas en relación a dimensiones de riesgo psicosocial

Dimensión	Riesgo			Estrategia
Carga y ritmo de trabajo	Alto 12%	Medio 40%	Bajo 48%	<p>Pese a que encontramos un porcentaje bajo del 48%, el 52 % presente riesgo medio.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Otorgar actividades dentro de las capacidades del personal. - Realizar análisis en relación a las actividades realizadas y tiempo necesario durante jornada laboral - Examinar el período asignado para llevar a cabo las tareas, considerando su nivel de complejidad, volumen y los recursos necesarios. - Capacitar a las personas que trabajan en este nosocomio el uso de apoyo tecnológicas que permitan minimizar el tiempo de actividades del personal de salud; además de disminuir carga de trabajo.

Desarrollo de competencias	Alto 0%	Medio 52%	Bajo 48%	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar una evaluación de actividades por puesto de trabajo y competencias del personal. - Elaborar un programa para la mejora de competencias y habilidades del personal en relación a su puesto de trabajo y/o cartera de servicios. - Utilizar la tecnología como recurso para mejorar y fortalecer las habilidades del personal. - Asegurar que el personal que trabaja en esta institución de salud reciba una formación constante. en relación con su cargo y actividades encomendadas. - Ofrecer programas de capacitación y formación tanto internos como externos. Esto puede incluir cursos en línea, talleres presenciales, seminarios y conferencias, con la finalidad de brindar orientación y retroalimentación personalizada sobre su desarrollo profesional.
Margen de Acción y control	Alto 4%	Medio 56%	Bajo 40%	<ul style="list-style-type: none"> - Crear un sistema que asegure la colaboración de los empleados en la toma de decisiones relacionadas con sus responsabilidades laborales. - Definir objetivos y metas claras para cada empleado, además de brindar la autoridad a los empleados para tomar decisiones relacionadas con sus tareas y proyectos.
Recuperación	Alto 20%	Medio 52%	Bajo 28%	<ul style="list-style-type: none"> - Planificar de manera adecuada la jornada laboral con el tiempo que indica le ley, además de garantizar

				<p>pausas activas cada 2 horas para disminuir el riesgo de estrés y mejorar la concentración.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proporcionar herramientas y capacitación para ayudar a los empleados a administrar su tiempo de manera efectiva y evitar el agotamiento. - Proponer un cronograma de actividades recreativas ocasionales, como juegos de equipo, concursos amigables o eventos sociales, para fomentar la camaradería y la diversión en el grupo de trabajo. - Realizar evaluaciones regulares de la carga de trabajo para asegurarte de que los empleados no estén sobrecargados y tengan un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal.
Acoso laboral	Alto 20%	Medio 32%	Bajo 48%	<ul style="list-style-type: none"> - Impartir sesiones de capacitación y talleres sobre el acoso laboral para todos los empleados, incluyendo información sobre qué es el acoso, cómo reconocerlo y cómo reportarlo. - Implementar un mecanismo de reporte confidencial y de fácil acceso que permita a los trabajadores denunciar casos de acoso sin preocuparse por posibles reproches. - Implementar herramientas más específicas para la identificación precoz de acoso laboral.

Condición del trabajo	Alto 16%	Medio 36%	Bajo 64%	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar evaluaciones de los puestos de trabajo para identificar posibles problemas ergonómicos y tomar medidas correctivas. - Establecer un cronograma para evaluar y comprobar la situación a nivel estructural de la institución: consultorios, sala de espera, gradas, baños, etc. - Evaluar las actividades del personal considerando la ergonomía para reducir la exposición a factores de riesgo.
-----------------------	-------------	--------------	-------------	--

El propósito de establecer un programa de prevención de riesgos psicosociales en un entorno de atención médica es salvaguardar la salud mental y el bienestar de los profesionales de la salud que desempeñan funciones vitales en la atención y el cuidado de los pacientes. Las unidades de salud, como hospitales y clínicas, pueden ser entornos laborales estresantes debido a la naturaleza de las responsabilidades, la carga de trabajo intensa, los turnos irregulares y la interacción con situaciones médicas y emocionales difíciles (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012).

