



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 Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales en los Profesionales de la Salud del Centro de Salud tipo A “El Fortín” del Cantón de Guayaquil.
Línea de Investigación:
Gestión Integrada de Organizaciones y Competitividad Sostenible
Campo amplio de conocimiento:
Servicios
Autor/a:
Vargas Caicedo Joel Paul
Tutor/a:
Mg. Fausto Germán Pazmiño Muñoz

Quito – Ecuador

2024

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, **Fausto Germán Pazmiño Muñoz** con C.I: **1710051978** en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: **Diseño de Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales en los Profesionales de la Salud del Centro de Salud tipo A “El Fortín” del Cantón de Guayaquil.**

Elaborado por: Vargas Caicedo Joel Paul, de C.I: 0922439567, 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., 1 de abril de 2024

Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, **Joel Paul Vargas Caicedo** con C.I: **0922439567**, autor/a del proyecto de titulación denominado: **Diseño de Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales en los Profesionales de la Salud del Centro de Salud tipo A “El Fortín” del Cantón de Guayaquil**. 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., 1 de abril de 2024

Firma

Contenido

APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	iii
Información general	1
Contextualización del tema	1
Problema de investigación	3
Objetivo general	4
Objetivos específicos	4
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:	4
Capítulo I: Descripción del proyecto	6
1.1. Contextualización general del estado del arte	6
1.2. Proceso investigativo metodológico	12
1.3. Análisis de resultados	15
CAPÍTULO II: Propuesta	32
1.1. Fundamentos teóricos aplicados	32
1.2. Descripción de la propuesta	36
1.3. Validación de la propuesta	46
1.4. Matriz de articulación de la propuesta	47
Conclusiones	48
Recomendaciones	49
• Bibliografía	50
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 1	22
Tabla 2	30
Tabla 3	36
Tabla 4	42
Tabla 5	43
Tabla 6	44
Tabla 7	45
Tabla 8	47

Índice de figuras

Figura 1	15
Figura 2	16
Figura 3	16
Figura 4	17
Figura 5	18
Figura 6	19
Figura 7	21
Figura 8	22
Figura 9	23
Figura 10	24
Figura 11	25
Figura 12	26
Figura 13	27
Figura 14	28
Figura 15	29
Figura 16	31

Información general

Contextualización del tema

Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones laborales y, sobre todo, de su organización que perjudican a la salud de los trabajadores mediante mecanismos psicológicos y fisiológicos traducidos como estrés. (Fernandez, Rey Merchan, & Lopez Arquillos, 2021).

El estrés es definido como una respuesta a cambios específicos a la que el individuo se encuentra atendido, por lo que este estímulo puede ser negativo o positivo. Por lo que el estrés se produce en ocasiones cuando la presión emitida a la persona es muy fuerte, es decir cuando las exigencias sobrepasan el nivel estándar de la persona. El estrés forma parte del trabajador, más aún en los profesionales de salud que están a la vanguardia de la problemática de salud actual, por lo que es indispensable conocer acerca de los factores psicosociales y su dinámica en la relación de trastornos de salud mental, individual y colectivo en el puesto laboral. Además de conocer sus efectos a corto y mediano plazo en la salud mental de dichos trabajadores en su desempeño, satisfacción y no menos importante en la calidad de atención al paciente. (MONTROYA, 2020)

La enfermedad que se relaciona con el puesto de trabajo es el resultado de un factor individual de predisposición constitucional y de un factor debido a su profesión que despliega una influencia que se encuentra favorecida en relación con las condiciones de trabajo. (Méndez, 2018)

Los trastornos ligados al estrés del trabajo incluyen una amplia gama, que van desde aquellos situados en la esfera psicosocial (ansiedad, trastornos psicósomáticos, síntomas depresivos), así como los de la esfera biológica (infartos, úlceras gástricas o lumbalgia). Puesto que el estrés puede afectar las condiciones de salud física y mental del trabajador, tomando a considerar los trastornos de carácter susceptible como los que afectan a los sistemas cardiovascular, gastrointestinal, sistema respiratorio, sistema inmune, endocrinológico y muscular, además de importante los que afectan la salud mental. (Fernandez, Rey Merchan, & Lopez Arquillos, 2021)

Estos trastornos a más de afectar la salud mental y física de los profesionales del área de la salud también comprometen la producción laboral y un aumento el índice de ausentismo laboral, desfavoreciendo a la organización y a los pacientes que por su parte se ven limitados en su atención. Por su parte Vidal et al. encontraron que la calidad de vida de los profesionales en salud, considerando la motivación intrínseca, la carga laboral, se relacionó directamente con el ausentismo y que el 42,3% de los profesionales presentó absentismo por permiso médico. (Méndez, 2018)

La defensa de la salud en el trabajo debe constituir un de los muchos derechos fundamentales del empleado y está protegido por la legislación actual. Por lo que la organización tiene la obligación de dar en garantía que los aspectos y condiciones laborales sean saludables (Fernandez, Rey Merchan, & Lopez Arquillos, 2021).

Estudios que indican sobre los efectos de los riesgos en la esfera psicosocial en la salud demuestran que las exposiciones de los trabajadores a estos riesgos pueden desencadenar en depresión, ansiedad, alteraciones del patrón del sueño, enfermedades cardiovasculares, enfermedades del sistema respiratorio, inmunitario, gastrointestinal, dermatológico, endocrinológico, musculo esqueléticas. Pero que no solo se ha demostrado el efecto en la salud de los trabajadores sino de igual manera en el ámbito del trabajo, en cuanto al empobrecimiento de las perspectivas del trabajo y el estipendio de los trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2018)

El presente estudio indaga en los factores de riesgo que aquejan al personal de salud, identificándolos para proporcionar un plan de prevención de riesgo psicosociales, que a través de herramientas de evaluación psicosocial conoceremos el impacto que tiene a la salud mental del trabajador, a su vez de reconocer los medios necesarios para evitar y corregir conductas necesarias para salvaguardar el bienestar mental de los trabajadores en salud.

Los trastornos de salud mental juegan un papel importante en la problemática actual, ya que cada vez más toma importancia, de cómo se encuentra la salud mental del individuo, sea este, en su entorno familiar, laboral y social. Por lo que este estudio toma igual de importancia en conocer el estado de bienestar mental de los empleados del Ministerio de Salud Pública del Centro de Salud tipo A Fortín de la Flor, por lo que es indispensable determinar los factores de riesgo psicosociales en que se ven involucrados el personal de salud de la unidad de atención.

Problema de investigación

EL presente estudio toma relevancia por la importancia de la salud mental de nuestros trabajadores de la salud quienes en nuestro medio se ven forzados atender una gran demanda de paciente diariamente, muchas veces sin pausas activas, ni periodos de descanso, en los diferentes sectores distritales del país.

Por medio del presente trabajo, se busca diseñar un control estratégico en la prevención de factores de riesgo psicosociales, para reducir la vulnerabilidad mental del personal sanitario, disminuyendo los índices de ausentismo laborales y mejorar el desarrollo y satisfacción del profesional de la salud, que para el día de hoy se encuentra con elevados índices de insatisfacción y a su vez por un gran porcentaje de ausentismo laboral, mejorando así es estado mental de los trabajadores y brindando así una atención medico paciente de calidad.

Reciente estudios refieren que los servicios en salud y de educación son las Organizaciones que mayormente están relacionada con un elevado grado de exigencia emocional. Frente a las altas exigencias psicológicas que yacen en el Centro de Salud y el estrés derivado de la ambigüedad de rol, resultan predecibles conflictos de rol y por ende relaciones personales e interpersonales fragmentadas (Méndez, 2018)

El Ecuador no es ninguna excepción, en cuanto los estudios sobre las menciones de riesgo psicosocial y el afecto sobre la salud mental que conlleva, pero se ha demostrado que se ha mantenido con un pobre conocimiento del tema. De este modo el ministerio del trabajo recalca la obligación legal en las organizaciones o empresas para realizar intervenciones que mejoren las condiciones salud y seguridad en el lugar de trabajo.

¿Cuáles son los porcentajes de los factores de riesgo psicosocial más frecuentes encontrados en el personal de salud del Centro Médico el Fortín en el periodo del 2023-2024?

¿Cuáles son las áreas psicosociales por intervenir por tener riesgo psicosocial muy elevado en el personal de salud de la Unidad de Salud el Fortín en el periodo del 2023-2024?

¿Cuáles son los beneficios para la salud mental que se obtienen a través de un plan de prevención de factores psico-sociales en el Centro de Salud tipo A, El Fortín?

Objetivo general

Diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales en los profesionales de la Salud del Centro de Salud tipo A “El Fortín” en el Cantón de Guayaquil.

Objetivos específicos

- 1) Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el plan de prevención de factores de riesgo psicosociales en el Centro de Salud “El Fortín” del cantón Guayaquil.
- 2) Determinar los factores de riesgo psicosociales en el profesional de la Salud de medicina, odontología, psicología, obstetricia y enfermería centro de Salud el Fortín, ubicado en el Cantón Guayaquil.
- 3) Diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales para el personal de la salud en el Centro de Salud el Fortín.
- 4) Validar el impacto sobre el programa de prevención de Riesgos Psicosociales en el personal de la salud del subcentro “El Fortín de la Flor”.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

Beneficiarios directos:

- Trabajadores: Por medio del uso de un programa de control de riesgos psicosociales, la salud de los profesionales de la salud se beneficiaría al conocer los factores de riesgos más acentuados en la unidad de salud, y al promover el uso de estrategias adecuadas para corregir y disminuir los índices de estrés laboral, mejorando así el desempeño de la relación médico-paciente.
- Pacientes: por otro lado, la salud de los pacientes mejoraría y se vería influenciado su abordaje en gran manera como consecuencia directa de la salud mental del profesional de la salud en la atención primaria de salud, optando no solo por la terapéutica adecuada sino también por el trato eficiente que necesitan.
- Distritito 09D08. Producto de una mejor gestión en el control de los factores de riesgo psicosocial junto con el mejor desempeño reflejado en la producción y bajo ausentismo, se beneficiaría por tener buenos puntajes en encuestas de satisfacción de

la población, mejorando su calificación con respecto a los otros subcentros de la zona 09D08.

Beneficiarios indirectos:

- MSP: al tener un personal de salud con bajo índice de factores de riesgo psicosocial, con un aumento en la producción de atención a la comunidad mejoraría la imagen de MSP como entidad pública y se cumplirían los objetivos de Ministerio de Salud en cuanto la población específica.
- Familiares de los pacientes: al mejorar la salud de los usuarios de atención médica integral, la salud de su familia mejoraría ya que la carga del paciente enfermo es la carga de la familia.
- Familiares de los trabajadores: debido a que los trabajadores de la salud reducirían los niveles de estrés, ansiedad y trastornos mental, su estilo de vida se beneficiaría y a su vez el entorno familiar como su principal vínculo de su salud.

Capítulo I: Descripción del proyecto

1.1. Contextualización general del estado del arte

1.1.1. Factores de riesgo.

Según (Benintez, 2018) indica que lo “factores de riesgos del trabajo son aquellos relacionados con la actividad laboral ejercida en el puesto de trabajo”. Además de que la gestión de estos riesgos presentes en el área laboral se basa en la evaluación y el control del riesgo, en especial este último que consiste en mitigar o eliminar el riesgo, a través de las ciertas estrategias preventivas que intervienen en el origen, sea esta en la organización de la empresa, para proporcionar una seguridad en la protección individual o colectiva, y/o proporcionando información a los trabajadores, así también como el control periódico de las condiciones y métodos de trabajo. (Danilo & Rosero Bucheli, 2021).

Según (Danilo & Rosero Bucheli, 2021). *Evaluación de Riesgos Psicosociales basado en las Metodologías FPSICO 4.0 y en el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del ministerio de trabajo*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica del Ecuador] concluye que los tres niveles de riesgo más críticos encontrados con un nivel de riesgo muy elevado según la metodología FPSICO 4.1 es: Participación/supervisión (PS) con un 53.7%, Demandas Psicológicas (DP) en un 49,7% y Carga de Trabajo en un 36.4%. De este modo encontramos que hoy en día que muchos profesionales de la salud están expuestos a estos factores por poca participación en la toma de decisiones, siendo perjudicados además con grandes demandas psicológicas por parte de la organización al momento de su gran número de consultas que tienen que realizar en un corto periodo de tiempo.

Para (Saavedra, 2020). *Factores de Riesgo Psicosocial y entorno organización favorable como predictores de estrés laboral en una empresa manufacturera de Obregón*. [Tesis de Maestría, Instituto Tecnológico de Sonora] concluye que las exigencias laborales, la nula o poca participación en la toma de decisiones para la realización y cumplimiento de actividades diarias, así como la interferencia de las labores en cuanto la vida familiar hace que los trabajadores sean más susceptibles al estrés laboral. Por lo tanto, es necesario que la organización tenga en cuenta esos factores al momento de evaluar el estado mental de los trabajadores para que exista un

balance entre la exigencia de la institución y los recursos de los trabajadores a la hora de realizar sus funciones.

Por último (Cabezas & Verónica Alexandra, 2019) *Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en el Personal del Servicio de Emergencia del Hospital General San Francisco de Quito a través del Método FPSICO versión 3.1 y Propuesta de Control para mejorar las Condiciones Laborales de los Trabajadores* [Tesis de Maestría, Universidad Internacional SEK] en su análisis considerando el instrumento de evaluación FPSICO encontró que un porcentaje de los trabajadores se encontraron con una puntuación de riesgo muy elevado en cuanto a la carga de trabajo, demandas psicosociales, participación/supervisión y desempeño de rol y por otro lado un grupo de trabajadores reportados en una situación adecuada para las dimensiones de autonomía, variedad/contenido de trabajo y el interés por el trabajador/compensación. De esta manera nos damos cuenta de que muchos profesionales de la salud tienen problemas con un conflicto de rol, debido a las demandas contradictorias por parte de la institución en el cuidado del paciente y el tiempo estrecho que tienen los médicos para abordar al paciente de manera integral, además de contar con grandes demandas de atención al mismo tiempo de llenar informes, matrices a las que suponen ser trabajo administrativo.

Los subcentros son Organizaciones que comprometen Trabajo Emocional (TE), constructo referido a la carga emocional, su valor, su variedad y la relación con el puesto de trabajador. (Méndez, 2018). El trabajo emocional no es negativo en sí mismo, pero cuando existen por causa de las normas de la institución una disonancia emocional, esta resulta en la enfermedad profesional.

1.1.2. Definiciones de Factores de riesgo psicosocial.

La OIT en la Conferencia Internacional Laboral y Reportes sobre Administración Laboral e Inspección Laboral (2011), define como riesgos psicosociales, a la interacción entre el trabajo, su ambiente y las condiciones de su organización por un lado, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y experiencias por lo cual, a través de sus percepciones y experiencias pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajador. (Pico, 2021)

Estudios describen la palabra psicosocial al descomponerla en “psico” que afecta a través de la psique (fisiología de la mente) y “social” por su origen social (características de organización del trabajo), es decir aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud mediante mecanismo psicológicos y fisiológicos denominados como estrés. (Leon, 2021)

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), indica que “son denominados factores de riesgo psicosocial a aquellos que se derivan en el ámbito laboral, generando respuestas de fisiológicas (reacciones neuroendocrinas), emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, etc.), de carácter cognitivo (pérdida de habilidad de concentración, toma de decisiones o creatividad) y conductual (abuso de sustancias sujetas a fiscalización, violencia, etc.) todas ellas conocidas como estrés y que por ende pueden llegar hacer precursoras de enfermedades en circunstancias de frecuencia , intensidad y duración. (Pico, 2021)

Según (Yáñez, 2020) *Factores de Riesgo Psicosociales y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa Pambaflor S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato] refiere existe una relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en el lugar de trabajo, influyendo en cumplir las tareas asignadas de los trabajadores en la empresa. Por esto, es necesario que se realiza una intervención en la fuente, el medio y el receptor a través de un instrumento de evaluación psicosocial, para que el desempeño de los trabajadores no se vea reducido.

