



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 al personal, en el Centro de Salud 24 de Mayo en el año 2023.
Línea de Investigación:
Gestión Integrada de Organizaciones y Competitividad Sostenible.
Campo amplio de conocimiento:
Servicios
Autor/a:
Heelen Monseratte Miranda Bastidas
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 al personal, en el Centro de Salud 24 de Mayo en el año 2023.

Elaborado por: Heelen Monseratte Miranda Bastidas , de C.I: 1717731481, 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., 06 de marzo de 2024

Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, Heelen Monseratte Miranda Bastidas con C.I: 1717731481 , autor/a del proyecto de titulación denominado: Diseño de plan de prevención de riesgos psicosociales al personal, en el Centro de Salud 24 de Mayo en el año 2023. 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., 06 de marzo de 2024

Firma

Tabla de contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR	iv
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	v
INFORMACIÓN GENERAL	1
Contextualización del tema	1
Problema de investigación	3
Objetivo general	4
Objetivos específicos	4
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:	5
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	6
1.1. Contextualización general del estado del arte	6
1.2. Proceso investigativo metodológico	13
1.3. Análisis de resultados	15
1.3.1 Análisis demográfico	15
CAPÍTULO II: PROPUESTA	26
1.1. Fundamentos teóricos aplicados	26
1.2. Descripción de la propuesta	27
1.3. Validación de la propuesta	35
1.4. Matriz de articulación de la propuesta	36
CONCLUSIONES	38
RECOMENDACIONES	40
BIBLIOGRAFÍA	41
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1 Género del personal del Centro de Salud 24 de Mayo.....	15
Tabla 2 Rango de edad del personal del Centro de Salud 24 de Mayo.....	16
Tabla 3 Tiempo de trabajo en el establecimiento.	17
Tabla 4 Plan de prevención riesgo psicosocial: Tiempo de Trabajo.....	29
Tabla 5 Plan de prevención riesgo psicosocial: Carga de Trabajo.....	30
Tabla 6 Plan de prevención riesgo psicosocial: Demandas psicológicas.....	31
Tabla 7 Plan de prevención riesgo psicosocial: Variedad/ Contenido	32
Tabla 8 Plan de prevención riesgo psicosocial: Participación/ Supervisión	33
Tabla 9 Plan de prevención riesgo psicosocial: Relaciones y apoyo social.	34
Tabla 10 Matriz de articulación	36

Índice de figuras

Ilustración 1 Factores evaluados en F-Psico	10
Ilustración 2 Género del personal del Centro de Salud 24 de Mayo.	15
Ilustración 3 Rango de edad del personal del Centro de Salud 24 de Mayo.....	16
Ilustración 4 Tiempo de estancia en el establecimiento	17
Ilustración 5 Tiempo de trabajo número de personal	18
Ilustración 6 Tiempo de trabajo	18
Ilustración 7 Autonomía número de personal.....	19
Ilustración 8 Autonomía	19
Ilustración 9 Carga de trabajo número de personal	19
Ilustración 10 Carga de trabajo	20
Ilustración 11 Demandas psicológicas número de personal.....	20
Ilustración 12 Demandas psicológicas.....	20
Ilustración 13 Variedad/ Contenido número de personal	21
Ilustración 14 Variedad/ Contenido	21
Ilustración 15 Participación/ Supervisión número de personal	21
Ilustración 16 Participación/ Supervisión	21
Ilustración 17 Relaciones y apoyo social número de personal	22
Ilustración 18 Relaciones y apoyo social	22
Ilustración 19 Interés por el trabajador/ Compensación número de personal.....	23
Ilustración 20 Interés por el trabajador/ Compensación.....	23
Ilustración 21 Desempeño de rol número de personal	23
Ilustración 22 Desempeño de rol	24
Ilustración 23 Evaluación de riesgo psicosocial de los 9 factores.	25
Ilustración 24 Descripción de pasos para el diseño del plan de prevención de riesgo psicosocial ...	28

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

Los profesionales de la salud desde su nivel educativo hasta su nivel profesional están expuestos con estresores, desafíos, factores de riesgo inherentes a su condición que perturbaran su salud en todo su contexto afectando su bienestar físico, mental y social. En este contexto, los factores de riesgo psicosocial según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los define como “Las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se denomina estrés”. El estrés como uno de los factores más importantes a los que se ven expuestos los profesionales de la salud se trasladan a un impacto en su bienestar psicosocial a cambio de una mayor satisfacción laboral; por lo tanto esto no debe asumirse como un problema individual sino más bien como un problema de toda la organización sanitaria, en comparación con la definición de la OIT “el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés no es un trastorno a la salud, sino el primer signo de una respuesta a un daño físico y emocional. El estrés es una respuesta a uno o más riesgos psicosociales y puede tener consecuencias para la salud mental, física y el bienestar de una persona” (Organización Internacional del Trabajo , 2016) (Ministerio de Trabajo, 2018)

La Organización Mundial de la Salud en el 2001, contextualiza a la salud mental como un “estado de bienestar que permite al individuo ser consciente de sus capacidades y afrontar las tensiones normales, trabajar productivamente y ser capaz de contribuir a su comunidad” . (OMS, 2018) La salud mental se basa mucho más que en la ausencia de trastornos mentales, es la capacidad de adaptarse al contexto, de manera que la persona como tal se sienta bien consigo mismo, a pesar de las circunstancias ambientales, sociales o económicas.

La influencia en el trabajo sobre los pensamientos, deseos, sentimientos, estado de ánimo son lo fundamental para gozar de un estado mental equilibrado; existen mecanismos que permiten disfrutar de paz mental que son: actividad física, relaciones interpersonales y sociales, mantener pensamientos positivos, entre otros factores. De esta manera se logra un trabajo decente que apoya el bienestar de la salud mental y proporciona aspectos y beneficios para la vida, tomando en cuenta que según la OMS cerca del 60% de la población trabaja; es fundamental que el entorno laboral sea seguro y sano no solo es un derecho, también permite minimizar enfermedades,

conflictos, mejora la fidelización del personal, mejora el rendimiento y merma el absentismo laboral.

Los riesgos psicosociales son aquellos riesgos para la salud mental del trabajo, pueden verse relacionadas a muchos aspectos del trabajo como horario, características de actividades realizadas en el trabajado, lugar de trabajo, desarrollo personal que permite la profesión, oportunidades del desarrollo profesional, pausas activas, actividades sociales, interacción con compañeros de jornada laboral, entre otros.