La finalidad de un programa de prevención de riesgos en el Centro de Salud A Machachi:

Promover la Salud Mental: El programa tiene como objetivo resguardar y potenciar la salud mental de los empleados, ayudándoles a manejar el estrés, la fatiga emocional y los desafíos psicológicos asociados con su trabajo.

Prevenir Problemas de Salud Mental: El programa busca prevenir el desarrollo de problemas de salud mental, como el agotamiento, la ansiedad y la depresión, que pueden resultar de un ambiente laboral estresante.

Reducir el Ausentismo y la Rotación: La implementación de medidas de prevención puede ayudar a disminuir el ausentismo laboral debido a problemas de salud mental y a reducir la rotación de personal, lo que a su vez contribuye a la estabilidad del equipo y la continuidad de la atención.

Mejorar la Calidad de la Atención: Trabajadores de salud mentalmente saludables tienen las condiciones de proporcionar atención de alta calidad a los pacientes, ya que están menos propensos a cometer errores debido al estrés o la fatiga.

Crear un Ambiente de Trabajo Positivo: El programa busca crear un ambiente laboral que promueva el apoyo entre compañeros, la comunicación abierta, el respeto y el trabajo en equipo, lo que puede mejorar la satisfacción laboral.

Identificar y Abordar Problemas Tempranamente: El programa incluye mecanismos para identificar tempranamente los signos de problemas psicosociales y proporcionar intervenciones oportunas.

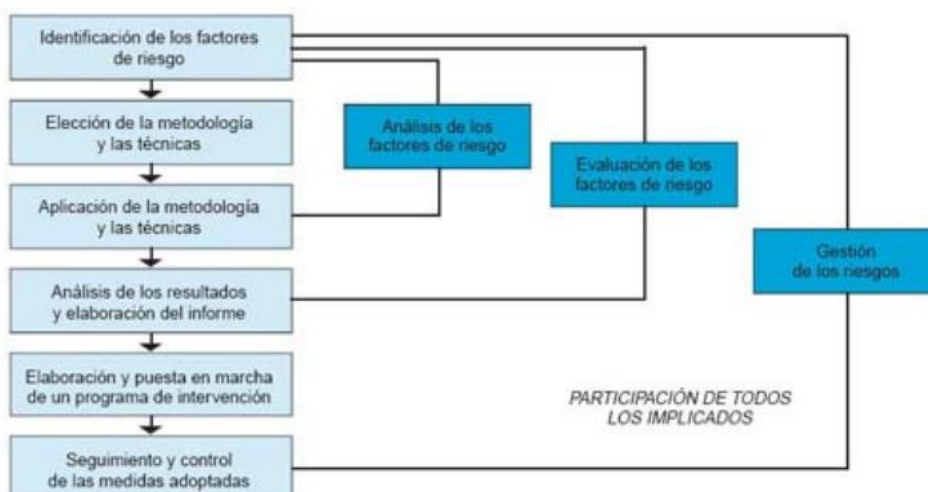
Cumplir con las Obligaciones Legales y Éticas: En muchos países, existe una responsabilidad legal y ética de los empleadores de cuidar la salud y seguridad de sus empleados, incluida su salud mental.

Promover la Productividad: Trabajadores que se sienten apoyados y valorados tienden a ser más comprometidos y productivos en su trabajo.

c. Estrategias y/o técnicas

Esta iniciativa un programa destinado a gestionar los riesgos psicosociales en el personal del Salud del Centro de Salud A Machachi, se fundamenta en la identificación, evaluación, control y seguimiento de los empleados que trabajan en esta institución de salud. El objetivo es asegurar un equilibrio adecuado entre la salud mental y el ambiente laboral; en concordancia con la legislación vigente, y reglamentos establecidos por el Ministerio de Trabajo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2006).

Figura 18. Fases de la evaluación de los factores psicosociales



Nota: NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales. 2006.

Tabla 21. Cronograma mensual de actividades en relación a las dimensiones en intervención

Dimensiones	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Carga y ritmo de trabajo												
Desarrollo de competencias												
Margen de acción y control												
Recuperación												
Acoso laboral												
Condición del trabajo												

Nota: Meses en los que se realizará la intervención según las dimensiones estudiadas.