1.1.3. Elementos de los factores de riesgo psicosocial.

Los elementos característicos de los factores de riesgo psicosocial encontramos las características del puesto de trabajo, la organización de trabajo y las características personales.

La característica del puesto de trabajo que describen tres bases como la iniciativa/autonomía, el ritmo de trabajo y monotonía/repetitividad. En cuanto, la organización de trabajo, que al ser oportuna brinda un correcto desarrollo de esta y de los trabajadores, llevando a una satisfacción laboral en ambas partes. Por lo que, en este elemento tenemos la estructura de organización, comunicación laboral, participación en la toma de decisiones. Por último, las características personales, destaca que cada empleador o trabajadores posee

características individuales que pueden conllevar a factores de riesgo psicosociales, por lo que dependerá de su nivel de tolerancia y adaptabilidad en diferentes escenarios de trabajo. (Leon, 2021)

1.1.4. Dimensiones de los factores de los riesgos psicosociales.

Existen diferentes instrumentos de evaluación que proporcionan al perfil valorativo una puntuación para cada factor del grupo evaluado. Entre los factores que destacamos de acuerdo con el método de evaluación en la herramienta FPSICO 4.1 tenemos:

- Tiempo de trabajo (TT): factor que evalúa el impacto del tiempo del trabajo considerando los periodos de descanso, su cantidad, calidad y el efecto del tiempo de trabajo en la perspectiva social.
- Autonomía (AU): se acogen los aspectos de condiciones laborales referentes a la capacidad y posibilidad del trabajador para la toma de decisiones sobre aspectos de la actividad laboral.
- Carga de trabajo (CT) se refiere al nivel de demanda del trabajo a la que el trabajador se enfrenta, para resolver la exigencia de dicha actividad laboral, independiente de la naturaleza de la carga laboral sea cognitiva, emocional.
- Demandas psicológicas (DP): hacen referencia a la naturaleza de las diferentes exigencias a las que se expone el trabajador, pudiendo ser de naturaleza cognitiva o emocional.
- Variedad/contenido (VC): esta dimensión acoge la sensación de que el trabajo tienen una utilidad y significancia en uno mismo, no solo para el trabajador, además del empleador y la sociedad, que por un sentido para el trabajador se extiende más allá de las compensaciones económicas.
- Participación/Supervisión (PS): el factor incluye dos formas posibles de dimensiones del control del trabajo, una a través de la participación del trabajador en aspectos relacionados a su trabajo y otro respecto la organización sobre el trabajador a través de la supervisión.

- Interés por el trabajador/Compensación (ITC): este factor hace referencia al grado en que la organización demuestra una preocupación por el trabajador. Esto conlleva de parte de la empresa a la promoción, desarrollo y formación de la carrera de los trabajadores.

- Desempeño de Rol (DR): factor que considera dos aspectos importantes, la ambigüedad de rol, que se refiere a la poca claridad en la definición de sus funciones y las responsabilidades y por otra parte al conflicto de rol, que tiene que ver con las demandas incongruentes, contradictorias entre sí, que suponen un conflicto de carácter ético.

- Relaciones y apoyo social (RAS): factor hace referencia a los aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones interpersonales en el marco laboral. El apoyo social se entiende como el apoyo de otros trabajadores o la ayuda instrumental adecuada para realizar adecuadamente su labor. (Danilo & Rosero Bucheli, 2021)

1.1.5. Efectos de los factores de riesgo psicosociales:

El aumento en la incidencia de los factores de riesgo psicosociales trae consigo una gama de efectos desfavorables en los empleados públicos, conllevando un deterioro de nivel desarrollo tanto profesional como empresarial. Por lo que describiremos 3 tipos de efectos que derivan de los factores psicosociales como los siguientes:

- *Físicos – biológicos*: en función a las activaciones hormonales y estimulaciones en el sistema nervioso que producen alteraciones en salud cardiovascular, aumento de la tensión arterial, palpitaciones, fatiga, e insomnio.
- *Mentales – emocionales*: entre éstas, tenemos trastornos mentales como el estrés, depresión y ansiedad, síndrome del “quemado” (burnout), todos estos resultados del desequilibrio de las relaciones interpersonales y otros factores de riesgo psicosociales.
- *Organizacionales*: a su vez los efectos tras estos factores psicosociales no solo afectan la salud física y emocional, también la funcionalidad, producción y la eficiencia en la institución.

1.1.6. Medidas de prevención de riesgos psicosociales.

En cuanto a las medidas de prevención en las evaluaciones psicosociales, se destaca la promoción de la salud en el sitio de trabajo y la acción de estrategias y aspectos en la psicología de la salud ocupacional. (Danilo & Rosero Bucheli, 2021)

La autoridad laboral del país con varios personajes ha elaborado el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial cuyo objetivo es dar a conocer las características y lineamientos de dicha herramienta, como una propuesta para promover el cumplimiento del programa de prevención de riesgo psicosocial. (Ministerio del Trabajo, 2018)

1.1.7. Programa de vigilancia del ambiente laboral de la salud y evaluación periódica.

La empresa garantizará que exista una vigilancia de la salud de los empleados en salud en relación con su exposición a determinaciones factores de riesgo psicosociales. Por lo que la vigilancia se realizará antes del inicio de la exposición, así como a intervalos regulares o cuando ya exista un accidente laboral. En la documentación que se realizará se encuentra los resultados de la evaluación de riesgos, actualización del enlistado de trabajadores y el historial médico actualizado. (Danilo & Rosero Bucheli, 2021)

Los trabajadores deben ser partícipes de recibir información, la sensibilización de temas relacionados a los riesgos para su salud, además de la adopción de disposiciones de higiene industrial, el uso de uniforme de trabajo y la utilización de los Epp. (Danilo & Rosero Bucheli, 2021)

Los programas de vigilancia ambiente laboral tienen un vínculo directo en el control de ambiente laboral, cuya responsabilidad es el área de seguridad industrial, mientras que el programa de vigilancia en la salud es responsabilidad del médico de la empresa. (Danilo & Rosero Bucheli, 2021)

Los resultados de los exámenes periódicos, más la información acerca los niveles de exposición, se utilizan para verificar el nivel de protección que se requiere al personal. Por lo que se puede determinar la frecuencia en que se realicen estas valoraciones de laboratorio, así como

la frecuencia de aplicar medidas de prevención que conforman parte de estrategias de vigilancia de la salud que pueden ser de orientación individual o grupal. (Danilo & Rosero Bucheli, 2021).

1.2. Proceso investigativo metodológico

1.2.1. Metodología de investigación.

Durante el desarrollo del proyecto del diseño de plan de prevención de riesgos psicosociales se aplicó varios métodos de investigación como el método descriptivo porque se realizó una identificación del puesto de trabajo del personal de salud que labora en el Centro de Salud el Fortín y se analizó los peligros y factores determinantes en los riesgos psicosociales por las actividades que realizan en el lugar de trabajo. Se realizó a su vez una investigación documental puesto que se realizó una búsqueda exhaustiva de artículos científicos y texto relacionado a los riesgos psicosociales con respecto a la seguridad y salud ocupacional en “Google Academic”. Por último, un tipo de estudio cuantitativo y de cohorte transversal, ya que se recopiló datos cuantitativos de la población específica para demostrar las dimensiones psicosociales existentes y acoplar la propuesta con los resultados demostrados.

Se enmarca en una investigación de campo, que el escenario de la población estudiada yace en el Centro de Salud el Fortín, en base a los datos obtenidos por los profesionales de salud en su puesto de trabajo para determinar y evaluar los riesgos psicosociales.

Se dispuso con la ayuda del director inmediato el uso de los permisos y autorizaciones respectivas, en la unidad ubicada en el Centro de Salud tipo A “Fortín de la Flor”, posteriormente se identificó a los profesionales en distintos puestos de trabajo, para realizar el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, con el consentimiento informado respectivo para la participación en el cuestionario en calidad de anonimato, respetando su confidencialidad de la información al momento de la toma.

1.2.2. Instrumento de evaluación.

El instrumento que se utilizó en el estudio fue el FPSICO en su versión 4.1 utilizado para indagar e identificar riesgos psicosociales presentes en el personal de salud en cada dimensión y proporcionar las acciones de medidas preventivas enfocadas en los riesgos más determinantes.

Los factores de riesgos del cuestionario aplicado nos permiten la evaluación de diferentes aspectos sobre los riesgos psicosociales incluidos en otros instrumentos de evaluación. (Guerra, Quimí Espinoza, & Escobar Segovia, 2020)

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud del Trabajo (INSST) cuenta con su método de evaluación de riesgos psicosociales en su versión actualizada en la que a su vez proporciona una aplicación informática para la prevención de riesgos, proporcionando 9 dimensiones de factores psicosociales como son: tiempo de trabajo (TT), autonomía (AU), carga de trabajo (CT), demandas psicológicas (DP), variedad/contenido (VC), participación/supervisión (PS), desempeño de rol (DR), interés por el trabajador/Compensación (ITC), relaciones y apoyo social (RAS) (Danilo & Rosero Bucheli, 2021)

Para su uso esta herramienta proporciona una justificación psicométrica que confiere fiabilidad, validez de criterio y de constructo. Esta herramienta a su vez pasado por versiones en su actualización como la versión 3.4 hacia la 4.0 y ahora en la 4.1, cuenta con un software de aplicación, disponible para Windows 7 o superior (con Memoria RAM, componentes de Microsoft Access, y espacio inicial 30.05 MB para su instalación)

Esta herramienta de evaluación identifica los factores de riesgo psicosocial, para intervenir en ellos y es usado para la toma de decisiones sobre las acciones estratégicas para la mejora a partir de los resultados alcanzados.

Este método ofrece resultados en dos diferentes formas como: la probabilidad de riesgo con la media aritmética de la población analizada para cada una de sus dimensiones, y en último efecto ofrece el porcentaje de contestación para cada respuesta de cada pregunta por parte del colectivo estudiado. (Danilo & Rosero Bucheli, 2021)

1.2.3. Población de estudio.

En el centro de Salud tipo A “El Fortín”, el área operativa de salud en primer nivel de atención conformado por una muestra de 34 trabajadores de la salud, entre ellos 11 médicos generales, 2 médicos familiar, 3 odontólogos, 2 en el área de obstetricia, 7 en el área enfermería, 2 en psicología y 7 técnicos de atención primaria en salud quienes desempeñan su jornada

laboral diurna de 8:00 am hasta las 16:30 pm., en los diferentes puestos de trabajo del Centro de Salud.

1.2.4. Procedimiento.

Las opciones de respuestas según el instrumento de evaluación FPISCO 4.1 de acuerdo a las preguntas son: Nunca o casi nunca, a veces, a menudo, siempre o casi siempre, que se encuentra validado y publicado en (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2022); por lo que este instrumento tiene una gran aprobación por partes de la empresas e instituciones, además de ser utilizado en varios artículos de estudios nacionales e internacional, a su vez de tener una validez y fiabilidad en su registro. El nivel de riesgo que se evalúa en el cuestionario es nivel de riesgo muy elevado, riesgo elevado, riesgo moderado y situación deseada. El cuestionario se aplicó en el personal de salud a través de cuestionario físicos en el que previa introducción de la evaluación, se cuenta con el anonimato de los evaluados y con su previo consentimiento. El análisis estadístico se realizó por medio de la aplicación de FPSICO versión 4.1 disponible en Windows 7, en un archivo con base de datos en formato Microsoft Access determinando así el porcentaje de frecuencia absoluta y relativa del análisis de resultados.

1.3. Análisis de resultados

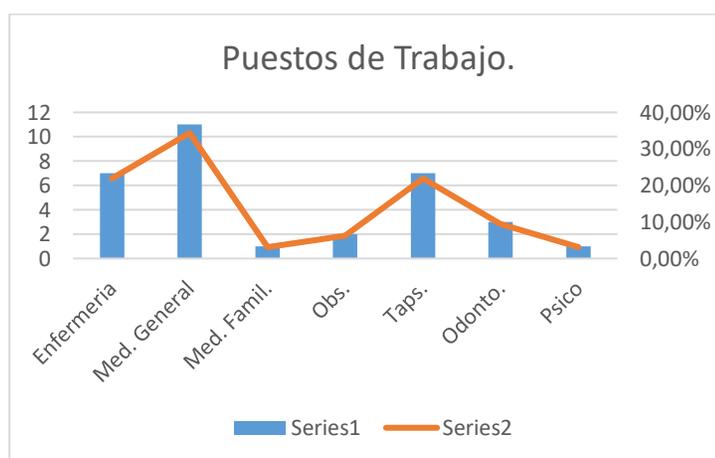
Una vez que se realizó la batería de preguntas generadas a través de la aplicación de FPSICO 4.1, se compartió el cuestionario con el personal de la Unidad Operativa de salud, posteriormente se digitaron la respuesta de manera manual en la herramienta de FPSICO 4.1 y una vez llenado todos los campos, se obtuvieron los resultados.

Los resultados obtenidos por cada dimensión estudiada y se los clasifico en 4 categorías las cuales son, situación adecuada, riesgo moderado, riesgo elevado, y riesgo muy elevado.

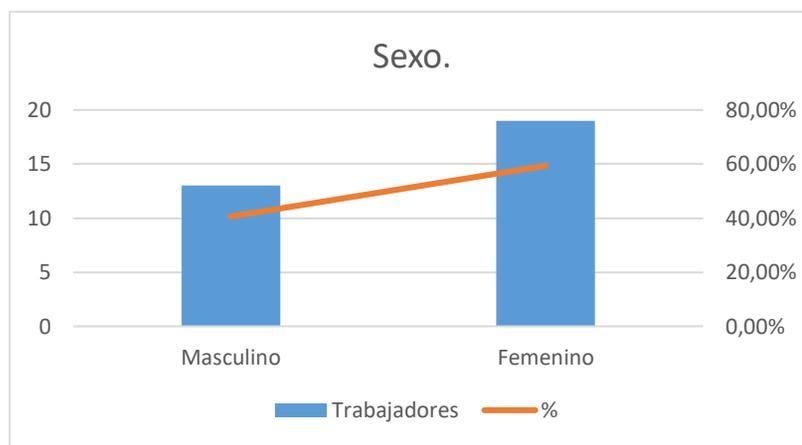
Análisis Sociodemográfico

Figura 1

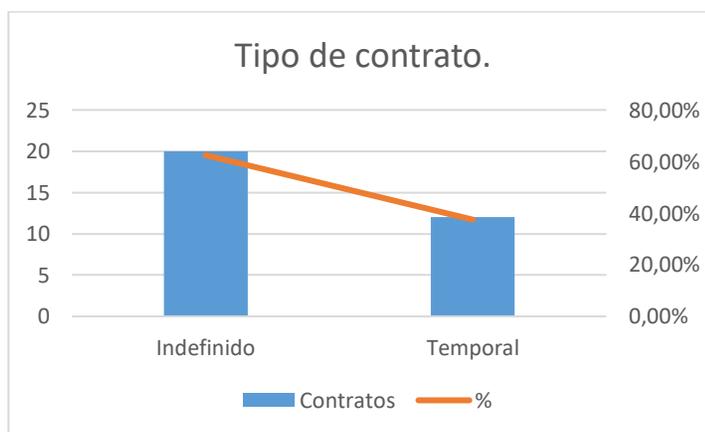
Análisis de los Puestos de Trabajo en el C.S. El Fortín.