En Ecuador el Ministerio del trabajo en colaboración con la academia, empresas, establecimientos públicos y privados elabora un formato estandarizado para prevención de dichos riesgos psicosociales, la forma contiene actividades preestablecidas que empresas públicas y privadas deben aplicar con el fin de efectuar el plan de prevención de riesgo psicosocial (Ministerio de Trabajo, 2018). Pero existen varias herramientas que nos permiten evaluar los factores psicosociales como Fpsico editado por Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST) es más rápido por el sistema informático y cuyo cuestionario nos permite obtener distintos perfiles y conocimientos para la planificación de medidas preventivas. (Bilbao & Cuixart, 2012)

Por ello este estudio permite concientizar lo primordial que es la promoción de salud mental de la unidad operativa para beneficiar al personal, la productividad hacia los pacientes, y el resultado satisfactorio de la salud de las comunidades cumpliendo así la estrategia de Seguridad y Salud implementada por el Ministerio de Salud Pública del Ecuador es por ello necesario poseer una alimentación saludable, horario de descanso adecuado, participar en actividades con compañeros del área laboral mejorando su interacción y asistir al servicio psicológico de cada unidad para certificar la totalidad de la salud del personal del Centro de salud 24 de Mayo, ya que los riesgos de salud mental crecen a raíz de sus desgastes laborales y emocionales como resultado presentándose conductas inadecuadas que impide una calidad de atención adecuada de los pacientes.

Problema de investigación

El ser humano está diseñado para vivir en un entorno expuesto a múltiples riesgos. Al dedicar la mayor cantidad de tiempo al trabajo siendo esta una actividad esencial para el desarrollo humano, hay que enfocarse en los riesgos laborales, pilar básico de las unidades que brindan atención de salud, ya que el trabajo y la salud están íntimamente relacionados, es difícil encontrar actividades laborales que no conlleven riesgos. Todas las unidades están obligadas por ley a cumplir con las normas establecidas para la prevención de riesgos laborales y así obtener una productividad adecuada y resultados no solo en la salud y seguridad del empleado sino también se vera reflejado en los pacientes.

La problemática son las condiciones inadecuadas de trabajo y por lo tanto falta de enfoque en riesgos psicosociales que afectan al personal del Centro de Salud 24 de Mayo, debido a su exposición al estrés y al riesgo de complicaciones de salud mental.

Por ello se plantea un programa de prevención de riesgos psicosociales para el personal del Centro de Salud 24 de Mayo, determinando los factores de riesgo, promoviendo resultados satisfactorios para el personal brindando medidas de prevención y actividades que logren mermar los mismos.

Objetivo general

Diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales de personal del Centro de Salud 24 de Mayo mediante la evaluación del personal de la unidad para la prevención de futuras complicaciones.

Objetivos específicos

- ✓ Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el programa de riesgos psicosociales para la comprensión del programa.
- ✓ Identificar los riesgos psicosociales primordiales del personal del Centro de Salud 24 de Mayo para su prevención.
- ✓ Desarrollar un programa de prevención de riesgos psicosociales para la disminución o eliminación de dichos riesgos del personal de salud.
- ✓ Valorar el diseño del programa de prevención de riesgos psicosociales a través del criterio especialista.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

Partiendo de los tres elementos básicos de la ecología humana y bienestar social, sabemos que la interrelación entre estas: la salud, la actividad laboral y el medio nos permiten enfocarnos en su necesidad de mantenerlos en equilibrio mediante la implementación de planes, materiales y actividades de promoción y prevención, atención de salud y la calidad de atención en los establecimientos de salud, con la participación de los empleadores y la población trabajadora, todas estas acciones se verán reflejadas en consecuencias positivas: mermando las pérdidas económicas y sociales producidas por la inadecuada gestión en la prevención de enfermedades profesionales en el mundo que es de aproximadamente 2,8 billones de dólares. “Las estimaciones muestran a su vez, que las enfermedades relacionadas con el trabajo provocan casi seis veces más muertes que los accidentes en el trabajo”. Las investigaciones han manifestado que las iniciativas en el lugar de trabajo pueden reducir el ausentismo por enfermedad en un 27% y los costos de atención en salud para las empresas un 26%. (Seguro General de Riesgos del Trabajo. , 2018) (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2019)

El empleo inadecuado y las desigualdades sociales influyen en las condiciones de trabajo relacionados directamente con los factores de riesgo laboral incidiendo positiva o negativamente en su salud física, psicológica y social. En tal sentido, es necesario generar en el Ecuador todos los esfuerzos intersectoriales para fortalecer las acciones del Estado en promoción y prevención que permitan mejorar la salud y bienestar de la población trabajadora, y así garantizar el derecho al trabajo con dignidad y salud establecidos en la Constitución para contribuir al desarrollo socioeconómico del país. (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2019)

El diseño e investigación de este plan de prevención de riesgos psicosociales permite determinar y analizar las necesidades del personal del Centro de Salud 24 de Mayo y fomentar actividades que involucren métodos de acción enfocados en minimizar o anular las condiciones laborales que afectan la salud mental de los trabajadores permitiendo de ello se obtengan resultados positivos y proactivos para prevenir y curar su salud y la de sus pacientes; es decir que la relación médico-paciente se verá beneficiada en su totalidad.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización general del estado del arte

El trabajo es un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está constituida objetiva y subjetivamente en sus aspectos operativos relacionales para contribuir al más completo desarrollo del ser humano que permite alcanzar objetivos y satisfacer necesidades, siendo importante la intervención de los trabajadores, los medios de trabajo, los materiales e insumos de trabajo y la organización, por lo cual es necesario precautelar el bienestar de todos. (Vélez, 2023) El trabajo decente apoya el bienestar de la salud mental y proporciona aspectos y beneficios para la vida, tomando en cuenta que según la OMS cerca del 60% de la población trabaja; es fundamental que el entorno laboral sea seguro y sano no solo es un derecho. (OMS, 2018)

Por lo tanto para precautelar la definición en su totalidad de salud es necesario enfocarnos en toda actividad o entorno que rodea al trabajador por lo tanto es muy importante la calidad de vida en el trabajo surge como una necesidad de humanizar los entornos de trabajo con énfasis en el desarrollo del recurso humano y progreso de la calidad de vida, estrategia necesaria para el crecimiento, la competitividad y la complejidad de las organizaciones, enfocada a nivel individual a los niveles de satisfacción, motivación y bienestar de los trabajadores.

El enfoque trata de ajustar los aspectos del trabajo afines con la práctica del trabajador y los objetivos organizacionales integrados en dos grupos: a) Relacionados con el entorno donde se realiza el trabajo y b) aspectos de la experiencia psicológica de los trabajadores. Se debe reflexionar condiciones objetivas, como la seguridad e higiene en el trabajo, la remuneración y el liderazgo, así como condiciones subjetivas del trabajador acerca de cómo percibe los factores objetivos de acuerdo con sus percepciones y experiencias en el trabajo (psicológica). (Gámez, Ortiz, Joya, Fernández, & Rodríguez, 2021)

La Organización Mundial de la Salud en el 2001, contextualiza a la salud mental como un “estado de bienestar que permite al individuo ser consciente de sus capacidades y afrontar las tensiones normales, trabajar productivamente y ser capaz de contribuir a su comunidad” . (OMS, 2018) La salud mental se basa mucho más que en la ausencia de trastornos mentales, es la capacidad de adaptarse al contexto, de manera que la persona como tal se sienta bien consigo mismo, a pesar de las circunstancias ambientales, sociales o económicas.