2.3. Validación de la propuesta

Para la aplicación del Programa de Control de Riesgos Psicosociales en el Centro de Salud A Machachi, la propuesta se validó a través del criterio de especialistas en relación al tema de estudio.

Se realizó una selección de expertos que, por experiencia y formación, analizaron la propuesta y emitieron su aprobación.

1. Psicól. Rivas Molina Valeria Denisse, Psicóloga Industrial. Analista de Talento Humano en Hormigonera Quito, dentro de sus actividades colabora con Técnico en Seguridad Ocupacional, experiencia de 4 años.
2. Dr. Arteaga Betancourth Jorge Herman. Doctor en Psicología Clínica. Al momento Labora como Psicólogo Clínico en Consulta Externa del Centro de Salud A Machachi, experiencia de 6 años.

2.4. Matriz de articulación de la propuesta

Tabla 22. Matriz de Articulación de la propuesta

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	<p>Recopilación de información en relación al tema de estudio, artículos científicos, tesis, normativa legal vigente</p> <p>Ministerio de Salud Pública (Riesgos laborales)</p> <p>Ministerio del Trabajo (Gestión integral de riesgos)</p> <p>“Nota Técnica de Prevención NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales”</p> <p>“NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación”</p>	<p>Revisión de bibliografía.</p> <p>Enfoque cuantitativo, de carácter documental y de campo a nivel descriptivo.</p>	<p>de</p> <p>Cuestionario de evaluación Psicosocial en espacios laborales.</p> <p>Análisis y tabulación de datos obtenidos.</p>	<p>Valoración de las dimensiones que estudian diferentes factores de riesgo psicosocial en el personal de salud en estudio, de esta forma identificar riesgo y propuestas para disminuirlos.</p>	<p>Cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales en espacios laborales (Ministerio de Trabajo).</p>
PROPUESTA	<p>Ministerio de Trabajo (Guía para la implementación del Programa de prevención de riesgos Psicosociales)</p>	<p>Revisión de documentación, artículos académicos.</p>	<p>de</p> <p>Resultados obtenidos en relación al Cuestionario de evaluación</p>		

Ministerio de Trabajo (Programa de prevención de riesgos psicosociales.	Objetivos en relación al tema de investigación.	Psicosocial en espacios laborales.
	Actividades que se realizarán en relación a una planificación	Propuestas en relación a datos obtenidos.

CONCLUSIONES

En relación a la valoración del riesgo psicosocial en cuerpo médico de esta casa de salud se concluye:

En el estudio de las dimensiones evaluadas según Cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales en espacios laborales, en el Centro de Salud A Machachi señala que el personal de salud que labora en este centro médico presenta un nivel mínimo en términos de impacto; sin embargo es de vital importancia que en relación a la actividad laboral, horarios de trabajo, área de trabajo, etc., es de vital importancia medida preventivas, que ayuden a controlar y reducir el riesgo psicosocial que presenta un impacto medio.

Se puede concluir que un entorno laboral se considera seguro cuando se promueve el bienestar en todas sus áreas. En este sentido, se infiere que un programa destinado a controlar los riesgos psicosociales es eficaz y apropiado cuando incluye medidas que buscan facilitar el equilibrio entre las actividades laborales, el ámbito personal y familiar; con el fin de mejorar la satisfacción de los funcionarios que trabajan en esta institución. mediante la adopción de prácticas de trabajo seguras que contribuyan al cumplimiento de las leyes vigente en el Ecuador.

En última instancia, se puede concluir que en este estudio de investigación se reconoce las habilidades y experiencia de profesionales que impulsan el crecimiento intelectual y la formación de conocimiento. En relación a las medidas de prevención establecidas en esta investigación se validaron por expertos con una profunda experiencia y una vasta competencia en el ámbito.

RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta que los factores de riesgo psicosocial pueden afectar de manera variada la actividad laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud A Machachi, se sugiere fomentar la implementación de actividades preventivas con el objetivo de generar una conciencia de seguridad y prevención en el manejo de los riesgos psicosociales en sus lugares de trabajo. Esto implica la ejecución de acciones específicas que busquen fortalecer y encaminar de manera adecuada los recursos para proteger a los trabajadores frente a condiciones laborales que representen un riesgo para su salud.

Con el propósito de abordar los factores de riesgo psicosocial que se han identificado como potencialmente perjudiciales en los niveles medio, se sugiere fomentar de manera constante la implementación de acciones que permitan corregir, prevenir y controlar posibles factores que puedan afectar el ambiente laboral. Estas acciones deben incorporar estrategias que garanticen que las actividades en el trabajo se desarrollen de manera ordenada y segura. Esto tendrá un impacto significativo en la salud del trabajador y además en las esferas familiar y social, lo cual va a contribuir en el aumento del rendimiento en el trabajo.

Se sugiere fomentar la realización de estudios vinculados a este tema, dado que resulta ineludible el avance en relación a seguridad y bienestar en el ámbito laboral, ya que es un área en constante cambio y desarrollo. Se recomienda la aplicación del Cuestionario de Evaluación de riesgo psicosocial en entornos laborales del Ministerio de Trabajo para una valoración inicial, y tras la identificación de factores de riesgo implementar estudios más específicos; con la finalidad de brindar lugares de trabajo seguros para el personal de salud y de esta manera garantizar una atención en el Sistema de Salud con calidad y calidez.

BIBLIOGRAFÍA

- Capelo, C. (2021). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN PERSONAL DE SALUD DE HOSPITALES DE LATINOAMÉRICA*.
- Castro, N. (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 155-159. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300155>
- Código de Trabajo. (2005). *Código de Trabajo*. Congreso Nacional.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Asamblea Nacional.
- Gil-Monte, P. R. (2012). RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). *RESOLUCIÓN C.D. 513 REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO*.
- Instituto Nacional de Estadística y Censo. (2018). *Plan para el Fortalecimiento de Estadísticas del Trabajo 2018—2021*.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2006). *El proceso de evaluación de los factores psicosociales*. NPT 702.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). *Factores psicosociales: Metodología de evaluación*. NTP 926.
- Intriago, F. E. J. (2018). Los riesgos psicosociales en el Derecho del Trabajo: ¿Una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano? *USFQ Law Review*, 5(1), Art. 1. <https://doi.org/10.18272/lr.v5i1.1219>
- Iturralde, Z., & Modesto, E. (2014). *Análisis y evaluación de los factores de riesgos psicosociales en el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional de la empresa ECONOFARM S. A. de Guayaquil*.

- López, A. J. L., & Cuenca, A. R. C. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), Art. 5. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887
- Medina, C., & Varela, C. (2022). *Análisis De Factores De Riesgo Psicosocial En El Personal Que Trabaja En Un Proyecto Estatal De Atención Domiciliaria A Población Adulta Mayor Que Vive En Extrema Pobreza En La Provincia De Cotopaxi*. <https://doi.org/10.31095/investigatio.2022.18.5>
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *FACTORES Y RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES: NUEVOS RIESGOS LABORALES EMERGENTES E INTRODUCCIÓN A LA EVALUACIÓN*.
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador (Ed.). (2019). *Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019—2025*. <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2017). *NORMATIVA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION EN EL AMBITO LABORAL*.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 4-19. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento* (Primera).
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*.

Vera, L. (2021). *Diseño de un plan de acción para la prevención de los riesgos psicosociales existentes en el área de producción en una empresa productora de papel y cartón ubicada en la ciudad de Guayaquil.*

Vieco Gómez, G. F., & Abello Llanos, R. (2014). Psychosocial factors at work, stress and morbidity around the world. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385.
<https://doi.org/10.14482/psdc.31.2.5544>

ANEXOS

ANEXO 1 FORMATO DE ENCUESTA



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG"

Este Cuestionario es una ayuda que se brinda a mi persona para cumplir el requisito principal del PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER, se agradece que responda sinceramente 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 10 a 15 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 describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta. 6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.