Análisis: Con respecto a los puestos de trabajo del C.S. El Fortín tenemos que el puesto que más predomina es el de Medicina general con un 34,3% (n=11) de todos los puesto de trabajo, el que le sigue es enfermería con un 21,8% (n=7) del total, en tercer lugar está el grupo de TAPS que ocupan un 21,8% (n=7) de los puestos, en cuarto lugar la profesión de odontología ocupa el 9,3% (n=3), en quinto lugar tenemos que Obstetricia tiene el 6,25% (n=2) y por último el tenemos un psicólogo con el 3,13% (n=1) y un especialista de Medicina Familiar con el mismo 3,13% (n=1) de puestos de trabajo.

Figura 2**Perfil del sexo del personal de salud del C.S. El Fortín**

Análisis: en cuanto al sexo de los trabajadores del Centro de Salud, se observa que el mayor porcentaje de trabajadores corresponde al sexo femenino con un 59,3% (n=19), en cuanto a los hombres, ocupan un 40,6% (13) del total del personal de salud.

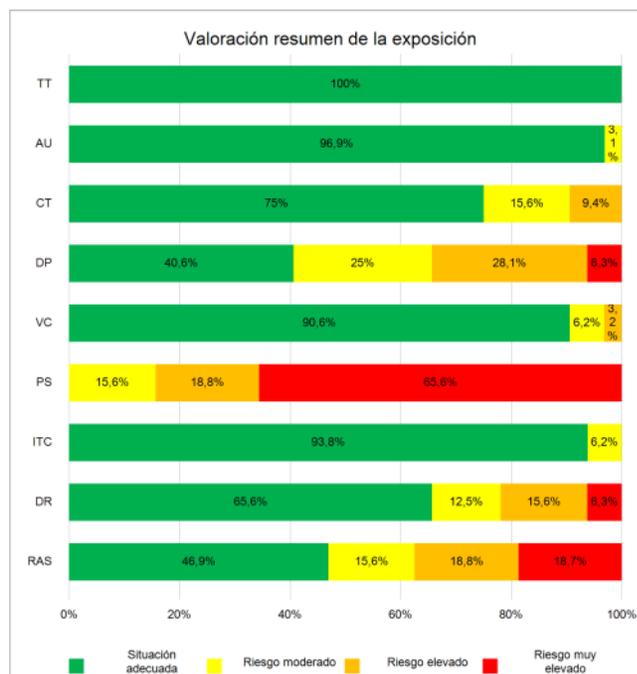
Figura 3**Tipo de contrato del personal del C.S. El Fortín.**

Análisis: en la distribución gráfica del tipo de contrato, tenemos que en cuanto al total del personal que presenta contrato indefinido, siendo este el personal de planta operativa el que

ocupa un 62,5% (n=20) total de los trabajadores, y un contrato temporal, siendo personal de contrato rural el que ocupa un 37,5% (n=12) del personal que labora en la unidad.

Figura 4

Perfil de los factores Psicosociales de los profesionales en la salud del C.S. El “Fortín”.



Nota: TT: Tiempo de trabajo. AU: autonomía, CT: carga de trabajo, DP: demandas psicológicas, VC: variedad/contenido, PS: Participación/Supervisión, ITC: interés por el trabajador/Compensación, DR: Desempeño de rol, RAS: Relaciones y apoyo social. Adaptado de *FPSICO 4.1*, INSST, 2022, [FPSICO Manual Uso.pdf](#).

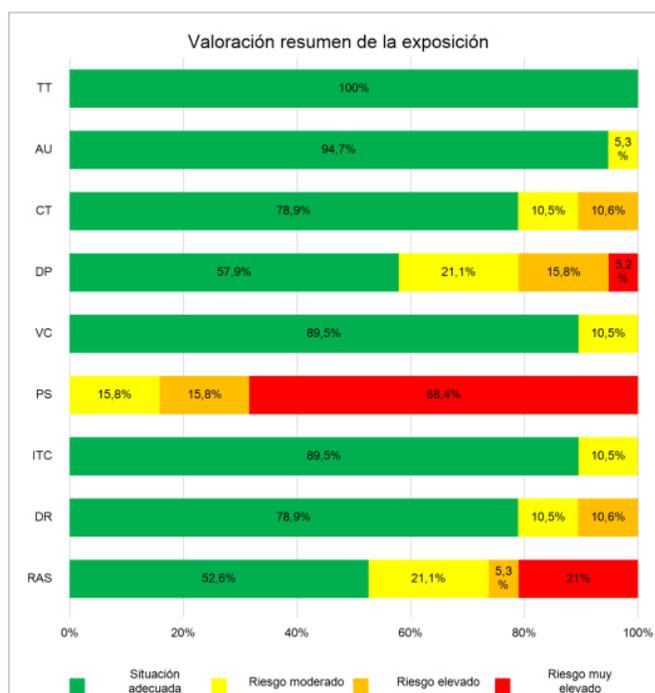
Análisis: aplicando el cuestionario FPSICO en su versión 4.1 en la población de estudio, se observó que, de las 9 dimensiones psicosociales incluidas en el instrumento, se encontró que 4 de ellas destacan por una alta puntuación de riesgo psicosocial muy elevado obtenidas en la herramienta, las cuales se detalla a continuación:

- Participación y supervisión (PS): se evidenció una puntuación 65.6% de riesgo muy elevado y un 18,8% de riesgo elevado, con un 15.6% para riesgo moderado, sin considerar ningún porcentaje de situación adecuada.

- Demandas psicológicas (DP): se evaluó un 6,3% de riesgo muy elevado, con un 28,1% de riesgo elevado, y un 25% de riesgo moderado. Un total de 40,6% para una situación adecuada encontrada en esta dimensión.
- Relaciones y Apoyo social (RAS): Se observó que un 18,7% de riesgo muy elevado, con un 18,8% de riesgo elevado para la dimensión psicológica, además de un 15,6% de riesgo moderado y por último se le otorgó un 46,9% para una situación adecuada.
- Desempeño del Rol (DR): se observó en esta dimensión un 6.3% de riesgo muy elevado, un 15,6% de riesgo elevado y un 12,5% de riesgo moderado. Un porcentaje de 65,6% expresado para una situación adecuada.

Figura 5

Perfil de evaluación de riesgo psicosocial en el personal de salud-Mujeres del Centro de Salud



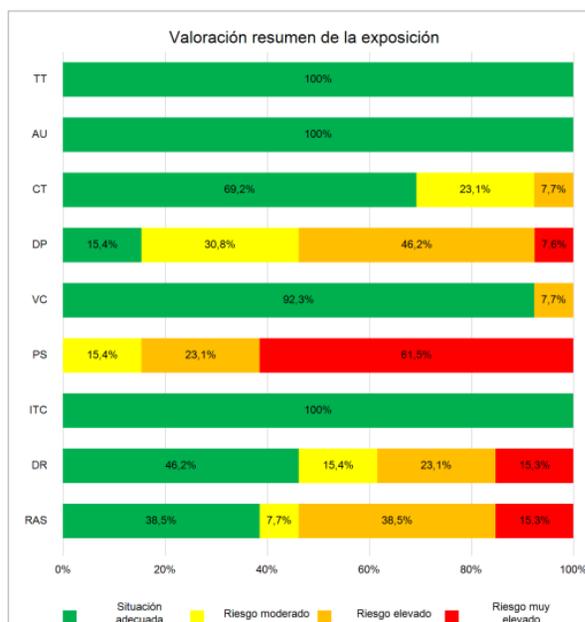
Nota: Adaptado de *FPSICO* 4.1, INSST, 2022, [FPSICO_Manual_Uso.pdf](#).

Análisis: Se evidencia el porcentaje de riesgo psicosociales encontrado en las 9 dimensiones psicosociales en la categoría de personal de salud femenino que, de éstas, 4 de ellas presentan una puntuación de riesgo psicosocial muy elevado, las cuales son:

- Participación y supervisión (PS): el 68% de mujeres tiene un riesgo muy elevado, y un 15,8% tiene un riesgo elevado, con un 15,8 con un riesgo moderado.
- Demandas psicológicas (DP): se observó que un 5,2% del personal de salud mujeres presenta un riesgo muy elevado, un 15,8% presenta un riesgo elevado y un 21% tiene un riesgo moderado.
- Relaciones y Apoyo social (RAS): un porcentaje de 21,1% de personal femenino tiene un riesgo muy elevado, un 5,3% tiene un riesgo elevado y un 21.1% presenta un riesgo moderado.
- Desempeño del Rol (DR): se observó que un 10,6% de personal femenino tiene un riesgo elevado y un 10,5% que presenta riesgo psicosocial moderado.

Figura 6

Perfil de evaluación de riesgo psicosocial en el personal de salud-hombres del Centro de Salud.

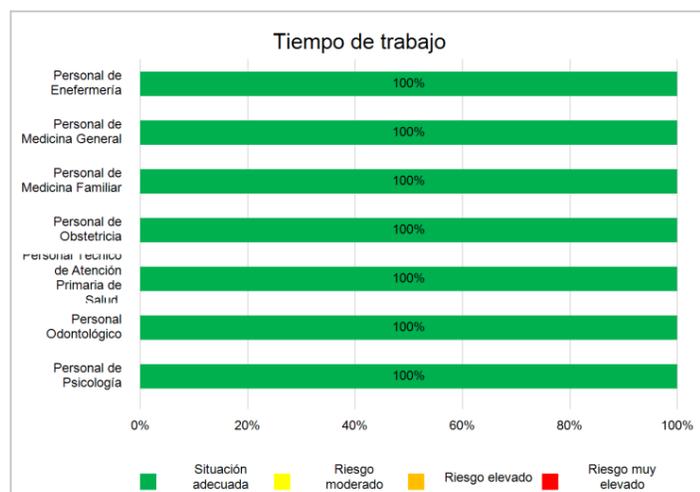


Nota: Adaptado de *FPSICO 4.1*, INSST, 2022, [FPSICO Manual Uso.pdf](#).

Análisis: En constancia con el porcentaje de riesgo psicosocial encontrado en las 9 dimensiones psicosociales estudiadas en la categoría de personal de salud masculino, tenemos que cuatro de ella predominan una puntuación de riesgo muy elevado, siendo a considerar las siguientes:

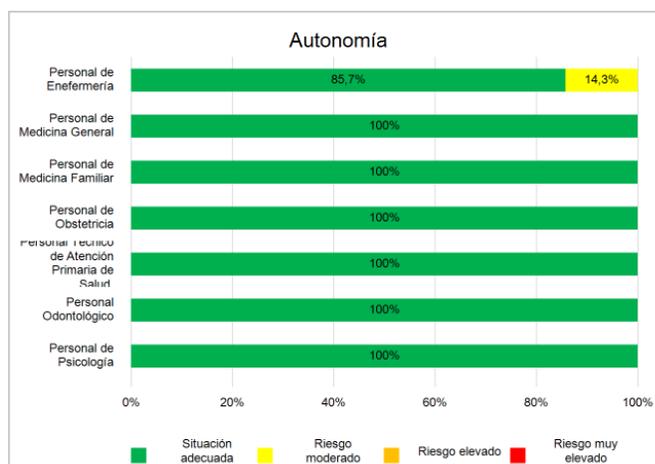
- Participación y supervisión (PS): se encontró que un 61,5% de personal de hombres presenta un riesgo muy elevado, un 23,1% presenta riesgo elevado y un 15,4% tiene riesgo moderado.
- Demandas psicológicas (DP): se evidencia que un 7,6% presenta riesgo muy elevado, un 46,2% presenta riesgo elevado y un 30,8% un riesgo moderado para el personal masculino de la unidad.
- Relaciones y Apoyo social (RAS): un 15,3% de los trabajadores masculino tiene un riesgo muy elevado, un 38,5% presenta un riesgo elevado, y un 7,7% de ellos tiene un riesgo moderado.
- Desempeño del Rol (DR): se observó que un 15,3% de los hombres presenta un riesgo muy elevado, un 23,1% un riesgo elevado, y un 15,4 un riesgo moderado.

Perfil de evaluación de cada dimensión de riesgo psicosociales en el personal de la salud del Centro de Salud El Fortín.

Figura 7**Dimensión de Tiempo de trabajo (TT).**

Nota: Adaptado de *FPSICO 4.1*, INSST, 2022, [FPSICO Manual Uso.pdf](#).

Análisis: En la gráfica se observa que el nivel de riesgo psicosocial obtenido del personal de salud, se encuentra en una situación adecuada en 100% de los trabajadores de cada puesto de trabajo de salud. La mayoría respondió que nunca o casi nunca trabajan los sábados, domingos y días festivos, además de que siempre o a menudo dispone de 48 horas consecutivas de descanso en la semana y que su horario laboral le permite compaginar su tiempo libre.

Figura 8**Dimensión de Autonomía (AU).**

Nota: Adaptado de *FPSICO* 4.1, INSST, 2022, [FPSICO_Manual_Uso.pdf](#).

Tabla 1**Número de trabajadores en el nivel de riesgo de Autonomía (AU).**

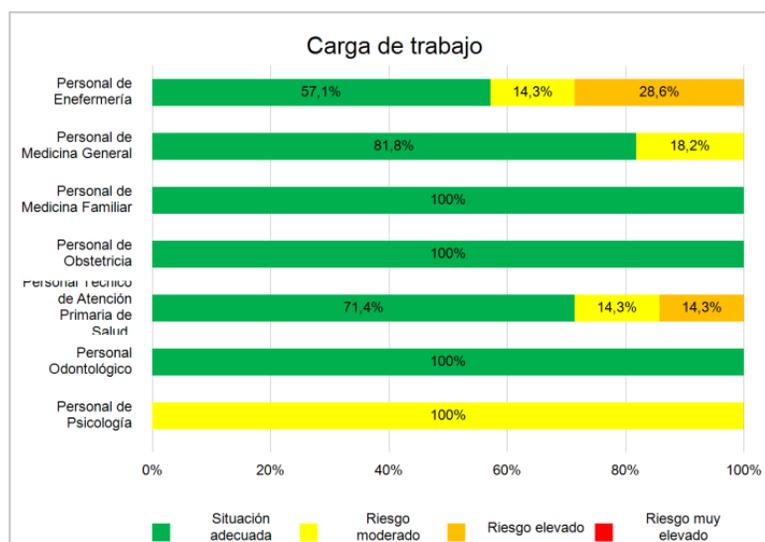
Puesto de trabajo	N.º de trabajadores en cada nivel de riesgo.			
	Situación Adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado.
Enfermería	6	1	0	0
Med. General	11	0	0	0
Med. Familiar	1	0	0	0
Obstetricia	2	0	0	0
TAPS.	7	0	0	0
Odontología	3	0	0	0
Psicología	1	0	0	0

Análisis: En la gráfica se evidenció que el nivel de riesgo obtenido para cada puesto del personal de salud se encuentra en un nivel satisfactorio, considerando que el personal de enfermería se encuentra en un nivel de riesgo moderado con un 14,3% (n=1). Esto podría deberse a que una parte de la población de enfermería a veces o casi nunca puede tomar decisiones en

cuanto a la distribución de taras en su jornada de trabajo, nunca o casi nunca con relación a la cantidad de trabajo que tiene que realizar.