Por lo tanto para una salud mental adecuada es necesario la evaluación de los riesgos laborales tan importantes como la presencia del trabajador y el empleador en su puesto laboral, sin una jerarquía y organización adecuada no se lograría llevar a cabo la actividad y el resultado del esfuerzo del trabajo en conjunto con el personal, pero es preocupante que desde el pasado es mucho más importante enfocarse en los riesgos físicos que en los riesgo psicológico y social; entonces es importante que el trabajador se presente a la institución laboral pero es mucho más significativo que este se encuentre competitivo y emocionalmente estable y así cumpla a cabalidad y con la certeza de que su actividad laboral para la que fue asignado esta siendo ejecutada apropiadamente, si se analiza desde el trasfondo de la situación una enfermedad mental que pudo ser prevenida con el análisis a tiempo, el apoyo adecuado y la aplicación de medidas preventivas permitirán para la empresa mayor productividad y resultado adecuado y para el trabajador mayor desarrollo personal y laboral.

El trabajador se encuentra expuesto a un sinnúmero de factores que pueden llegar a influir en el desempeño laboral, dichos factores psicosociales o llamados estresores, están relacionados con trastornos de la salud mental, actualmente existen disponibles para la evaluación psicosocial métodos que se basan en la aplicación exclusiva de un cuestionario de autoinforme, la herramienta diseñada para aplicarse en este estudio es el cuestionario de forma informatizada o en papel, el cual ha sido editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) denominado Fpisco permitirá hacer un análisis por medio de 44 preguntas sobre nueve factores psicosociales el cual será aplicado al personal en el Centro de Salud 24 de Mayo, y basado en los resultados que se obtengan, brindar una propuesta de medidas para prevención y mejora y plantearlo al personal del estableciendo.

Riesgos Laborales en la actualidad:

En los últimos años han aparecido riesgos laborales que desencadenan enfermedades profesionales y que a la larga se culmina con enfermedades que afectan silenciosamente la salud de cualquier trabajador, estos problemas normalmente se presentan cuando existe una mala planificación, cuando se realiza la gestión de control de una manera inadecuada, incluso estos riesgos causan estrés laboral que impide que la persona logre concentrarse en la actividad que podría estar realizando.

Algunos ejemplos de condiciones de trabajo asociadas a riesgos psicosociales son:

- ✓ “Carga excesiva.
- ✓ Falta de claridad sobre la función.
- ✓ Falta de participación en las decisiones y poca influencia en cómo se realiza el trabajo.
- ✓ Mala gestión de los cambios organizacionales, sin seguridad laboral.
- ✓ Comunicación ineficaz, falta de apoyo de la gerencia o colegas.
- ✓ Acoso y violencia psicológica y sexual .

La autora Pinos-Mora (2017) en su revista consideró que: “muchos factores ponen en riesgo la salud y la vida del personal laboral. La ejecución de cualquier actividad presenta riesgos inherentes, debido a las modificaciones de las condiciones naturales generadas por la intervención del ser humano al realizar sus actividades de trabajo, dándose así origen a agentes causales de patologías que pueden generar daños y que influyen directamente a la calidad de vida del trabajador y que se asocian directamente en la interrelación. (Pinos, 2017)

La identificación de los riesgos laborales, es un proceso necesario para cumplir con las normas de calidad y seguridad laboral dentro de cualquier empresa, especialmente en las empresas que trabajan con el cuidado de la salud, por el manejo directo con pacientes, con el objetivo de precautelar el bienestar integral de los trabajadores del Centro de Salud.

En base a la definición de algunos riesgos psicosociales:

- ✓ Estrés: La Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA) define el estrés como “una condición caracterizada por altos niveles de agitación, reactividad y una sensación persistente de incapacidad para hacer frente”. Cuando esta condición se vuelve crónica, se produce un desgaste o desgaste laboral.
- ✓ Violencia en el lugar de trabajo: es toda aquella acción que se da dentro del lugar del trabajo, donde se llegan a presentar agresiones verbales o físicas.
- ✓ Acoso en el lugar de trabajo: este riesgo encontrado se da cuando existe demasiada presión por parte de un supervisor o simplemente cuando se presenta altercado dentro del lugar del trabajo.
- ✓ Incertidumbre contractual: Es una preocupación constante que surge por la inestabilidad laboral y el cambio de circunstancias.

- ✓ El conflicto entre familia y trabajo: Se manifiesta en dos aspectos: familia - trabajo - trabajo - familia.

En efecto, aquellos riesgos identificados anteriormente son los que se presentan en un momento determinado dentro de sus respectivas áreas donde se desenvuelven. (Díaz, 2022)

El método F-psico ofrece información de 9 factores para un diagnóstico psicosocial: Tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social.

Ilustración 1 Factores evaluados en F-Psico

TIEMPO DE TRABAJO (TT) <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en sábados (Ítem 1) • Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2) • Tiempo de descanso semanal (Ítem 5) • Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6) 	DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP) <ul style="list-style-type: none"> • Exigencias cognitivas <ul style="list-style-type: none"> - Capacidades requeridas (p 33 a- 33 e) • Exigencias emocionales <ul style="list-style-type: none"> - Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f) - Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34) - Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35) - Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)
AUTONOMÍA (AU) <ul style="list-style-type: none"> • Autonomía temporal <ul style="list-style-type: none"> - Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3) - Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7) - Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8) - Determinación del ritmo de trabajo (Ítem 9) • Autonomía decisional <ul style="list-style-type: none"> - Actividades y tareas (Ítem 10 a) - Distribución de tareas (Ítem 10 b) - Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c) - Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d) - Cantidad de trabajo (Ítem 10 e) - Calidad del trabajo (Ítem 10 f) - Resolución de incidencias (Ítem 10 g) - Distribución turnos (Ítem 10 h) 	VARIEDAD/CONTENIDO (VC) <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo rutinario (Ítem 37) • Sentido del trabajo (Ítem 38) • Contribución del trabajo (Ítem 39) • Reconocimiento del trabajo (Ítem 40)
CARGA DE TRABAJO (CT) <ul style="list-style-type: none"> • Presiones de tiempos <ul style="list-style-type: none"> - Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23) - Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24) - Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25) • Esfuerzo de atención <ul style="list-style-type: none"> - Tiempo de atención (Ítem 21) - Intensidad de la atención (Ítem 22) - Atención sobre múltiples tareas (Ítem 27) - Interrupciones (Ítem 30) - Efecto de las interrupciones (Ítem 31) - Previsibilidad de las tareas (Ítem 32) • Cantidad y dificultad de la tarea <ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de trabajo (Ítem 26) - Dificultad del trabajo (Ítem 28) - Necesidad de ayuda (Ítem 29) - Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4) 	PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN (PS) <ul style="list-style-type: none"> • Grado de participación (Ítem 11) • Control ejercido por el inmediato superior (Ítem 12)
	INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN (ITC) <ul style="list-style-type: none"> • Información proporcionada al trabajador (Ítem 13) • Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41) • Valoración de la formación (Ítem 42) • Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43) • Satisfacción con el salario (Ítem 44)
	DESEMPEÑO DE ROL (DR) <ul style="list-style-type: none"> • Ambigüedad de rol (Ítem 14) • Conflicto de rol (Ítems 15 a - 15 d) • Sobrecarga de rol (Ítem 15 e)
	RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS) <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16) • Calidad de las relaciones (Ítem 17) • Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18a) • Exposición a situaciones de violencia (Ítems 18 b-18d) • Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) • Exposición a discriminación (Ítem 20)