DATOS GENERALES

ID	Ítem			
A	Fecha:			
B	Provincia:			
C	Ciudad:			
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico
		Educación básica		Tercer nivel
		Educación media		Cuarto nivel
		Bachillerato		Otro
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2años		11-20años
		3-10años		Igual o superior a 21 años
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52años
		25-34años		Igual o superior a 53 años
		35-43años		

H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro ecuatoriano:	-
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Sexo del trabajador o servidor:	Mujer:		Hombre:	

CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

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

	para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión				Puntos	

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

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis				

	compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión				Puntos	

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

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

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				

33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión				Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				

43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				

55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS

59	
----	--

	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)		175 a 232	117 a 174	58 a 116

ANEXOS

ANEXO 2 VALIDACIÓN POR EXPERTOS

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CONTROL DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL CENTRO DE SALUD A MACHACHI

Autor del Trabajo/Artículo: María Belén Buitrón Bustamante

Fecha: 6/9/2023

Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. **Objetivo General**
Diseñar un programa de Riesgo Psicosocial en el Centro de Salud A Machachi.
2. **Objetivo específico 1**
Contextualizar los fundamentos teóricos en relación a factores psicosociales, riesgo psicosocial y enfermedades a través de fundamentos teóricos y de la revisión de bibliografía.
3. **Objetivo específico 2**
Determinar los niveles de riesgo psicosocial (bajo, medio, alto) a los que están expuestos los/las servidoras del Centro de Salud A Machachi, utilizando herramientas metodológicas (entrevistas, cuestionarios), para dar las soluciones en acciones prospectivas, correctivas y reactivas según fuera el caso
4. **Objetivo específico 3**
Elaborar un programa de prevención de riesgos psicosociales en el Centro de Salud A Machachi mediante las directrices y lineamientos legales del Ministerio de Trabajo, a través de la tabulación, análisis de datos e interpretación de resultados.
5. **Objetivo específico 4**
Validar a través de expertos el diseño de un programa de Riesgo Psicosocial en el Centro de Salud A Machachi.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Cristian Danilo Pineda Yanacallo	1722700042	- Licenciado en Psicología - Magister en Seguridad y Salud Ocupacional	3 años 1 año


Criterios de evaluación:

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

Evaluación:

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

Resultado de la Validación:

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

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CONTROL DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL CENTRO DE SALUD A MACHACHI

Autor del Trabajo/Artículo: María Belén Buitrón Bustamante

Fecha: 6/9/2023

Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. **Objetivo General**
Diseñar un programa de Riesgo Psicosocial en el Centro de Salud A Machachi.
2. **Objetivo específico 1**
Contextualizar los fundamentos teóricos en relación a factores psicosociales, riesgo psicosocial y enfermedades a través de fundamentos teóricos y de la revisión de bibliografía.
3. **Objetivo específico 2**
Determinar los niveles de riesgo psicosocial (bajo, medio, alto) a los que están expuestos los/las servidoras del Centro de Salud A Machachi, utilizando herramientas metodológicas (entrevistas, cuestionarios), para dar las soluciones en acciones prospectivas, correctivas y reactivas según fuera el caso.
4. **Objetivo específico 3**
Elaborar un programa de prevención de riesgos psicosociales en el Centro de Salud A Machachi mediante las directrices y lineamientos legales del Ministerio de Trabajo, a través de la tabulación, análisis de datos e interpretación de resultados.
5. **Objetivo específico 4**
Validar a través de expertos el diseño de un programa de Riesgo Psicosocial en el Centro de Salud A Machachi.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	Nº. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Rivas Molina Valeria Denise	1719292425	Psicóloga Industrial	4 años

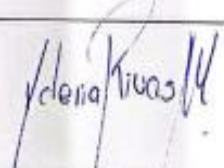
Criterios de evaluación:

Criterio	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los cambios de la propuesta sean viables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera coherente y articulada.
Actualidad	Las variables consideran procedimientos actuales y sistemas científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Participación	Los contenidos son consensuados, sustentados y respaldados por el personal del problema planteado.

Evaluación:

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

Resultado de la Validación:

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