Figura 9

Dimensión de Carga de trabajo (CT).

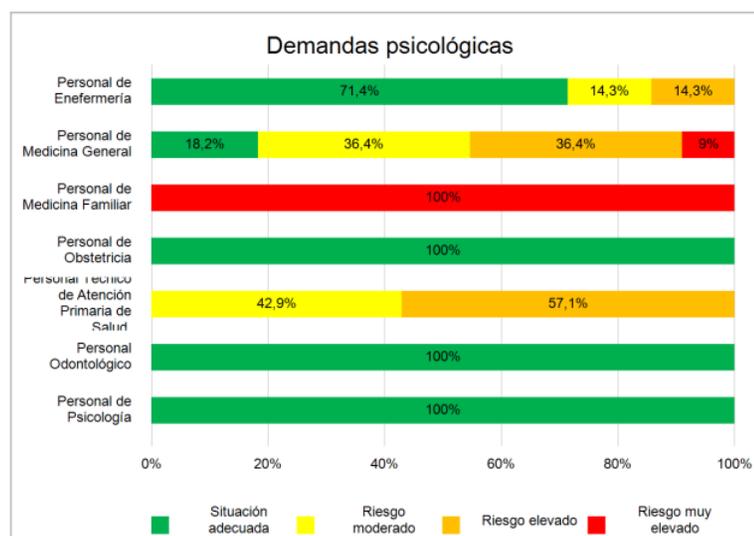


Nota: Adaptado de *FPSICO* 4.1, INSSST, 2022, [FPSICO Manual Uso.pdf](#).

Análisis: En esta gráfica se observa que el personal de enfermería tiene una puntuación de 28,6% (n=2) de riesgo elevado y un 14,2% (n=1) de riesgo moderado, el personal de medicina general tiene un 18,2% de riesgo moderado (n=2), el personal de Taps tiene un 14,3% (n=1) de riesgo elevado y un 14,3% (n=1) moderado, y el personal de psicología tiene un 100% (n=1) de riesgo moderado. Por lo demás puestos de trabajo tienen una puntuación de una situación adecuada a su puesto laboral. En el personal de enfermería dicha puntuación de riesgo elevado puede verse reflejado en gran parte con el hecho de que debe a veces debe atender varias tareas al mismo tiempo, a menudo o casi siempre mantener exclusiva atención en su trabajo y de que la atención que debe mantener para laborar es alta o muy alta.

Figura 10

Dimensión de Demandas Psicológicas (DP)



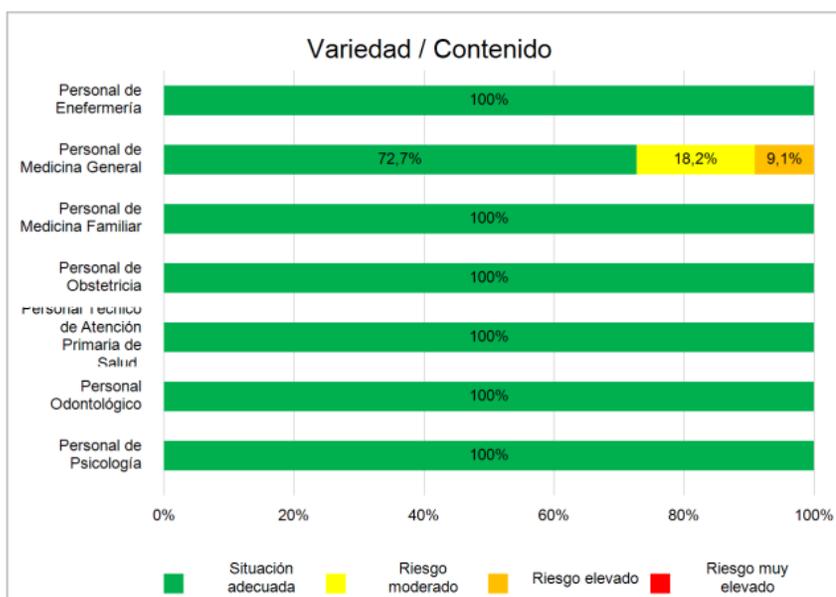
Nota: Adaptado de *FPSICO* 4.1, INSSST, 2022, [FPSICO Manual Uso.pdf](#).

Análisis: En la presente grafica encontramos que la dimensión de demandas psicológicas encontradas en el personal de salud de la unidad operativa el Fortín, que entre las cuales tenemos el personal de Medicina Familiar se encuentra en un 100% (n=1) de riesgo muy elevado, el personal de medicina general se encuentra con una puntuación de 9% (n=1) de riesgo muy elevado, con un 36,4% (n=4) de riesgo elevado, un 36,4% (n=4) de riesgo moderado. En otro lugar tenemos que el personal de Taps se encuentra con una puntuación de 57,1% (n=4) de riesgo elevado, y un 42,9% (n=3) de moderado, y que el personal de enfermería presenta un porcentaje de 14,3% de carácter elevado, y un 14,3% de moderado riesgo. Los demás puestos laborales se consideran en situación aceptable. El personal de Medicina familiar se lo considera de muy elevado riesgo por encontrarse en un puesto con elevadas exigencias cognitivas como a menudo o casi siempre aprender cosas o métodos nuevos, adaptarse a nuevas situaciones, tener buena memoria, tomar iniciativas entre otras, y emocionales por estar a menudo o casi siempre en el trato directo personal no empleado en tu trabajo (pacientes) y por ocultar las emociones ante superiores y compañeros. El personal de medicina general tiene muy elevado riesgo en su mayor parte con exigencias emocionales, como casi siempre tratar directamente con pacientes, a

menudo ocultar emociones a los compañeros, a los pacientes, y por la frecuencia de esperar dar una respuesta a los problemas emocionales de pacientes.

Figura 11

Dimensión de Variedad/Contenido.

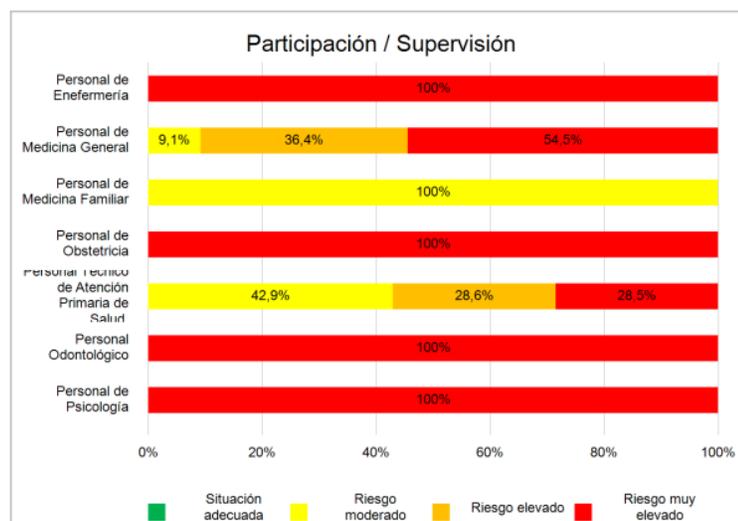


Nota: Adaptado de *FPSICO 4.1*, INSSST, 2022, [FPSICO Manual Uso.pdf](#).

Análisis: En la gráfica se demuestra que nivel de riesgo en cuanto a la variedad/contenido en el personal de salud del Fortín es su gran mayoría se encuentra en una situación de adecuado en sus puestos de trabajo, a excepción del personal de medicina general que tiene un 9,1%(n=1) de riesgo elevado, y un 18,2%(n=2) de riesgo moderado. Los resultados del personal médico con elevado riesgo psicosocial podrían deberse a que a veces el trabajo puede resultar rutinario, al desconocer cuanto contribuye el trabajo a la organización, y que a veces tu trabajo es reconocido por tus compañeros de trabajo.

Figura 12

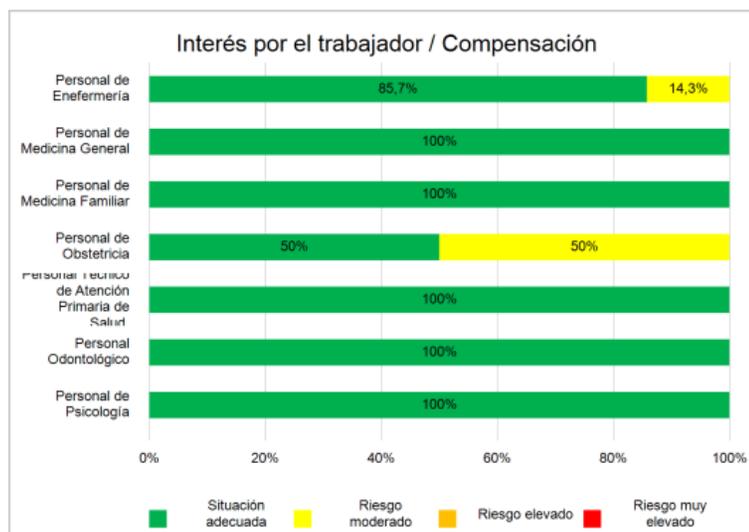
Dimensión de Participación/Supervisión.



Nota: Adaptado de *FPSICO* 4.1, INSST, 2022, [FPSICO Manual Uso.pdf](#).

Análisis: se puede observar en la gráfica el nivel de riesgo en la categoría de participación/supervisión de los trabajadores de salud de la unidad operativa. El personal de enfermería presenta un 100% (n=7) de riesgo muy elevado, el personal de obstetricia presenta un 100% (n=2) de riesgo muy elevado, el personal de odontología presenta un 100% (n=3) de riesgo muy elevado, mismo 100% (n=1) lo presenta el área de psicología, el personal de medicina general presenta un riesgo de 54,5% (n=6) de riesgo muy elevado, y un 36,4% (n=4) de riesgo elevado, el personal de Taps presenta un 28,5% (n=2) de riesgo muy elevado y un 28,6% (n=2) de riesgo elevado y en último lugar el personal de Medicina Familiar presenta una puntuación moderado en su 100% (n=1) del riesgo. Este nivel de riesgo es congruente con la poca o nula participación que tiene el personal sea en cambio de equipos y materiales, cambio en la manera de trabajar, en la reestructuración o reorganización de los departamentos, en los cambios en la dirección, en la elaboración de normas de trabajo, además de una supervisión deficiente en el método de realizar el trabajo en los puestos de medicina general, especialmente enfermería y psicología, y una insuficiente supervisión en el ritmo y calidad de trabajo realizado en el puesto de enfermería.

Figura 13

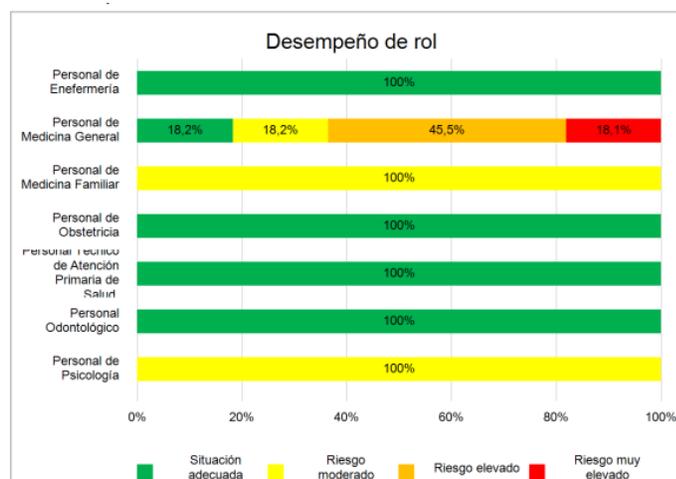
Interés por el trabajador/Compensación.

Nota: Adaptado de *FPSICO 4.1*, IN SST, 2022, [FPSICO Manual Uso.pdf](#).

Análisis: De acuerdo con la gráfica se evidencia el nivel de riesgo psicosocial interés por el trabajador y/o compensación en cada puesto de trabajo del personal de salud. En este cuadro podemos ver que el personal de obstetricia presenta una puntuación de 50% (n=1) de riesgo psicosocial moderado y el personal de enfermería presenta una puntuación de 14,3% (n=1) de riesgo moderado, siendo el resto del personal de salud con un nivel de situación adecuada en este nivel psicosocial. El riesgo moderado en ambos puestos de trabajo bien puede deberse a la insuficiente información que le proporcionan la empresa concerniente a la posibilidad promoción, a la regular e insuficiente facilidad para el desarrollo profesional, y en parte a las recompensas por el esfuerzo que se hace.

Figura 14

Dimensión Desempeño de rol.

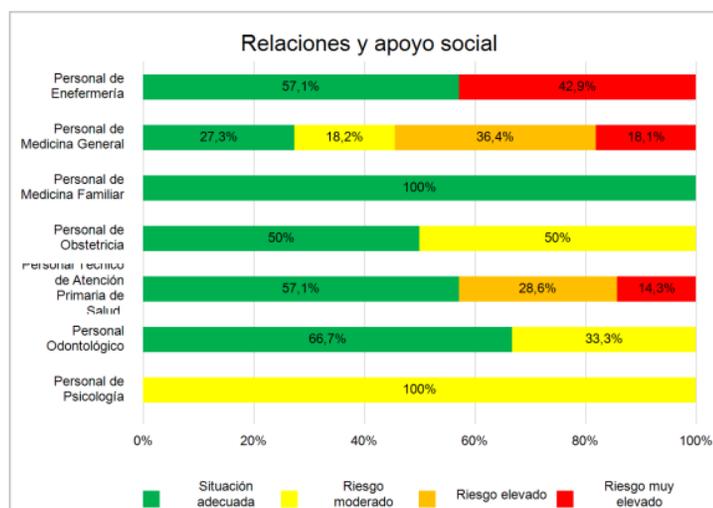


Nota: Adaptado de *FPSICO* 4.1, INSSST, 2022, [FPSICO Manual Uso.pdf](#).

Análisis: En la gráfica se nos presenta el nivel de riesgo en que se encuentra la dimensión psicosocial de Desempeño de rol por parte de los trabajadores de salud de la casa de salud El Fortín, por lo que podemos observar que el 18,1% (n=2) del personal de Medicina General presenta riesgo muy elevado, el 45,5% (n=5) presenta riesgo elevado, el 18,2% (n=2) presenta riesgo moderado, y que tanto el personal de psicología y el de Medicina familiar presenta un 100% (n=1) de riesgo moderado cada uno en esta esfera de evaluación. La puntuación alta en el personal de medicina General puede deberse a que con frecuencia (a menudo) se les asignan tareas que no se pueden realizar por no tener los recursos o materiales, además de que para ejecutar tareas hay que saltarse unos métodos establecidos (casos especiales de pacientes que necesitan referencia a tercer nivel) y de que a menudo se exige que se tome decisiones o realice cosas que no están de acuerdo porque supone un conflicto moral, legal (vitas medicas extramurales en sectores peligrosos).