Nota: **Fuente:** Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) Factores psicosociales: metodología de evaluación (NPT 926)

Tiempo de trabajo: Diferentes puntos de organización y conformación temporal de la actividad de trabajo en la semana. Valora el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los espacios de alivio, cuantía y eficacia, tiempo de trabajo y su interferencia en la vida social.

Autonomía: Referente a la capacidad individual del trabajador para encargarse y tomar disposiciones la estructuración transitoria de la actividad laboral como cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. Aspectos sobre los que se planea la autonomía en dos bloques:

- ✓ **Autonomía temporal:** Libertad concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, como la elección del ritmo, las posibilidades de cambio, la distribución de pausas y el tiempo libre.

- ✓ Autonomía decisional: Capacidad de un trabajador para cambiar el desarrollo cotidiano del trabajo, posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución.

Carga de trabajo: Demanda de trabajo a la que el trabajador está expuesto, la movilización solicitada para resolver lo que requiere el trabajo, con libertad de la carga (cognitiva o emocional). Se comprende que la carga es elevada es demasiada (componente cuantitativo) y es dificultosa (componente cualitativo). Dicho factor aprecia la carga a partir de:

- ✓ Presión de tiempo: Tiempo determinados a las labores, la prontitud que requiere la realización y necesidad de apresurar el ritmo.
- ✓ Esfuerzo de atención: Independientemente de la tarea. Determinado por la intensidad y el esfuerzo. El esfuerzo puede aumentar en circunstancias en que existen interrupciones habituales.
- ✓ Cantidad y dificultad de la tarea: Hacer frente y resolver diariamente.

Demandas psicológicas:

- ✓ Exigencias cognitivas se definen según el grado de movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento, entre otras). Comprometido en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas.
- ✓ Exigencias emocionales: Situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo, en el caso de trato con pacientes, cliente, otros. El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, otros. Los requerimientos emocionales pueden derivarse del nivel de implicación y compromiso con las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc.). Otra fuente de exigencia emocional es la

exposición a situaciones de alto impacto emocional, aun cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

Variedad / contenido del trabajo: Impresión de que el trabajo tiene un significado para el trabajador, la empresa y es reconocido y respetado más allá de las contraprestaciones monetarias. El factor se evalúa si tiene tareas modificadas e importantes, goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

Participación / supervisión: Dos formas del control sobre el trabajo: El trabajador ejerce participación en diferentes aspectos del trabajo, la organización ejerce sobre el trabajador a través de la supervisión de sus tareas. La participación examina implicación, intervención y ayuda que el trabajador mantiene. La supervisión es la valoración que el trabajador hace del nivel de la inspección de sus superiores.

Interés por el trabajador / compensación: Valor que la empresa muestra preocupación personal y a largo plazo por el empleado. La inquietud por la promoción, formación, desarrollo del nivel profesional de sus trabajadores, por informar a los trabajadores sobre tales cuestiones, la seguridad en el trabajo y el equilibrio entre lo que aporta y la compensación.

Desempeño de rol: Medita sobre los problemas que pueden proceder de los cometidos de cada puesto laboral. Consigue tres aspectos:

- ✓ La claridad de rol: Definición de funciones y responsabilidades.
- ✓ El conflicto de rol: Demandas inadecuados, discordantes o contrarias entre sí o pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.
- ✓ La sobrecarga de rol: Establece compromisos que no forman parte de las funciones del puesto laboral.

Relaciones y apoyo social: Aspectos de las circunstancias de trabajo que provienen de las relaciones del trabajo. Es el "apoyo social", contar instrumental o ayuda procedente de otras personas del entorno de trabajo para poder realizar adecuadamente el trabajo, y la calidad de tales relaciones. (Bilbao & Cuixart, 2012)

1.2. Proceso investigativo metodológico

Enfoque de investigación

Dicho trabajo de investigación concierne a un diseño de plan de prevención de riesgos psicosociales al personal, en el Centro de Salud 24 de Mayo en el año 2023 enfocado cualitativamente, mediante los datos recolectados que se analizan y componentes de diversos aspectos del personal de salud y al analizarlos se elabora un diseño de plan de prevención de riesgo psicosocial del personal del Centro de Salud 24 de Mayo.

Tipo de investigación

Esta es una investigación descriptiva no experimental que comprende la colección de datos para probar hipótesis o responder a preguntas concernientes a la situación corriente de los sujetos de estudio. Un estudio descriptivo determina e informa los modos de ser de los objetos. (Nieto, 2018)

La recolección de información como propiedades, características o rasgos importantes de aquello que se está analizando, se realiza en el lugar donde se produce y genera el problema de la investigación, no se manipulan las variables que se van a utilizar.

Población y muestra

La elaboración del estudio se realiza al personal del Centro de Salud 24 de Mayo en Loreto-Orellana, que consta de 11 trabajadores distribuidos en las distintas áreas de trabajo (Estadística: 1 técnica de atención primaria de salud, farmacia: 1 auxiliar de enfermería, consulta externa: 4 médicos, enfermería: 3 enfermeras, odontología: 2 odontólogos).