Figura 15

Dimensión de Relaciones y apoyo social.



Nota: Adaptado de *FPSICO* 4.1, INSST, 2022, [FPSICO Manual Uso.pdf](#).

Análisis: Se puede visualizar en la presente grafica las puntuaciones de riesgo psicosocial en cuanto a las Relaciones y apoyo social presentes en los trabajadores del centro de salud. En esta encontramos que el personal de enfermería presenta un 42,9% (n=3) de riesgo muy elevado, el personal de medicina general presenta un 18,1% (n=2) de riesgo muy elevado, un 36,4% (n=4) de riesgo elevado, los Taps presentan un riesgo de 14,3% (n=1) de riesgo muy elevado, y un 28,6% (n=2) de riesgo elevado, pero que los demás puestos de trabajo se encuentran en situaciones de riesgo bajo. La puntuación de enfermería puede verse reflejado porque con cierta frecuencia son efecto de situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos) por parte de los pacientes aquejados, situaciones de conflictos interpersonales, y a veces sentir una discriminación en el entorno laboral (por razones de edad, sexo, raza) por parte de los pacientes. Un porcentaje del personal de medicina general estima con frecuencia conflictos interpersonales, además de que constantemente padecen situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, descalificaciones personales) por parte en su mayoría de pacientes. Por parte del personal de los taps puede verse reflejado la puntuación por no saber el procedimiento de actuación frente a conflicto interpersonales entre el personal de salud.

Tabla 2

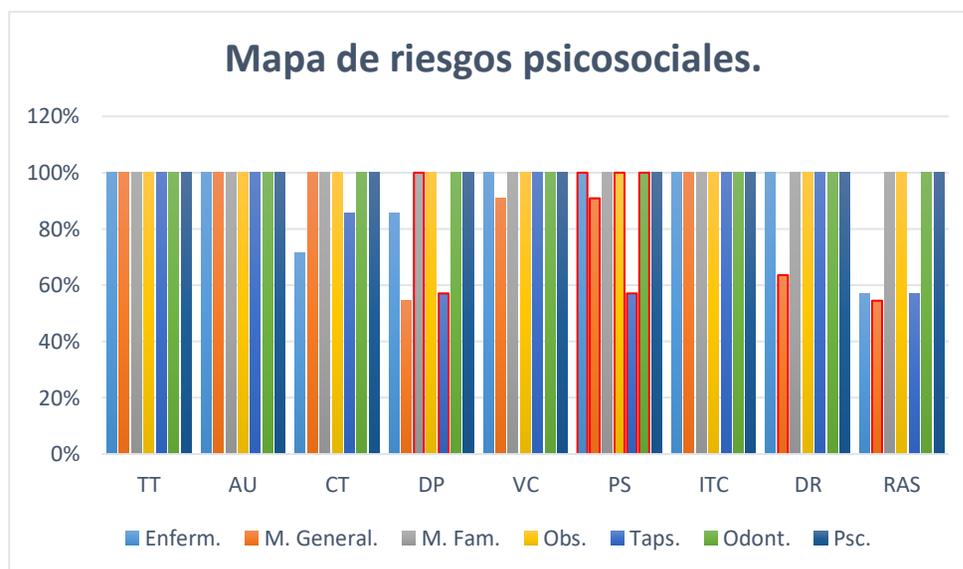
Mapa de riesgos psicosociales, por puesto de trabajo en base a los resultados
FPSICO 4.1.

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
Enferm.	100 %	100 %	71,4 %	85,7 %	100 %	100 %	100 %	100 %	57,1 %
M. General.	100 %	100 %	100 %	54,5 %	90,9 %	90,9 %	100 %	63,6 %	54,5 %
M. Fam.	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Obs.	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Taps.	100 %	100 %	85,7 %	57,1 %	100 %	57,1 %	100 %	100 %	57,1 %
Odont.	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Psc.	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Nota: Adaptado de FPSICO 4.1, INSST, 2022, FPSICO Manual Uso.pdf.

Figura 16

Mapa de riesgos psicosociales de los puestos de Trabajo



Análisis: En esta tabla porcentual se realiza un resumen de la incidencia de la exposición al riesgo psicosocial a priorizar para cada uno de los puestos de trabajo en las nueve dimensiones psicosociales evaluados en los trabajadores de salud. Por lo tanto, se ofrece un valor acumulado “suma” de los niveles de riesgo elevado y muy elevado, que se interpretan en celdas de color rojo si su valor es $> 50\%$ de la muestra, y las celdas de color verde si la sumatoria de riesgo es $< 50\%$ en la puntuación, obteniéndose el valor sumado de la puntuación de riesgo moderado y de la situación adecuada. Por lo que en los puestos de trabajo con mayor riesgo psicosocial en la dimensión de Variedad/contenido se encuentra el puesto de Medicina Familiar y los taps, en la dimensión de Participación/supervisión están los puestos de enfermería, medicina general, obstetricia, taps, odontología, y psicología con riesgo alto y muy alto. En la dimensión de Desempeño de rol tenemos a los médicos generales y en la dimensión psicosocial de Relaciones y apoyo social tenemos a los médicos generales con riesgo psicosocial elevado y muy elevado.

CAPÍTULO II: Propuesta

1.1. Fundamentos teóricos aplicados

Hoy en día se tiene un mayor conocimiento en cuanto a los derechos, y los trabajadores de empresas, organizaciones, gobiernos, reconocen a la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental de los trabajadores según la Organización Internacional del Trabajo. Esta inclusión de la SST se realizó en la 110ª conferencia que se llevó a cabo en Ginebra el 11 de junio del 2022. ((INSST) I. N., 2022)

La OIT define a los riesgos psicosociales por un lado a las interacciones entre en contenido, gestión, la organización del trabajo, y otras condiciones ambientales y organizativas y, por otro lado, a las competencias y necesidades de los trabajadores. Por ende, hace referencia a las interacciones que ejercen una influencia negativa en la salud de los trabajadores en cuanto a sus percepciones y experiencia. En otras palabras, los riesgos psicosociales son los aspectos del diseño y gestión del trabajo, así como también sus aspectos sociales y organizativos que tienen potencial de encausar daños psicológicos y/o físicos. (((INSST) I. N., 2018)

Los riesgos psicosociales que son originados en una actividad de trabajo pueden ser ocasionados por un déficit en las características de las tareas, en las características de la organización, en las características del trabajo, y la organización del tiempo laboral. En las características de la tarea nos referimos a la cantidad de trabajo, el desarrollo de aptitud para el puesto de trabajo, la repetitividad, la falta de autonomía, el ritmo, y prestigio social de la tarea en la organización. En las características de la organización como las variables estructurales (tamaño, formalización), las competencias, estructura de jerarquía, comunicación, relaciones interpersonales, el desarrollo de la carrera de los trabajadores, el liderazgo de la empresa, etc. Las características del trabajo que pueden originar riesgo son el diseño del lugar de trabajo, la remuneración, la estabilidad del trabajo, entre otras. Y en la característica de organización del tiempo laboral podemos encontrar la jornada, la duración de esta, las pausas laborales, trabajo en feriados, trabajos nocturnos, entre otros. (Gil-Monte, 2012)

El problema encontrado en las situaciones de riesgos psicosociales no deriva del trabajador, sino que el origen se encuentra del entorno del individuo donde provienen situaciones que generan riesgo, debido a un mal diseño y organización laboral. Pues no necesariamente la

exposición de los estos factores psicosociales afecta la salud mental de los trabajadores, pues muchas veces este mismo utiliza estrategias de afrontamiento ante estas situaciones laborales para eliminar el riesgo, ya sea modificando su comportamiento, o adaptándose a las situaciones en las que lo rodea. Por lo tanto, es en este punto donde es importante desarrollar programas para la prevención de riesgos psicosociales dirigidas a eliminar las fuentes de riesgo (Gil-Monte, 2012).

Los riesgos psicosociales al derivarse de una deficiencia en cuanto al diseño, organización y gestión del trabajo, pues es el lugar del trabajador la principal causa del riesgo psicosocial, pero también el entorno propicio de generar acciones en pro de la salud y el bienestar de los trabajadores. (Trabajo., 2018)

La importancia y la dificultad de la definición del estrés, es que, siendo un síndrome, un abanico de enfermedades presentan los mismos síntomas. Por lo que la OMS (2010) la define como “un conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para efectuar una acción”. En esto, se refleja que, ante una gran demanda en el ambiente laboral, el organismo se pone en marcha un conjunto de procesos fisiológicos y mentales para actuar como respuesta a dicha demanda. Si aquella respuesta resulta exagerada o insuficiente, se producen trastornos psicológicos de intensidades variadas, como somatizaciones y posteriormente derivar en enfermedades leves o graves en el individuo. Es una situación de salud que se describe por niveles altos de excitación y angustia, con una sensación frecuente de perder el control frente a la situación. (García-Moran, 2016).

Los problemas de salud en el trabajador aparecen cuando las exigencias del trabajo no se adapta las necesidades, expectativas o capacidades del empleado. Puesto que la consecuencia no solo repercute en el trabajador sino en la organización, por medio de ausentismo laboral, conflicto laboral, baja productividad, renuncias, entre otros. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2022)

Los estudios demuestran que existe una gran relación con riesgo psicosociales con el estado de salud de los individuos cuando se mantienen una exposición alta, sostenida y crónica a los riesgos. Por lo que es probable a que se produzca una experiencia de angustia ocupacional, junto con síntomas que indican un mal estado de salud como síntomas psiquiátricos, enfermedades cardiovasculares. Además, que se ha demostrado que los riesgos psicosociales,

comprometen el desempeño laboral, demostrando ausentismos, costos médicos, discapacidad ocupacionales, accidentes relacionados con el trabajo. Puesto que, las personas experimentan la angustia ocupacional, pueden propender a comportamientos contraproducentes, como conflictos interpersonales entre los compañeros, o supervisores, lo que afecta el desempeño de la institución. (Pujol-Cols, 2021)

En este estudio se encontró que los riesgos relacionados con las demandas psicosociales, la participación/supervisión (predominantemente la participación), el desempeño del rol, y las relaciones y apoyo social fueron considerados como riesgos psicosociales elevados, que relacionados con otros estudios se reveló que los factores psicosociales como demandas psicológicas, la participación y supervisión social, el desempeño de rol, fueron considerados como factores predictores significativos del estado de salud de los trabajadores. (Cabezas N. , 2019)

La exposición de los trabajadores a un riesgo no puede ser igual a cero, ya que en teoría en todos los puestos de trabajo se puede valorar la presencia de cierto nivel de exposición psicosocial, aunque esta sea baja, por lo que, si no se la reconoce por falta de conocimiento, una mala gestión puede llegar a amenazar la salud de los trabajadores. ((INSST) I. N., 2018)

Se observo en el estudio que entre las dimensiones afectadas en el personal de salud que se encuentran expuestos en sus diferentes puestos de trabajo, son las demandas psicosociales, y la participación social que más prevalecen en el entorno laboral. Las demandas psicosociales que se configuran son las exigencias emocionales, el esfuerzo de ocultación de emociones, y el requerimiento de tratos con personas son los aspectos que más se mantienen. Siendo a su vez observado en otros estudios analizados en centros de salud de Chile donde se encontró que el riesgo psicosocial más alto son las exigencias emocionales, aportando a su vez una relación con las enfermedades de los trabajadores, de manera más estructural como organizacional. Los centros o casa de salud son instituciones que interviene el trabajo emocional, refiriéndose a la carga emocional presente de los trabajadores, la valencia y a la relación con el puesto laboral. Esta dimensión no afecta per sé, la salud de los trabajadores cuando mantienen una identidad profesional en su puesto de trabajo, pero en una disonancia emocional puede desarrollar enfermedad. (Méndez, 2018)

En base a lo descrito, el Ministerio del trabajo del Ecuador implementa una guía para evaluar los riesgos psicosociales abordados, describiendo la implementación de programas para la prevención de los riesgos psicosociales enfocados en la educación, prevención y promoción, con el fin de promover la salud física y mental de los trabajadores en el entorno laboral, como la reducción de la discriminación en el trabajo. (Trabajo., 2018)

Por lo que se intervino con un estudio no experimental, cuantitativo, descriptivo, enfocado en la evaluación de 32 trabajadores de salud de diferentes puestos de trabajo que forman parte del Centro de Salud tipo A “El Fortín”, durante el periodo de enero-diciembre del 2023. Se identificó los riesgos psicosociales más predominantes en el personal de salud y su relación con el estrés laboral, realizando cuestionarios a través de la metodología de la herramienta FPSICO 4.1, que demostraron que las dimensiones psicosociales de Demandas Psicológicas (DP), la Participación social (PS), el Desempeño del Rol, y las Relaciones y apoyo social (RAS) son los factores más determinantes en la relación de la salud de los trabajadores.

1.2. Descripción de la propuesta

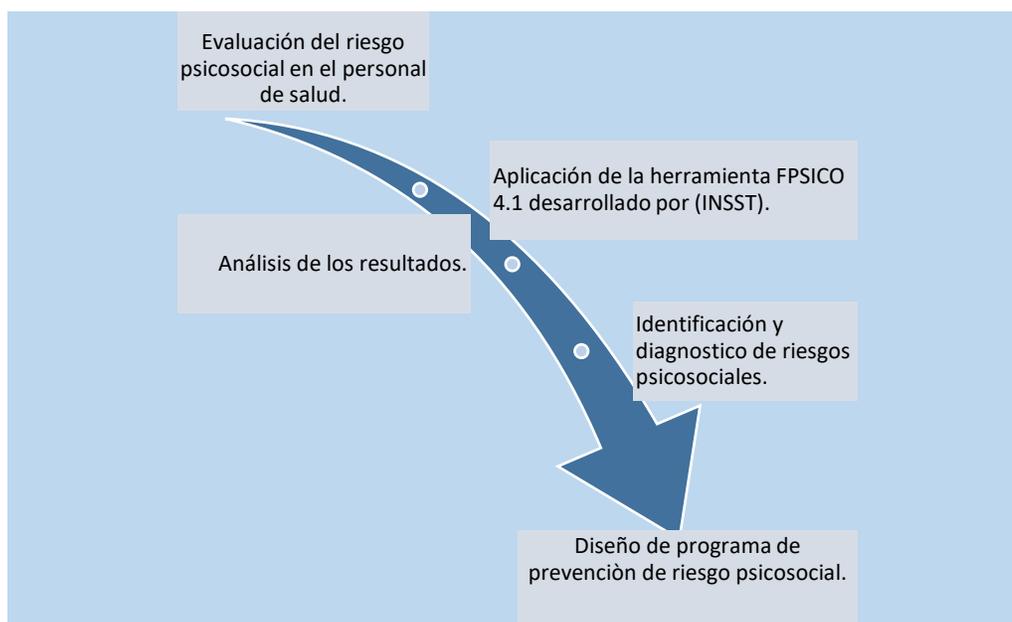
Es el diseño de un plan de prevención de riesgo psicosociales en el personal de salud que labora en la unidad de salud El Fortín de la Flor, ciudad de Guayaquil

El diseño implementado se describe en los siguientes apartados, donde primero se realizó la evaluación de resultados obtenidos a través de una batería de preguntas utilizadas por la herramienta FPSICO 4.1, previo a esto se realizó inducción del cuestionario al personal, para luego presentarles el cuestionario en físico (hojas), indicando su anonimidad al personal de salud de las diferentes áreas de trabajo, posteriormente analizar y registrar los resultados obtenidos en la evaluación y finalmente elaborar un programa de intervención a los riesgos más prevalentes encontrados en la evaluación.

a. Estructura general

Tabla 3

Estructura del diseño de un plan de prevención de riesgos psicosociales.



b. Explicación del aporte

El estudio se enfoca en proporcionar un plan de prevención de riesgos psicosociales que intervienen en el personal de salud de la Unidad operativa tipo A “El Fortín” para que al aplicar un cuestionario que deriva de la herramienta psicosocial FPSICO 4.1, se identifique los factores con riesgo psicosociales altos, para la salud de los trabajadores. Puesto que, es importante para realizar las respectivas intervenciones de acuerdo con los resultados psicosociales obtenidos y adoptar medidas adecuadas en favor de los trabajadores, empleadores, autoridades, con el objetivo de lograr mejorar la calidad de la salud física, mental y social, para que el trabajador se sienta conforme con el puesto de trabajo. De esta manera al implementar el programa de prevenciones de riesgos psicosociales no solo ayudamos al trabajador, sino también a la organización, a la familia y al entorno social, mejorando la producción, como atenuando las ausencias, y gestionando un entorno laboral saludable, con sus respectivos seguimientos y evaluaciones posteriores para determinar los resultados de las estrategias aplicadas en los riesgos psicosociales elevados del personal de la salud.

c. Estrategias y/o técnicas

Diseño de plan de Prevención de Riesgos Psicosociales en los Profesionales de la Salud del Centro de Salud tipo A “El Fortín” del cantón de guayaquil.

Introducción:

Toda organización, empresa, institutos de trabajo deben de contar con un entorno de laboral saludable, apto para el trabajo a realizar, siendo a su vez interés del empleador en ejecutar gestiones, programas y estrategias de salud y seguridad para salvaguardar la integridad física y mental de los trabajadores, garantizando un entorno laboral saludable, tomando a considerar los riesgos psicosociales que muchas veces pasan desapercibidos por los trabajadores, compañeros de trabajo y las autoridades, para a su vez hacerles frente a estos riesgos que pueden llegar a causar daño en la salud física y mental y social de los trabajadores si se mantiene una exposición crónica. Por lo que, es necesario la elaboración de un plan de prevención de control de riesgos psicosociales en el personal de salud del Centro de Salud que sirve y atiende con dedicación a la comunidad.

Objetivo

Diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales en el personal de salud del centro de salud tipo A “El Fortín”, ciudad de Guayaquil.

Alcance

El programa elaborado servirá en el beneficio del personal de salud, en los diferentes puestos de trabajo respectivo del Centro de Salud, puesto que, en el personal se realizó una evaluación de riesgos psicosociales utilizando la metodología de FPSICO 4.1 y beneficiara a los pacientes, familias y la misma Unidad de Salud.

El plan de prevención servirá como un patrón de referencia para estudios de índole similar que se realicen en la unidad operativa, abordando otros aspectos en la dimensión del riesgo psicosocial, como en adición a otras metodologías con otros factores de riesgo.

Marco Legal

La constitución de la Republica del Ecuador en su Art. 326, numeral 5, establece que toda persona tendrá derecho a desarrollar su trabajo en un entorno adecuado, propicio, que a su vez garantice su salud integral, seguridad, higiene y bienes del trabajador. Y que en el Art. 33 establece que el trabajo es una fuente de realización del individuo y base de la economía, pues el estado garantizara a los trabajadores el completo respeto de su dignidad, a su vida decorosa, remuneraciones y el desempeño de un trabajo saludable y aceptado. (Ecuador. A. N., 2011)

El código del trabajo establece en el Art 42, que los empleadores están en la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, con la implementación programas de capacitación y políticas referentes a identificar el factor psicosocial de acoso laboral, además de prevenir toda forma de discriminación, hostigamiento, e intimididades que se pudiera efectuar en la relación laboral con los trabajadores y de estos con el empleador. (Ecuador. A. N., 2020)

El Art 11 del reglamento General de Seguridad y Salud del Trabajo, establece que los empleadores que cuenten con más de 10 trabajadores deben adoptar un plan de prevención de riesgos laborales que puedan afectar la salud y bienestar de los trabajadores en sus diferentes puestos laborales. Además, deberá cumplir con las disposiciones del Reglamento. El Art. 24 del

reglamente establece un programa que previene los riesgos asociados a la esfera psicosocial con el fin de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, además de ser informados y concientizados a los trabajadores. (Humanos., 2021)

El Art 11 de la resolución CD 513 establece que en todo trabajo se deberán tomar medidas encaminadas a reducir los riesgos laborales, que se basarán en directrices del SG-SST, por lo que las empresas deberán elaborar planes integrales de prevención de riesgos laborales, así como los psicosociales fomentando la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores tomando en cuenta la salud física, mental y la ergonomía del trabajo. (Social., RESOLUCIÓN C.D. 513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo., 2016)

El Instrumento Andino de Seguridad y salud ocupacional, establece en el art. 11, que en todo trabajo se deberán optar por medidas que lleven a reducir los riesgos del trabajo. Estas medidas se basarán, para el logro de los objetivos, en directrices sobre la SGSST y en el entorno laboral como responsabilidad social y organizacional. No obstante, en el inciso K, se hace referencia la adopción del trabajo y de los puestos del trabajo a las capacidades del trabajador, teniendo en cuenta la salud física y mental del individuo, para los diferentes riesgos psicosociales expuestos en el trabajo. (Social., Decisión 584 Instrumento Andino de seguridad y salud en el trabajo., 2005)

El art 5 del decreto ejecutivo 2393, establece que el IEISS deberá informar y de proporcionar instrucción a empresas y trabajadores sobre la prevención de riesgos del trabajo y al mejoramiento del medio ambiente. (Social., Decreto ejecutivo 2393, 1986)

Definiciones

Una vez racializado el estudio de los riesgos psicosociales en el personal de salud del Centro de Salud El “Fortín”, y posterior al diagnóstico de los factores de riesgos muy elevados en las diferentes áreas de servicio del personal de salud, se procede a intervenir, previo a dar unas definiciones de prevención, y de estrategia de promoción e intervención en materia de seguridad y salud en el trabajo para dar a conocer el plan de prevención y control de los riesgos con el fin de mejorar los resultados de incidencia de los riesgos psicosociales.

Los servicios de salud ocupacional, que se encargan del asesoramiento a los empleadores en relación con la mejora de las condiciones laborales y de seguimiento en la vigilancia de la salud de sus trabajadores abarcan en gran porcentaje a empresas grandes del sector, mientras que más del 85% de trabajadores de pequeñas empresas, del sector no estructurado carecen de algún tipo de cobertura de la salud ocupacional. (Salud., 2017)

La definen a los factores psicosociales a las condiciones del individuo, del medio extralaboral e intralaboral, que en condiciones de intensidad y de tiempo de exposición pueden generar efectos negativos en la salud de los trabajadores, la organización y su grupo de trabajo. (Guerra, Quimí Espinoza, & Escobar Segovia, 2020)

La comisión europea define el estrés laboral como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas, y del comportamiento ante ciertos aspectos adversos o nocivos del trabajo, de la organización y del medio ambiente laboral. Por lo que se caracteriza por altos niveles de excitación y de reacción y la frecuente sensación de no poder sobrellevarlos. Por tal motivo suponen un deterioro global y determinante en el rendimiento del trabajador y de este en la organización laboral. (School, 2021).

La promoción de salud en el lugar de trabajo según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo es definida como “El esfuerzo en común de los empresarios, trabajadores y la sociedad en su conjunto para mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores. Puesto que, es determinante aunar los esfuerzos en temas y estrategias promocionales, ya que la salud la fomenta no solo el empleador ni las autoridades superiores sino el trabajador, con los compañeros, que se encuentran en el entorno laboral. La promoción en salud puede a su vez garantizar un equilibrio flexible y muy dinámico entre, de un lado, las expectativas de los pacientes o clientes y las metas que tiene la empresa y por otro lado las aptitudes y necesidades de los empleados en lo que compete a salud, para favorecer a las organizaciones a competir en el mercado. (AISS, 2019).

En el marco legal del Acuerdo ministerial MDT-2017-082, Art 9, establece que en todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que tengan más de 10 trabajadores, deberán implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, basándose a los parámetros y formatos que establece la Autoridad laboral, que a su vez deberá contener acciones para

fomentar la cultura de no discriminación y de igual de oportunidades en el entorno laboral. (Trabajo M. d., 2017)

La participación de los trabajadores en el proceso es muy importante para garantizar una mejora continua en la identificación y su respectiva gestión de los riesgos encontrados. Por lo que tanto el empleador como el trabajador son quienes mejor conocen de los problemas que surgen en el lugar de trabajo y no obstante su participación ha demostrado ser un factor de éxito al momento de hacer frente a los riesgos psicosociales del trabajo (Trabajo A. E., 2022)

Por lo que finalmente se realiza un programa de control de riesgos psicosociales, el cual se detalla a continuación, para las dimensiones psicosociales con alto riesgo del personal de salud de la unidad operativa “El Fortín”, después de ser evaluados con la herramienta de FPISCO 4.1, se tomó la puntuación de riesgo muy elevado en las dimensiones observadas, los cuales son: Participación/supervisión(65.6%), Demandas psicológicas (6,3%), Desempeño de Rol (6,3%), y Relaciones y Apoyo social(18,7%).

Tabla 4

Programa control para Riesgo Participación/Supervisión

Factor de riesgo	Descripción	% nivel de riesgo	Problemática	Propuesta de Control	Responsable	Frecuencia	Medios de Verificación
Participación/Supervisión	Grado de Participación	65.6 %	Los empleados no participan en aspectos como: cambios en la manera de trabajar, en cambios de equipos y materiales.	Realizar reuniones cuando se trate de la adquisición de equipos o materiales para el área de trabajo, donde se realice un conversatorio, se escuche propuesta y se ayude en la toma de decisiones.	Jefe inmediato superior.	Trimestral	Actas de reunión y foto.
			Los funcionarios de salud no participan en situaciones de elaboración de normas de trabajo, en restructuración de los departamentos.	Realizar reuniones para integrar al personal de salud en la socialización de normas de trabajo y conversatorios de reorganización ergonómica de los departamentos en función de su labor.	Jefe inmediato, jefe de Taps.	Trimestral.	Acta de reunión y foto.
	Nivel de Control ejercido por el director y/o supervisor.		Control ejercido por la autoridad de la unidad operativa es deficiente en métodos de realizar el trabajo en el personal de salud.	Realizar reuniones laborales por parte de personal encargado para poder atender a las sugerencias, dudas, observaciones realizadas por el personal en virtud de la mejora del servicio de salud.	Feje inmediato superior, Lcda. de enfermería de planta y jefe de taps.	Trimestral.	Acta de reunión y foto.
			Control del jefe inmediato es insuficiente en la supervisión del ritmo y calidad de trabajo en el puesto del personal.	Realizar reuniones laborales para conversatorios de sugerencias, quejas, que atiendan a mejorar la supervisión en beneficio de los servicios del personal de salud.	Jefe inmediato superior, Lcda. de enfermería.	Mensuales	Actas de reunión y foto.

Tabla 5

Programa control para Riesgo Relaciones y Apoyo Social (RAS).

Factor de riesgo	Descripción	% nivel de riesgo	Problemática	Propuesta de Control	Responsable	Frecuencia	Medios de Verificación
Relaciones y Apoyo social.	Nivel de Relaciones interpersonales.	18,7 %	Los funcionarios de salud son frecuentemente objetos de violencia psicológica (amenazas, insultos) por parte de los pacientes (generalmente extramural)	Realización reuniones con espacios de confianza y apoyo donde los trabajadores puedan hablar sobre su experiencia y sugerencias al respecto.	Personal de salud mental (Psicóloga)	Semestral	Listado de asistencia.
				Realizar acompañamientos con personal calificado, en las brigadas de atención médica y vacunación y reportar cualquier abuso encontrado.	Médico rural encargado, personal de salud mental.	Mensual.	Fotos y listado de asistencia.
				Reuniones de capacitación de como identificar, actuar y abordar ante la violencia psicológica encontrada y de ser el caso negar atenciones próximas en visita extramural.	Personal de salud mental y médico rural encargado.	Trimestral	Acta de reunión.
			Los funcionarios de salud generalmente no saben cómo proceder frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores.	Realizar reuniones del personal laboral para gestionar y abordar un procedimiento ante conflictos interpersonales y ofrecer entornos seguros para evitar tales conflictos.	Personal de salud mental, jefe de taps.	Semestral	Acta de reunión.
	Nivel de apoyo social.		Los funcionarios de salud a veces se sienten discriminados (en raza, sexo, edad, formación) por parte de los pacientes	Realizar reuniones con espacios seguros de apoyo y confianza donde puedan hablar sobre sus experiencias.	Personal de salud mental.	Trimestral.	Listado de asistencia. Cuestionarios de satisfacción.

Tabla 6

Programa de control para Riesgo Desempeño de rol. (DE)

Factor de riesgo	Descripción	% nivel de riesgo	Problemática	Propuesta de Control	Responsable	Frecuencia	Medios de Verificación
Desempeño de rol.	Nivel realización de trabajo	6.3%	Los funcionarios de primer nivel de atención a menudo se les asignan tareas que no se pueden realizar por no tener recursos o materiales o insumos.	Realizar capacitaciones para mejorar habilidades y eficiencia de los funcionarios.	Médico familiar	Trimestral.	Lista de asistencia.
				Implementar un mecanismo de retroalimentación donde los funcionarios informen sobre dificultades y carencias existentes.	Jefe de taps.	Trimestral.	Encuestas periódicas de retroalimentación.
				Realizar reuniones con el comité local de salud, líderes comunitarios, fundaciones, personal distrital para gestionar la redistribución y adquisición de insumos, adjuntando respectivos formularios de medicamentos.	Jefe inmediato, responsable de CLS, líder de fundación.	Mensual.	Fotos y acta de reunión.
			Los funcionarios de salud a menudo, para ejecutar tareas tiene que saltarse los métodos establecidos de la unidad de salud.	Realizar reuniones de consultoría en salud para abordajes rápidos para atender casos especiales de pacientes que necesiten referencia y/o tratamiento inmediato.	Medico familiar, Medico rural encargado.	Cuando el caso lo amerite.	Informe y solicitud de referencias a tercer nivel, lista de asistencias.
	Conflicto de rol.		Los funcionarios de salud a menudo se les exige que tomen decisiones o realice visitas extramurales en lugar peligrosos que no están de acuerdo porque supone conflicto moral.	Realizar reuniones para optimizar y asegurar el bienestar del personal de brigada en la estrategia de médico del barrio, donde se cuente con el apoyo de líderes comunitarios, policía nacional.	Responsable de CLS, Medico rural encargado.	Trimestral	Fotos y lista de asistencia.