Métodos, técnicas e instrumentos

La población y muestra con la que se va a trabajar durante este estudio son los 11 trabajadores del establecimiento de salud 24 de Mayo en la Provincia de Orellana, Catón Loreto. Dicho proyecto es un estudio teórico, descriptivo, con método observacional, las publicaciones de revistas científicas, recopilando información de las bases de datos de Medline, Scielo, Organización Mundial de la Salud, New England Journal of Medicine, Elsevier, y tras revistas con sólida evidencia científica de las cuales se revisan y evalúan las que fundamentan dicho estudio en comparación con estudios realizados y encontrados en el repositorio de la universidad, con restricción de fecha de los últimos cinco años desde 2019 hasta 2024, en idiomas inglés y español. Se utilizó la herramienta para medición de riesgos psicosociales el cuestionario F-Psico 4.1, con el cual se identifican y evalúan

los componentes de riesgos psicosociales basada de 58 preguntas. También se realiza una investigación – acción ya que tras recolectar los datos de las variables de estudio se aplicó un plan para mejorar el manejo de los riesgos psicosociales dentro de la unidad de salud. (Rivadeneira, 2023)

1.3. Análisis de resultados

1.3.1 Análisis demográfico

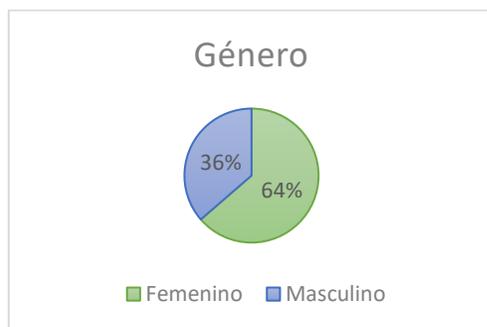
Utilizada la herramienta de evaluación de factores psicosociales F-Psico a los 11 trabajadores del Centro de Salud 24 de Mayo, se realiza un aporte descriptivo del personal reflejando información estadística sociodemográfica.

Tabla 1 Género del personal del Centro de Salud 24 de Mayo.

GÉNERO	CANTIDAD
MASCULINO	4
FEMENINO	7
TOTAL	11

Nota: Fuente: Heelen Monseratte Miranda Bastidas

Ilustración 2 Género del personal del Centro de Salud 24 de Mayo.



Nota: Fuente: Heelen Monseratte Miranda Bastidas

Análisis:

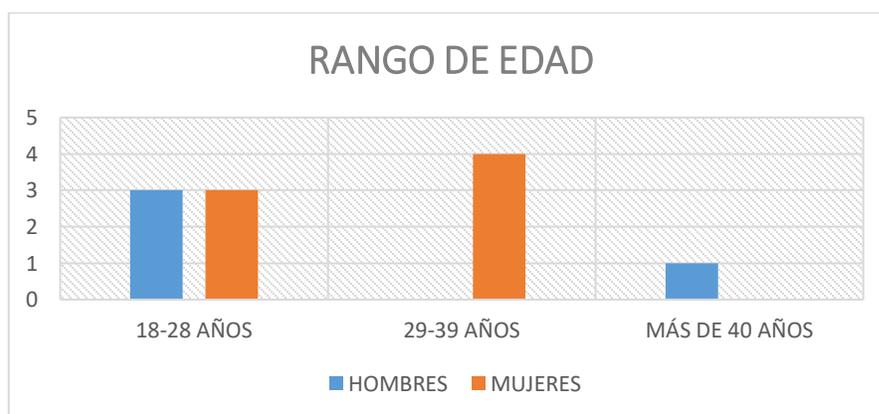
El Centro de Salud 24 de Mayo consta de 11 trabajadores representando la totalidad de 100%. De los cuales 4 de los trabajadores o el 36% corresponde al género masculino, y 7 de los trabajadores o el 64% corresponde al género femenino.

Tabla 2 Rango de edad del personal del Centro de Salud 24 de Mayo

RANGO DE EDAD	MUJERES	%
18-28 AÑOS	3	27.27
29-39 AÑOS	4	36.36
MÁS DE 40 AÑOS	0	0
RANGO DE EDAD	HOMBRES	%
18-28 AÑOS	3	27.27
29-39 AÑOS	0	0
MÁS DE 40 AÑOS	1	9.1

Nota: Fuente: Heelen Monseratte Miranda Bastidas

Ilustración 3 Rango de edad del personal del Centro de Salud 24 de Mayo



Nota: Fuente: Heelen Monseratte Miranda Bastidas

Análisis:

El Centro de Salud 24 de Mayo consta de 11 trabajadores de los cuales el 63.63 % corresponde al sexo femenino, en un rango de 18-28 años un 27.27 % y dentro de 29-39 años un 36.36 %; y del 36.37% de hombres están en un rango de 18-28 años un 27.27 %, y dentro del rango mayores de 40 años un 9.1%. Se concluye que la mayor parte del personal presenta un rango entre 29-39 años y representado por el género femenino.

Tabla 3 Tiempo de trabajo en el establecimiento.

TIEMPO EN EL ESTABLECIMIENTO	CANTIDAD
MENOS DE 1 AÑO	6
2 A 5 AÑOS	0
6 A 10 AÑOS	4
MÁS DE 10 AÑOS	1

Nota: Fuente: Heelen Monseratte Miranda Bastidas

Ilustración 4 Tiempo de estancia en el establecimiento



Nota: Fuente: Heelen Monseratte Miranda Bastidas

Análisis:

El Centro de Salud 24 de Mayo consta de 11 trabajadores de los cuales, en el rango de menor de 1 año se encuentra 55% del personal es decir 6 personas, seguido de 6 a 10 años representado por 36% es decir 4 personas, y por ultimo personal mayor a 10 años con el 9% o 1 persona representándolo. Predomina el personal menor a un año debido a que se encuentra mayor cantidad de personal rural.

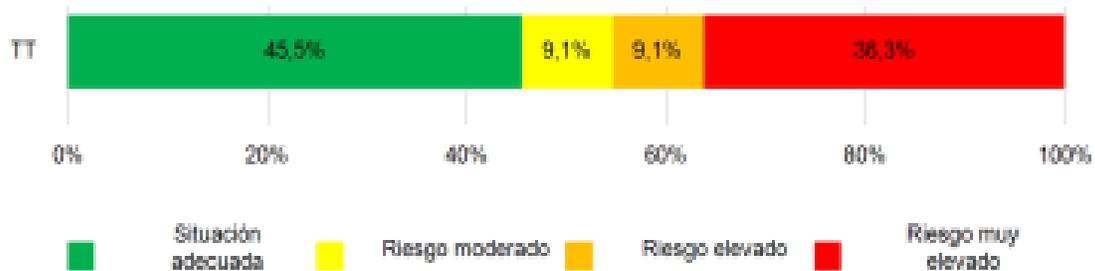
1.3.2. Análisis del cuestionario Psicosocial de F-Psico 4.1.

El análisis de resultados está basado en el cuestionario de F-Psico para la evaluación de riesgo psicosocial, aplicado al personal de salud (11 trabajadores) del Centro de Salud 24 de Mayo.

Ilustración 5 Tiempo de trabajo número de personal

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
5	1	1	4

Ilustración 6 Tiempo de trabajo



Análisis:

Según la distribución gráfica del factor de riesgo tiempo de trabajo, se observa que la mayor parte del personal del 45.5 % o 5 personas presentan una situación adecuada, seguido de un 36.3 % o 4 personas presentan un riesgo muy elevado, y 9.1 % o 1 persona tanto de riesgo moderado como riesgo elevado; por lo tanto hay que intervenir en este factor para promover la prevención y reducción del personal con nivel de riesgo.