Tabla 7

Programa de control para Demandas psicológicas (DP)

Factor de riesgo	Descripción	% nivel de riesgo	Problemática	Propuesta de Control	Responsable	Frecuencia	Medios de Verificación
Demandas Psicológicas.	Exigencias cognitivas.	6,3%		Realización de protocolos para atención de patologías observadas comunes y no tan comunes del sector de trabajo.	Médico rural encargado y Médico familiar.	Trimestral.	Protocolos de atención.
			El personal de salud a menudo requiere aprender cosas o métodos nuevos, adaptarse a nuevas situaciones.	Capacitaciones de uso de una app IA en medicina utilizados para facilitar abordajes asistenciales de acuerdo al criterio profesional.	Personal de técnicos de sistema. Médico rural encargado.	Trimestral.	Listado de asistencia, App de IA en medicina.
	Los funcionarios requieren a menudo tener buena memoria y a tomar iniciativas.		Capacitaciones en el uso de herramientas de cálculo utilizadas para dosificación de fármacos, fórmulas, algoritmos y protocolos de atención en pacientes prioritarios y vulnerables	Personales de TIC, médico familiar.	Semestral	Lista de asistencia, Herramientas y protocolos de atención de salud.	
	Los funcionarios de salud están a menudo en el trato directo con personal no empleado (pacientes) con mala actitud.		Realizar reuniones laborales para actividades de recreación y esparcimiento del personal de salud propiciando el trabajo en equipo.	Equipo de salud mental, jefe de Taps, médico rural encargado.	Mensual.	Lista de asistencia y foto	
	Exigencias Emocionales		El personal de salud a menudo suele ocultar sus emociones ante los compañeros y el jefe inmediato superior.	Realizar reuniones de espacio de confianza y apoyo para gestionar las emociones laborales y extralaborales y fortalecer los tratos interpersonales con el personal laboral	Personal de Psicología, jefe de Taps.	Bimensual	Listado de asistencia y foto.

1.3. Validación de la propuesta

En esta presente propuesta menciono su validación por parte del criterio de los especialistas en el tema.

PISC. JESSICA SARUCA JIMENEZ CARGUA, con título de Psicóloga Clínica, cuenta con 9 años de experiencia en el área de psicología del Centro de Salud tipo A, El Fortín.

DR. JOSE GROGORIO BRIONES BRIONES, con título de Médico General, cuenta con 10 años de experiencia en el área de Administrador técnico del C.S. El Fortín.

1.4. Matriz de articulación de la propuesta

Tabla 8

Matriz de articulación

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
Diseño de plan de prevención de Riesgos Psicosociales en el personal de la salud del Centro de Salud tipo A "El Fortín".	-Revisión Bibliográfica de Estudios similares. -Normativa Legal	Estudio Cuantitativo, Descriptivo, No experimental.	Aplicación del Cuestionario de evaluación de riesgos Psicosociales FPSICO 4.1 en el personal de salud del Centro de Salud tipo A" El Fortín"	Después de realizar el análisis de resultados de los cuestionarios aplicados al personal de salud, se observó que los riesgos que dieron como resultado de MUY ELEVADO, posterior a ser evaluados con el instrumento FPSICO 4.0, son: Participación supervisión (65,6%), Relaciones y apoyo social (18,3%), Desempeño de rol (6,3%), Demandas Psicológicas (6,3%) por lo que se procede al diseño de un programa de control psicosocial.	Cuestionarios de Riesgos Psicosociales FPSICO versión 4.1.

Conclusiones

- La OIT define a los riesgos psicosociales como la interacción entre el trabajo, medio ambiente, y las condiciones de su organización a la vez de tomar en cuenta las capacidades del trabajador, las necesidades, su cultura y las experiencias ganadas por lo que a través de sus percepciones y experiencia puede influir en la salud, el rendimiento, y su satisfacción laboral. Es decir, todas aquellas características de las condiciones laborales que afecten a la salud del trabajador. Por lo tanto, en nuestra institución de salud englobamos los factores psicosociales e identificamos aquellas características que tiendan afectar su salud física y mental.

- La herramienta FPSICO 4.1 consta de 9 dimensiones de riesgo psicosocial como son la Autonomía (AU), el Tiempo de trabajo (TT) Carga de trabajo (CT), Demandas Psicológicas (DP), Variedad/contenido (VC), Participación/supervisión (PS), Interés por el trabajadore/compensación (ITC), Desempeño de rol (DR) y Relaciones y apoyo social (RAS) que proporcionan al perfil valorativo una puntuación de riesgo como una situación adecuada, riesgo moderado, riesgo elevado, y riesgo muy elevado. Por lo que en nuestro estudio tenemos que los riesgos encontrados fueron la Participación/supervisión (65,6%), Relaciones y apoyo social (18,3%), Desempeño de rol (6,3%), Demandas Psicológicas (6,3%) para lo cual se diseñó un plan de prevención.

- Por lo que se realiza un diseño de prevención de riesgos psicosociales en el personal de la salud en las 4 dimensiones psicosociales con riesgo muy elevado, contemplando las problemáticas más puntuadas, integrando una propuesta de control de riesgo, con el responsable a llevarlo a cabo, su frecuencia y los medios de verificación.

- Por último, el plan de prevención de riesgos psicosociales es de gran importancia en nuestra institución ya que definimos los riesgos principales, analizamos los datos estadísticos, llegamos al planteamiento de una propuesta que delinea cada una de las actividades para controlar aquellos riesgos psicosociales encontrados en 4 dimensiones psicosociales, y posteriormente se realice un seguimiento al mismo para lograr proporcionar un bienestar físico y mental en la salud de los trabajadores, beneficiando directamente a la institución, a los compañeros, pacientes y a los familiares de los trabajadores.

Recomendaciones

- Se recomienda que toda institución u organización, la importancia de realizar capacitaciones, talleres, conversatorios, en materia de riesgos psicosociales del trabajo en el personal de salud como parte de riesgos existentes expuestos diariamente, con consecuencia desde leve hasta fatales, además de la toma de conciencia para mejorar su salud física y mental, como en el cumplimiento de la normativa legal.
- Se recomienda la utilización de esta herramienta de medición de los riesgos psicosociales en las organizaciones e instituciones públicas y del sector privado, por ser FPISCO 4.1 una versión actualizada, flexible, plausible, de gran alcance, de modalidad física como computarizada, con cálculo y graficas automatizado a la vez nos permite exportar e importar estudios, y evidenciar los resultados agrupados y/o comparativas según los indicadores añadidos.
- La socialización del diagnóstico psicosocial al personal de salud del Fortín en los diferentes riesgos presentes en la unidad operativa, considerando los riesgos psicosociales con puntuaciones de riesgo muy elevado encontrados a intervenir, a través de la herramienta de evaluación FPSICO 4.1,
- Se recomienda la implementación de un programa de prevención de riesgos psicosociales que proporciona este estudio con el fin de cumplir los objetivos propuestos de mejorar el ambiente laboral, disminuyendo y eliminando los riesgos psicosociales presentes, propiciando una cultura laboral saludable, beneficiando a los trabajadores, pacientes y al mismo Centro de Salud. A su vez de realizar el seguimiento respectivo, y reevaluaciones con la misma herramienta de acuerdo con los indicadores que establecimos en el diagnóstico inicial, para establecer si los trabajadores han asimilado las mejoras indicadas en la primera evaluación.
- Por ultimo los resultados obtenidos en esta investigación pueden servir de base para futuras investigaciones orientadas en riesgos psicosociales en personal de salud o integrarse a otros estudios de otros factores de riesgos que pudieran afectar la salud de los trabajadores.

• Bibliografía

- (INSST), I. N. (11 de 2018). *Efectos sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518?t=1551312519071>
- (INSST), I. N. (2022). *OIT*. Obtenido de <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-nuevo-derecho-fundamental-segun-la-oit>
- AISS, R. d. (2019). *Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo*. Obtenido de <https://www.issa.int/es/guidelines/whp/174864>
- Benintez, L. B. (02 de 2018). *Evaluación de factores de riesgos que ocasionan accidentes laborales en las empresas de Machala-Ecuador*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200341
- Bustos, H. S. (08 de 2014). *Riesgos Psicosociales en Conductores de Transporte de Carga y Pasajeros Urbanos e Interurbanos, y su Asociación con la Autopercepción de Salud y Siniestralidad Laboral*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000200002#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20se%20define,el%20medio%20ambiente%20de%20trabajo.
- Cabezas, N. (09 de 2019). *“EVALUACION DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE.”* Obtenido de <chrome-extension://mhnlagilnojmhinhkckjpnpcpbhabphi/pages/pdf/web/viewer.html?file=https%3A%2F%2Frepositorio.uisek.edu.ec%2Fbitstream%2F123456789%2F3544%2F2%2FTRABAJO%2520DE%2520TITULACION.pdf>
- Cabezas, N., & Verónica Alexandra. (13 de 09 de 2019). *EVALUACION DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE.* Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3544/2/TRABAJO%20DE%20TITULACION.pdf>
- Danilo, F. M., & Rosero Bucheli, M. (14 de 06 de 2021). *EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES BASADO EN LAS METODOLOGÍAS FPSICO 4.0 Y EN EL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO. CASO APLICADO*

- AL PERSONAL MÉDICO QUE LABORA EN EL HOSPITAL GENERAL IBARRA DEL IESS.* Obtenido de <http://190.15.137.77/bitstream/11010/607/1/TESIS%20MARLON%20FLORES.pdf>
- Ecuador., A. N. (2011). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008.* Obtenido de chrome-extension://mhnlakgilnojmhinhkckjpnpcpbhabphi/pages/pdf/web/viewer.html?file=https%3A%2F%2Fwww.oas.org%2Fjuridico%2Fpdfs%2Fmesicic4_ecu_const.pdf
 - Ecuador., A. N. (2020). *CODIGO DEL TRABAJO.* Obtenido de chrome-extension://mhnlakgilnojmhinhkckjpnpcpbhabphi/pages/pdf/web/viewer.html?file=https%3A%2F%2Fwww.ces.gob.ec%2Flotaip%2F2020%2FJunio%2FLiteral_a2%2FC%25C3%25B3digo%2520del%2520Trabajo.pdf
 - Fernandez, V. D., Rey Merchan, M., & Lopez Arquillos, A. (2021). Recuperado el 15 de 07 de 2023, de Estudio comparativo de los riesgos psicosociales: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n1/1132-6255-medtra-30-01-24.pdf>
 - García-Moran, M. d. (30 de 11 de 2016). *El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/1471/147149810001/html/>
 - Gil-Monte, P. R. (06 de 2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional.* Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012
 - Guerra, E. E., Quimí Espinoza, J., & Escobar Segovia, K. (2020). RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EMPRESAS QUE PRESTAN SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL: UN ESTUDIO EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 21-39.
 - Humanos., S. d. (2021). *REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO DE LA SECRETARIA DE DERECHOS HUMANOS.* Obtenido de chrome-extension://mhnlakgilnojmhinhkckjpnpcpbhabphi/pages/pdf/web/viewer.html?file=https%3A%2F%2Fwww.derechoshumanos.gob.ec%2Fwp-content%2Fuploads%2F2021%2F05%2F15.-reglamento_de_seguridad_y_salud_ocupacional_sdh.pdf
 - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (04 de 2022). *FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática.* Obtenido de

- <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/FPSICO+4.1+Manual+de+uso.pdf/5d6ae7da-ae51-486c-c7e0-990e8d61e022?t=1660131894697>
- ISTAS21, P. (2021). *NTP 703: El método COPSQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*. Obtenido de https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_703.pdf/2c8e594e-6330-429e-ae3d-f03d590ae087
 - Leon, M. L. (2021). Recuperado el 7 de 04 de 2021, de Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario.: <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/2895/1/MARILYN%20TOMALA%20LEON%20-%20TESIS.pdf>
 - Méndez, N. C. (2018). *Riesgos Psicosociales y Salud laboral en Centros de Salud*. Recuperado el 13 de 10 de 2018, de scielo: <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00155.pdf>
 - Ministerio del Trabajo. (10 de 2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>
 - MONTOYA, M. A. (2020). *ESTRÉS LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LA SALUD QUE AFECTAN*. Obtenido de <http://52.0.229.99/bitstream/20.500.11839/8061/1/237553-2020-III-GTH.pdf>
 - Pico, C. F. (2021). Recuperado el 29 de 01 de 2021, de Riesgos psicosociales ante la amenaza infecciosa en personal de enfermería en un centro de salud de Ecuador 2020: <file:///C:/Users/Windows%2010%20Pro/Downloads/202-918-1-PB.pdf>
 - Pujol-Cols, L. (12 de 2021). *Ten years of research on psychosocial risks, health, and performance in Latin America: a comprehensive systematic review and research agenda*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622021000300004
 - Saavedra, Y. A. (11 de 2020). *"FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y*. Obtenido de <https://www.itson.mx/oferta/mgo/Documents/ALEJANDRA%20MURRIETA%20SAAVEDRA.pdf>

- Salud., O. M. (11 de 2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- School, I. B. (02 de 2021). *Factores y Riesgos Psicosociales: formas y consecuencias*. Obtenido de <https://idesie.com/blog/2021/02/16/factores-y-riesgos-psicosociales-formas-y-consecuencias/#:~:text=Principales%20riesgos%20psicosociales-,El%20estr%C3%A9s,el%20medio%20ambiente%20de%20trabajo.>
- Social., I. E. (11 de 1986). *Decreto ejecutivo 2393*. Obtenido de Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo: chrome-extension://mhnlakgilnojmhinhkckjpnpcpbhabphi/pages/pdf/web/viewer.html?file=https%3A%2F%2Fewsdata.rightsindevelopment.org%2Ffiles%2Fdocuments%2F19%2FIADB-EC-L1219_f25d5vw.pdf
- Social., I. E. (05 de 2005). *Decisión 584 Instrumento Andino de seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de chrome-extension://mhnlakgilnojmhinhkckjpnpcpbhabphi/pages/pdf/web/viewer.html?file=https%3A%2F%2Foiss.org%2Fwp-content%2Fuploads%2F2018%2F12%2Fdecision584.pdf
- Social., I. E. (4 de 03 de 2016). *RESOLUCIÓN C.D. 513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*. Obtenido de chrome-extension://mhnlakgilnojmhinhkckjpnpcpbhabphi/pages/pdf/web/viewer.html?file=https%3A%2F%2Fsart.iess.gob.ec%2FDSGRT%2Fnorma_interactiva%2FIESS_Normativa.pdf
- Trabajo, A. E. (2022). *Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Trabajo, M. d. (2017). *Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082*. Obtenido de chrome-extension://mhnlakgilnojmhinhkckjpnpcpbhabphi/pages/pdf/web/viewer.html?file=https%3A%2F%2Fwww.gob.ec%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fregulations%2F2018-11%2FDocumento_Acuerdo-Ministerial-82-16-JUNIO-2017.pdf
- Trabajo, O. I. (10 de 2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Obtenido de chrome-extension://mhnlakgilnojmhinhkckjpnpcpbhabphi/pages/pdf/web/viewer.html?file=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmssp5%2Fgroups%2Fpublic%2F---americas%2F---ro-lima%2F---sro-san_jose%2Fdocuments%2Fpublication%2Fwcms_227402.pdf

- Trabajo., M. d. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial*. Obtenido de https://www.insistec.ec/images/insistec/02-cliente/07-descargas/3_GU%C3%8DA%20PARA%20LA%20APLICACI%C3%93N%20DEL%20CUESTIONARIO%20DE%20EVALUACI%C3%93N%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf
- Yáñez, C. D. (2020). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32427/1/Tesis%20Crespo%20Yanez%20Carlos%20David%20%281%29.pdf>

ANEXOS

Anexos 1.