Ilustración 7 Autonomía número de personal

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
11	0	0	0

Ilustración 8 Autonomía



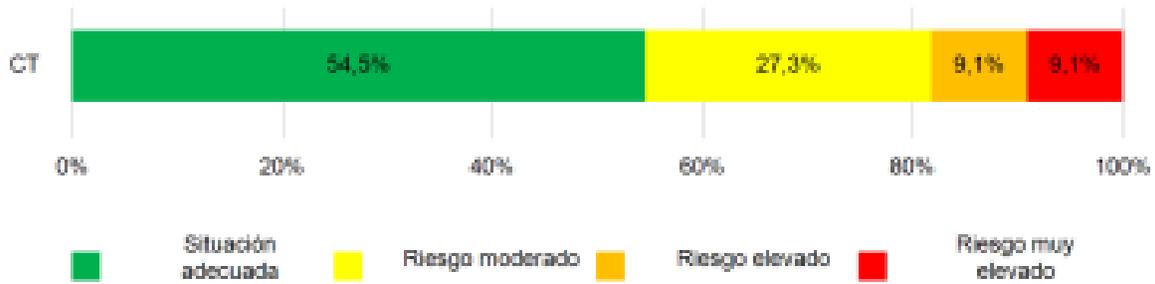
Análisis:

Según la distribución gráfica del factor de riesgo autonomía, se observa que el 100% del personal se encuentra en situación adecuada es decir no hay nivel de riesgo para dicho factor, aún así requiere su control.

Ilustración 9 Carga de trabajo número de personal

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	3	1	1

Ilustración 10 Carga de trabajo



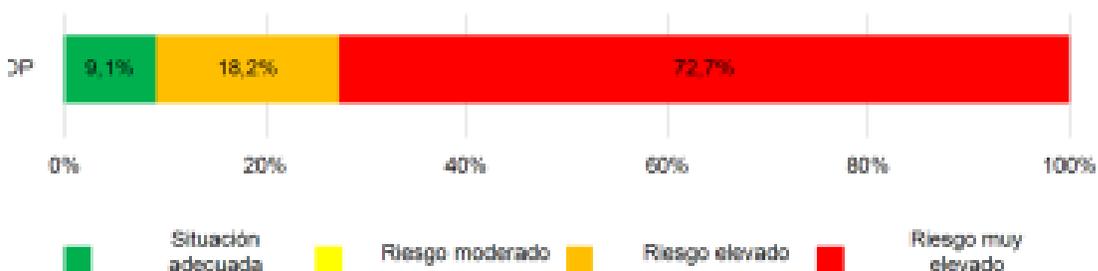
Análisis:

Según la distribución gráfica del factor de riesgo carga de trabajo, se observa que el 54.5 % presenta situación adecuada, seguido de 27.3 % o 3 personas presenta riesgo moderado, el 9.1% o 1 persona presenta tanto riesgo elevado, como riesgo muy elevado, aunque el riesgo se presenta en menos de la mitad del personal es necesario tomar intervención de este factor.

Ilustración 11 Demandas psicológicas número de personal

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
1	0	2	8

Ilustración 12 Demandas psicológicas



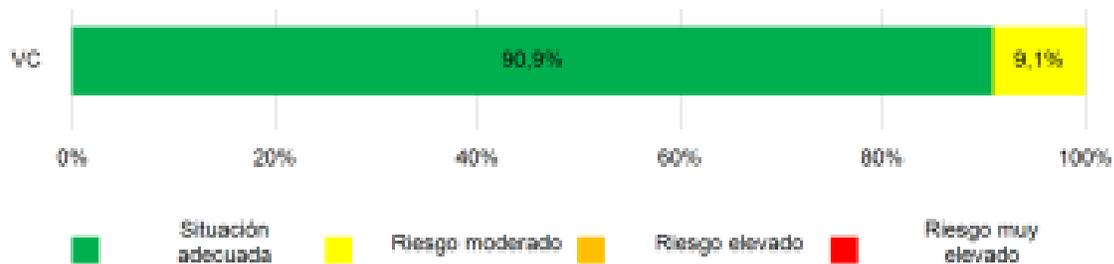
Análisis:

Según la distribución gráfica del factor de riesgo demandas psicológicas, destaca el 72.7% u 8 personas representa un riesgo muy elevado, el 18.2% o 2 personas representa riesgo moderado y el 9.1% o 1 persona tiene situación adecuada, este factor presenta un resultado que nos hace enfocarnos en este factor para prevención respectiva.

Ilustración 13 Variedad/ Contenido número de personal

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
10	1	0	0

Ilustración 14 Variedad/ Contenido



Análisis:

Según la distribución gráfica del factor de riesgo variedad/contenido, se observa que el 90.9% del personal o 10 personas se encuentra en situación adecuada es decir no hay nivel de riesgo para dicho factor y solamente el 9.1% o 1 persona presenta riesgo moderado a dicho factor y por lo tanto requiere su control.

Ilustración 15 Participación/ Supervisión número de personal

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
4	2	5	0

Ilustración 16 Participación/ Supervisión



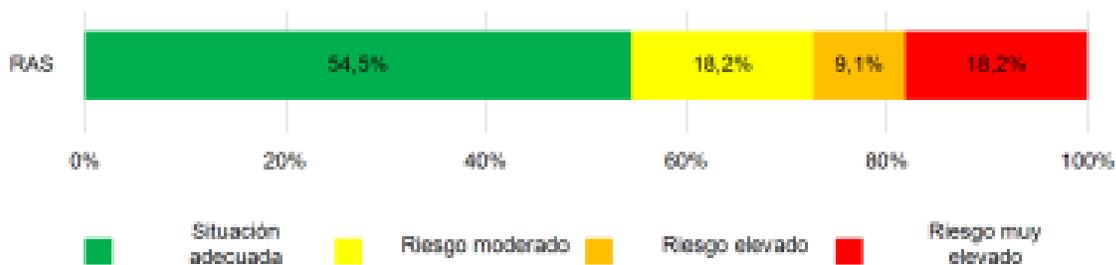
Análisis:

Según la distribución gráfica del factor de participación/supervisión, se observa que el 45.4 % o 5 personas presenta riesgo elevado, seguido de 36.4 % o 4 personas presenta una situación adecuada, el 18.2 % o 2 personas presenta tanto riesgo moderado, es un factor al cual se debe tomar medidas preventivas.

Ilustración 17 Relaciones y apoyo social número de personal

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	2	1	2

Ilustración 18 Relaciones y apoyo social



Análisis:

Según la distribución gráfica del factor de riesgo relaciones y apoyo social, se observa que el 54.5 % o 6 personas presenta situación adecuada, seguido de 18.2 % o 2 personas presenta riesgo moderado y también riesgo muy elevado, y el 9.1% o 1 persona presenta tanto riesgo elevado, es necesario tomar intervención de este factor.

Ilustración 19 Interés por el trabajador/ Compensación número de personal

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
11	0	0	0

Ilustración 20 Interés por el trabajador/ Compensación



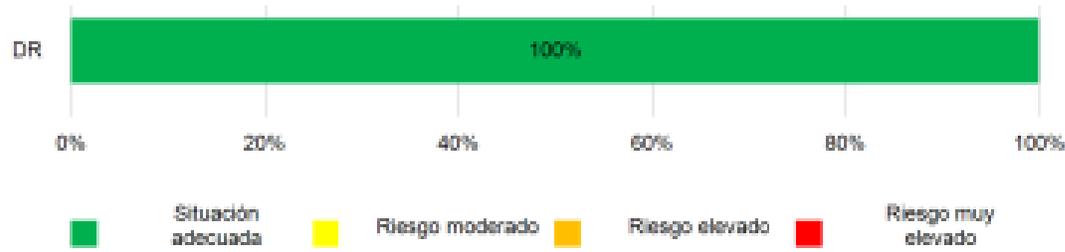
Análisis:

Según la distribución gráfica del factor de interés por el trabajador/ compensación, se observa que el 100% del personal se encuentra en situación adecuada es decir no hay nivel de riesgo para dicho factor, aún así requiere su control.

Ilustración 21 Desempeño de rol número de personal

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
11	0	0	0

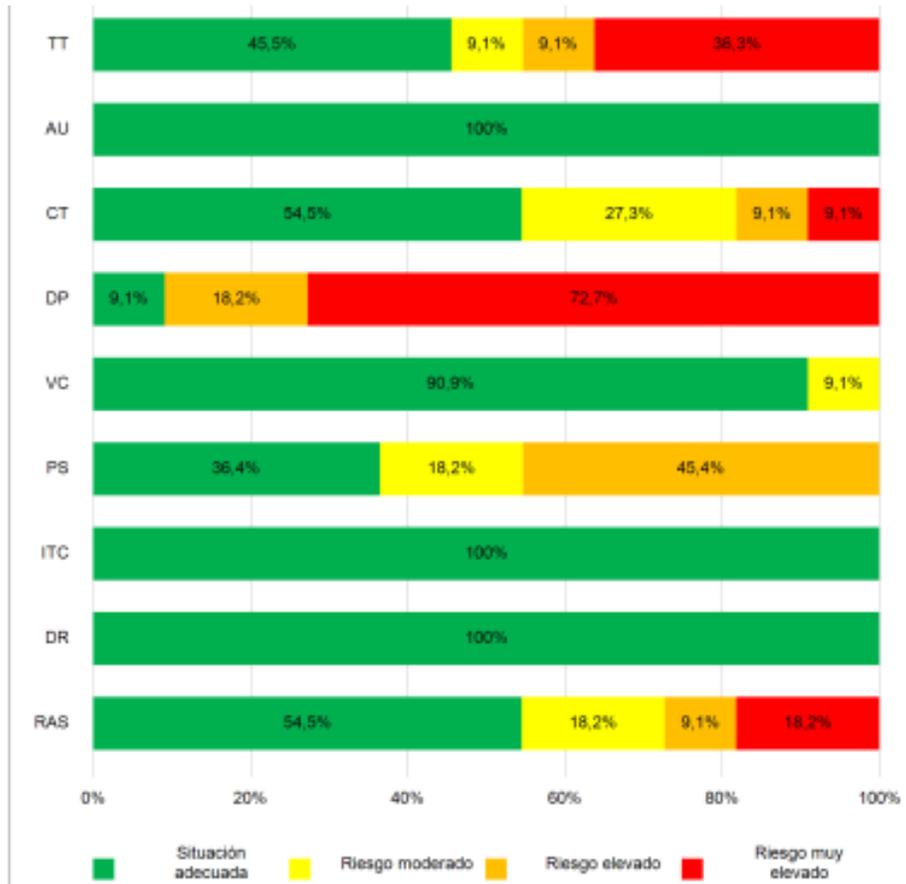
Ilustración 22 Desempeño de rol



Análisis:

Según la distribución gráfica del factor de riesgo desempeño de rol, se observa que el 100% del personal se encuentra en situación adecuada es decir no hay nivel de riesgo para dicho factor, aún así requiere su control.

Ilustración 23 Evaluación de riesgo psicosocial de los 9 factores.



Análisis:

Según la distribución gráfica global se puede observar la necesidad de intervención en 5 de los 9 factores, ya que presentan riesgo, desde la demanda psicológica con un 72.7% de riesgo muy elevado, seguido de un 36.3% el factor tiempo de trabajo y un 18.2% relaciones y apoyo social; y con un riesgo elevado del 45.4% el factor participación / supervisión. Y se determinan buenos resultados en los factores autonomía, interés por el trabajador/ compensación y desempeño de rol.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

1.1. Fundamentos teóricos aplicados

Actualmente el personal de salud necesita estrategias globales de autocuidado y apoyo psicológico, para disminuir los efectos negativos en la salud mental, como técnicas cognitivo-conductuales para detener los ciclos negativos de pensamientos, controlar los factores estresantes, gestionar adecuadamente el tiempo, técnicas de autoayuda con terapia cognitivo-conductual, terapias de conversación, grupos de apoyo o psicoterapia e intervenciones organizacionales. (Izurieta, 2021)

Los riesgos psicosociales son los efectos sobre la salud que pueden comenzar cuando a una persona se la coloca en un entorno laboral difícil que no se ajusta a sus capacidades y competencias, o cuando tiene poco control sobre su trabajo y carece de asistencia. (INSST, 2018) Es fundamental analizar que el entorno laboral de los profesionales de salud puede ser complicado aunque los trabajadores mantengan capacidades y competencias adecuadas, pero la demanda emocional y física puede ser tanta que termina siendo un gran riesgo que debe ser evaluado.

Una vez que se logra identificar los factores psicosociales que están generando alteración en la salud mental de los trabajadores, las organizaciones deben emprender acciones que busquen la eliminación o reducción de la exposición de las personas a estos factores. Al hablar de intervención, dependiendo de los objetivos que esta persiga y los grupos en los que se enfoque, se ha dividido en primaria, secundaria y terciaria. En la perspectiva de la higiene ocupacional la prevención primaria busca eliminar el origen del riesgo y promocionar ambientes de trabajo saludables y solidarios, la intervención secundaria busca la detección precoz de las alteraciones y realiza esfuerzos para que los trabajadores controlen su experiencia de estrés y, por último, la terciaria se orienta a la minimización de las consecuencias de la exposición a las situaciones de estrés. Dependiendo del origen de los peligros que se pretenden intervenir, las acciones se pueden dividir en tres grandes categorías, a saber los individuos, la interfaz individuo-organización y la organización.