Formato de encuesta herramienta FPSICO 4.1

GOBIERNO DE ESPAÑA **MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL** **insst** **CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Este cuestionario tiene como objetivo conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo. Para contestarlo, piensa en el puesto donde has trabajado más tiempo durante los últimos 12 meses.

Tu opinión es muy importante, contesta con sinceridad. El cuestionario es anónimo y se garantiza la total confidencialidad de las respuestas.

Tras leer atentamente cada pregunta, marca la respuesta que consideres más adecuada. Sólo es posible elegir una única respuesta.

ES IMPRESCINDIBLE CONTESTAR TODAS LAS PREGUNTAS
MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

Página 1 de 16

  		CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
A. Puesto de trabajo:		
Personal de Enfermería	<input type="checkbox"/>	1
Personal de Medicina General	<input type="checkbox"/>	2
Personal de Medicina Familiar	<input type="checkbox"/>	3
Personal de Obstetricia	<input type="checkbox"/>	4
Personal Técnico de Atención Primaria de Salud.	<input type="checkbox"/>	5
Personal Odontológico	<input type="checkbox"/>	6
Personal de Psicología	<input type="checkbox"/>	7
B. Sexo:		
Masculino	<input type="checkbox"/>	1
Femenino	<input type="checkbox"/>	2
C. Tipo de contrato:		
Indefinido	<input type="checkbox"/>	1
Temporal	<input type="checkbox"/>	2

Página 2 de 16

  		CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
1. ¿Trabajas los sábados?		
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4
2. ¿Trabajas los domingos y festivos?		
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4
3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?		
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4
4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?		
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4
5. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?		
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4
6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?		
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4
7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?		
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

Página 3 de 16


MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
insst
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4

10a. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?

Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4

10b. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4

10c. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4

10d. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?

Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4

10e. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4

Página 4 de 16


MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
insst
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

10f. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?

Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4

10g. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4

10h. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?

Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4
 No trabajo en turnos rotativos 5

11a. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: Introducción de cambios en los equipos y materiales

Puedo decidir 1
 Se me consulta 2
 Sólo recibo información 3
 Ninguna participación 4

11b. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: Introducción de cambios en la manera de trabajar

Puedo decidir 1
 Se me consulta 2
 Sólo recibo información 3
 Ninguna participación 4

11c. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

Puedo decidir 1
 Se me consulta 2
 Sólo recibo información 3
 Ninguna participación 4

11d. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

Puedo decidir 1
 Se me consulta 2
 Sólo recibo información 3
 Ninguna participación 4

Página 5 de 16

  		CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
11e. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores		
Puedo decidir	<input type="checkbox"/>	1
Se me consulta	<input type="checkbox"/>	2
Sólo recibo información	<input type="checkbox"/>	3
Ninguna participación	<input type="checkbox"/>	4
11f. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados		
Puedo decidir	<input type="checkbox"/>	1
Se me consulta	<input type="checkbox"/>	2
Sólo recibo información	<input type="checkbox"/>	3
Ninguna participación	<input type="checkbox"/>	4
11g. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo		
Puedo decidir	<input type="checkbox"/>	1
Se me consulta	<input type="checkbox"/>	2
Sólo recibo información	<input type="checkbox"/>	3
Ninguna participación	<input type="checkbox"/>	4
12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo		
No interviene	<input type="checkbox"/>	1
Insuficiente	<input type="checkbox"/>	2
Adecuada	<input type="checkbox"/>	3
Excesiva	<input type="checkbox"/>	4
12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo		
No interviene	<input type="checkbox"/>	1
Insuficiente	<input type="checkbox"/>	2
Adecuada	<input type="checkbox"/>	3
Excesiva	<input type="checkbox"/>	4
12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo		
No interviene	<input type="checkbox"/>	1
Insuficiente	<input type="checkbox"/>	2
Adecuada	<input type="checkbox"/>	3
Excesiva	<input type="checkbox"/>	4
12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado		
No interviene	<input type="checkbox"/>	1
Insuficiente	<input type="checkbox"/>	2
Adecuada	<input type="checkbox"/>	3
Excesiva	<input type="checkbox"/>	4

Página 6 de 16

  		CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
13a. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación		
No hay información	<input type="checkbox"/>	1
Insuficiente	<input type="checkbox"/>	2
Es adecuada	<input type="checkbox"/>	3
13b. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción		
No hay información	<input type="checkbox"/>	1
Insuficiente	<input type="checkbox"/>	2
Es adecuada	<input type="checkbox"/>	3
13c. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción		
No hay información	<input type="checkbox"/>	1
Insuficiente	<input type="checkbox"/>	2
Es adecuada	<input type="checkbox"/>	3
13d. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado		
No hay información	<input type="checkbox"/>	1
Insuficiente	<input type="checkbox"/>	2
Es adecuada	<input type="checkbox"/>	3
14a. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)		
Muy clara	<input type="checkbox"/>	1
Clara	<input type="checkbox"/>	2
Poco clara	<input type="checkbox"/>	3
Nada clara	<input type="checkbox"/>	4
14b. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)		
Muy clara	<input type="checkbox"/>	1
Clara	<input type="checkbox"/>	2
Poco clara	<input type="checkbox"/>	3
Nada clara	<input type="checkbox"/>	4
14c. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas		
Muy clara	<input type="checkbox"/>	1
Clara	<input type="checkbox"/>	2
Poco clara	<input type="checkbox"/>	3
Nada clara	<input type="checkbox"/>	4

Página 7 de 16

 GOBIERNO DE COLOMBIA		MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL		 INSST		CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	
14d. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas							
Muy clara	<input type="checkbox"/>	1					
Clara	<input type="checkbox"/>	2					
Poco clara	<input type="checkbox"/>	3					
Nada clara	<input type="checkbox"/>	4					
14e. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo							
Muy clara	<input type="checkbox"/>	1					
Clara	<input type="checkbox"/>	2					
Poco clara	<input type="checkbox"/>	3					
Nada clara	<input type="checkbox"/>	4					
14f. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)							
Muy clara	<input type="checkbox"/>	1					
Clara	<input type="checkbox"/>	2					
Poco clara	<input type="checkbox"/>	3					
Nada clara	<input type="checkbox"/>	4					
15a. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales							
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1					
A menudo	<input type="checkbox"/>	2					
A veces	<input type="checkbox"/>	3					
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4					
15b. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos							
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1					
A menudo	<input type="checkbox"/>	2					
A veces	<input type="checkbox"/>	3					
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4					
15c. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...							
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1					
A menudo	<input type="checkbox"/>	2					
A veces	<input type="checkbox"/>	3					
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4					

Página 8 de 16

 GOBIERNO DE COLOMBIA		MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL		 INSST		CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	
15d. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)							
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1					
A menudo	<input type="checkbox"/>	2					
A veces	<input type="checkbox"/>	3					
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4					
15e. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores							
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1					
A menudo	<input type="checkbox"/>	2					
A veces	<input type="checkbox"/>	3					
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4					
16a. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores							
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1					
A menudo	<input type="checkbox"/>	2					
A veces	<input type="checkbox"/>	3					
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4					
No tengo, no hay otras personas	<input type="checkbox"/>	5					
16b. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros							
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1					
A menudo	<input type="checkbox"/>	2					
A veces	<input type="checkbox"/>	3					
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4					
No tengo, no hay otras personas	<input type="checkbox"/>	5					
16c. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados							
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1					
A menudo	<input type="checkbox"/>	2					
A veces	<input type="checkbox"/>	3					
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4					
No tengo, no hay otras personas	<input type="checkbox"/>	5					
16d. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa							
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1					
A menudo	<input type="checkbox"/>	2					
A veces	<input type="checkbox"/>	3					
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4					
No tengo, no hay otras personas	<input type="checkbox"/>	5					

Página 9 de 16


CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

Buenas 1
 Regulares 2
 Malas 3
 No tengo compañeros 4

18a. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos Interpersonales

Raras veces 1
 Con frecuencia 2
 Constantemente 3
 No existen 4

18b. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

Raras veces 1
 Con frecuencia 2
 Constantemente 3
 No existen 4

18c. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

Raras veces 1
 Con frecuencia 2
 Constantemente 3
 No existen 4

18d. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

Raras veces 1
 Con frecuencia 2
 Constantemente 3
 No existen 4

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema 1
 Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema 2
 Tiene establecido un procedimiento formal de actuación 3
 No lo sé 4

20. ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?

Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca 4

Página 10 de 16


CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

21. A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)?

Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4

22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

Muy alta 1
 Alta 2
 Media 3
 Baja 4
 Muy baja 5

23. ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4

24. ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?

Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4

25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4

26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

Excesiva 1
 Elevada 2
 Adecuada 3
 Escasa 4
 Muy escasa 5

27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4

Página 11 de 16

  CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	
28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?	
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/> 1
A menudo	<input type="checkbox"/> 2
A veces	<input type="checkbox"/> 3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/> 4
29. En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?	
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/> 1
A menudo	<input type="checkbox"/> 2
A veces	<input type="checkbox"/> 3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/> 4
30. En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?	
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/> 1
A menudo	<input type="checkbox"/> 2
A veces	<input type="checkbox"/> 3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/> 4
31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?	
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/> 1
A menudo	<input type="checkbox"/> 2
A veces	<input type="checkbox"/> 3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/> 4
32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?	
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/> 1
A menudo	<input type="checkbox"/> 2
A veces	<input type="checkbox"/> 3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/> 4
33a. En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos	
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/> 1
A menudo	<input type="checkbox"/> 2
A veces	<input type="checkbox"/> 3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/> 4
33b. En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones	
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/> 1
A menudo	<input type="checkbox"/> 2
A veces	<input type="checkbox"/> 3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/> 4

Página 12 de 16

  CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	
33c. En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas	
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/> 1
A menudo	<input type="checkbox"/> 2
A veces	<input type="checkbox"/> 3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/> 4
33d. En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria	
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/> 1
A menudo	<input type="checkbox"/> 2
A veces	<input type="checkbox"/> 3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/> 4
33e. En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo	
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/> 1
A menudo	<input type="checkbox"/> 2
A veces	<input type="checkbox"/> 3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/> 4
33f. En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)	
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/> 1
A menudo	<input type="checkbox"/> 2
A veces	<input type="checkbox"/> 3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/> 4
34a. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos	
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/> 1
A menudo	<input type="checkbox"/> 2
A veces	<input type="checkbox"/> 3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/> 4
No tengo, no trato	<input type="checkbox"/> 5
34b. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados	
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/> 1
A menudo	<input type="checkbox"/> 2
A veces	<input type="checkbox"/> 3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/> 4
No tengo, no trato	<input type="checkbox"/> 5

Página 13 de 16

  		CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
<p>34c. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo</p>		
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4
No tengo, no trato	<input type="checkbox"/>	5
<p>34d. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)</p>		
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4
No tengo, no trato	<input type="checkbox"/>	5
<p>35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?</p>		
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4
<p>36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):</p>		
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4
<p>37. El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:</p>		
No	<input type="checkbox"/>	1
A veces	<input type="checkbox"/>	2
Bastante	<input type="checkbox"/>	3
Mucho	<input type="checkbox"/>	4
<p>38. En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:</p>		
Mucho	<input type="checkbox"/>	1
Bastante	<input type="checkbox"/>	2
Poco	<input type="checkbox"/>	3
Nada	<input type="checkbox"/>	4

Página 14 de 16

  		CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
<p>39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?</p>		
No es muy importante	<input type="checkbox"/>	1
Es importante	<input type="checkbox"/>	2
Es muy importante	<input type="checkbox"/>	3
No lo sé	<input type="checkbox"/>	4
<p>40a. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores</p>		
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4
No tengo, no trato	<input type="checkbox"/>	5
<p>40b. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo</p>		
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4
No tengo, no trato	<input type="checkbox"/>	5
<p>40c. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (el loe hay)</p>		
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4
No tengo, no trato	<input type="checkbox"/>	5
<p>40d. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades</p>		
Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4
No tengo, no trato	<input type="checkbox"/>	5
<p>41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?</p>		
Adecuadamente	<input type="checkbox"/>	1
Regular	<input type="checkbox"/>	2
Insuficientemente	<input type="checkbox"/>	3
No existe posibilidad de desarrollo profesional	<input type="checkbox"/>	4

Página 15 de 16

			CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
---	---	---	--

42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

Muy adecuada	<input type="checkbox"/>	1
Suficiente	<input type="checkbox"/>	2
Insuficiente en algunos casos	<input type="checkbox"/>	3
Totalmente insuficiente	<input type="checkbox"/>	4

43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

Muy adecuada	<input type="checkbox"/>	1
Suficiente	<input type="checkbox"/>	2
Insuficiente en algunos casos	<input type="checkbox"/>	3
Totalmente insuficiente	<input type="checkbox"/>	4

44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?

Muy satisfecho	<input type="checkbox"/>	1
Satisfecho	<input type="checkbox"/>	2
Insatisfecho	<input type="checkbox"/>	3
Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/>	4

Página 16 de 16

Anexos 2

Validación Experto 1.

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: DISEÑO DE PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DEL CENTRO DE SALUD TIPO A "EL FORTÍN" DEL CANTÓN DE GUAYAQUIL.

Autor del Trabajo/Artículo: Joel Paul Vargas Caicedo.

Fecha: 22 de febrero del 2024.

Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. **Objetivo General:** Diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales en los profesionales de la Salud del Centro de Salud tipo A "El Fortín" en el Cantón de Guayaquil.
2. **Objetivo específico 1:** Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el plan de prevención de factores de riesgo psicosociales en el Centro de Salud "El Fortín" del cantón Guayaquil
3. **Objetivo específico 2:** Diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales para el personal de la salud en el Centro de Salud el Fortín.
4. **Objetivo específico 3:** Validar el impacto sobre el plan de prevención de Riesgos Psicosociales en el personal de la salud del subcentro "El Fortín de la Flor".

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
JESSICA SARUCA JIMENEZ CARGUA	0914866363	Psicóloga clínica	9 años

Criterios de evaluación:

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son conducentes, concierntes 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	★	NO VALIDADO	FIRMA DEL EXPERTO	
-----------------	---	--------------------	--------------------------	---

Validación Experto 2.

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: DISEÑO DE PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DEL CENTRO DE SALUD TIPO A "EL FORTÍN" DEL CANTÓN DE GUAYAQUIL.

Autor del Trabajo/Artículo: Joel Paul Vargas Caicedo.

Fecha: 22 de febrero del 2024.

Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. Objetivo General: Diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales en los profesionales de la Salud del Centro de Salud tipo A "El Fortín" en el Cantón de Guayaquil.
2. Objetivo específico 1: Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el plan de prevención de factores de riesgo psicosociales en el Centro de Salud "El Fortín" del cantón Guayaquil
3. Objetivo específico 2: Diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales para el personal de la salud en el Centro de Salud el Fortín.
4. Objetivo específico 3: Validar el impacto sobre el plan de prevención de Riesgos Psicosociales en el personal de la salud del subcentro "El Fortín de la Flor".

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
JOSE GREGORIO BRIONES BRIONES	0918937293	Médico	

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	★	NO VALIDADO	FIRMA DEL EXPERTO	
-----------------	---	--------------------	--------------------------	--