Las intervenciones sobre las condiciones organizacionales se centran en producir cambios en la estructura de la organización, de la tarea o el ambiente físico. Por su parte, las intervenciones en el interfaz individuo-organización buscan mejorar las relaciones entre colegas y con los supervisores o lograr el mejor ajuste persona-medio. Las intervenciones sobre el individuo pretenden brindar a las personas elementos para hacer frente a las demandas que su trabajo le impone, es decir

cambiar las condiciones de los trabajadores para que se atenúen los efectos que esas situaciones pueden tener en ellos. (Lodoño, Cardona, & Betancur, 2015)

Como se ha evaluado uno de los factores con mayor riesgo en el estudio es la demanda psicológica, tiempo de trabajo por ello hay que realizar la gestión preventiva de los riesgos psicosociales ya evaluados para la planificación de medidas preventivas, seguimiento y revisión periódica. Estas acciones tendrían por finalidad de reducir la probabilidad de que este riesgo se materialice causando un daño en la salud de los trabajadores.

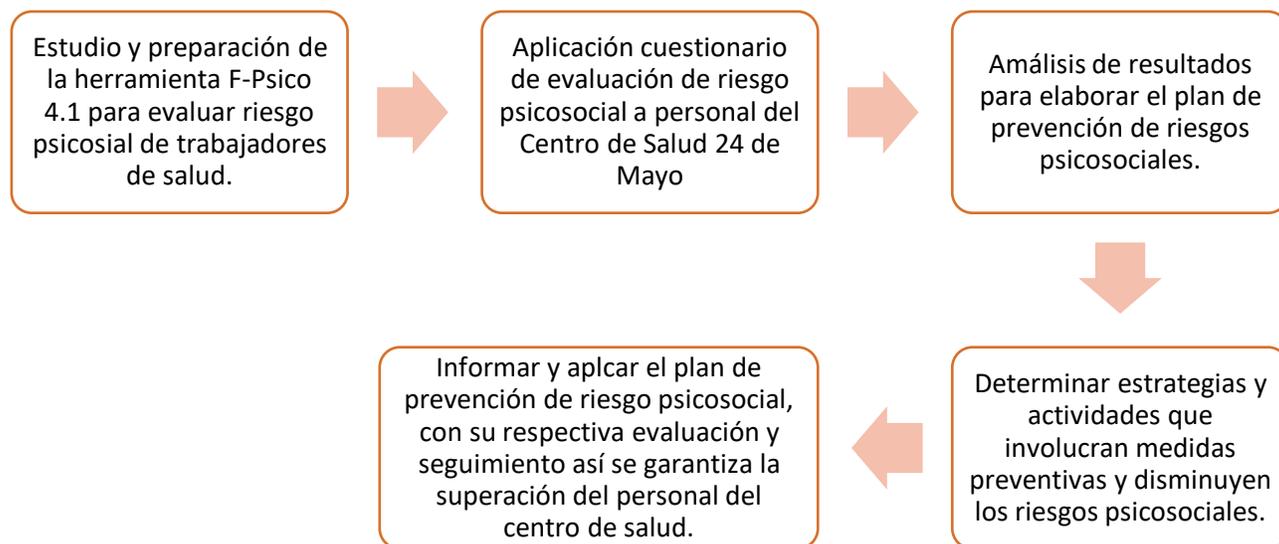
Un parámetro importante es que al detectar de forma primaria el malestar o sintomatología significativa debe conllevar al tratamientos psicológico controlado tanto por el personal superior como por estas evaluaciones para determinar la capacidad individual de mantenerse trabajando o la necesidad de llevar un tratamiento hasta encontrarse capacitado para volver al ejercicio laboral sin la presión de pérdida del empleo ya que esta es una enfermedad que debe ser tratada.

1.2. Descripción de la propuesta

La propuesta del trabajo de titulación es elaborar un plan de prevención de riesgos psicosociales para su respectiva aplicación en los trabajadores del centro de salud de 24 de Mayo Orellana-Loreto. El personal de salud fue evaluado mediante la herramienta informática F-Psico 4.1 a todo el personal cuya encuesta consta de 44 preguntas para la obtención de información de los 9 factores psicosociales y así tener un diagnóstico de la situación que vive el personal, a partir de esto se establece un plan de prevención, objetivos, estrategias, actividades todo esto para mermar alteraciones en la salud mental de los trabajadores y con ello las consecuencias negativas que conlleva, absentismo, desinterés, bajo rendimiento, mala productividad, mal desempeño laboral entre otras situaciones.

a. Estructura general

Ilustración 24 Descripción de pasos para el diseño del plan de prevención de riesgo psicosocial



b. Explicación del aporte

Diseño de plan de prevención de riesgos psicosociales al personal, en el Centro de Salud 24 de Mayo en el año 2023.

El Centro de Salud 24 de Mayo ubicado geográficamente en la provincia de Orellana, cantón Loreto parroquia San José de Dahuano, es una unidad de salud tipo B, en el que laboran 11 profesionales que realizan múltiples actividades en beneficio a la atención integral de salud; el diseño de un plan de prevención de riesgo psicosocial de los trabajadores de centro de salud de 24 de Mayo ha sido elaborado para prevenir al personal que realiza sus actividades, brindando así prevención, control, mitigación, compensación, capacitación y seguimiento.

Alcance

El plan de actividades preventivas de riesgo psicosocial está dirigido a todo el personal operativo del centro de salud de 24 de Mayo (médicos, enfermeras, odontólogos, licenciadas en farmacia, auxiliares de enfermería, técnicos en atención primaria de salud).

Responsables

Administrador del centro de salud, departamento de psicología de Distrito correspondiente.

Actividades del programa

Tabla 4 Plan de prevención riesgo psicosocial: Tiempo de Trabajo.

PLAN DE PREVENCIÓN #1			
Riesgo Psicosocial: Tiempo de Trabajo			
Medida:	Prevención de riesgos psicosociales		
Objetivo:	Proporcionar opciones de rotación laboral para compartir tiempo con familiares y amigos y el descanso por más de 48 horas		
Actividades:	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación de horarios que garanticen rotación y descansos de 48 horas para todos los trabajadores. • Realizar reuniones antes de culminar el mes, para compartir el personal la planificación mensual. • Brindar la oportunidad de comentar cambios de la planificación mensual antes de su aprobación. 		
Beneficiarios	Responsable	Indicador	Medio de verificación
Personal del centro de Salud.	Administrador del centro de salud	Número de trabajadores que asisten.	-Informe mensual de planificación -Registro de personal en las reuniones antes de finalizar el mes.

Tabla 5 Plan de prevención riesgo psicosocial: Carga de Trabajo

PLAN DE PREVENCIÓN # 2			
Riesgo Psicosocial: Carga de Trabajo			
Medida:	Prevención de riesgos psicosociales		
Objetivo:	-Implementar pausas para realizar otras tareas necesarias sin alteración de tiempos o acumulación de la tarea que se realiza diariamente.		
	-Realiza pausas activas diarias de por lo menos 15 minutos que impidan tension en el personal.		
Actividades:	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar al personal sobre horario y cantidad de pacientes máxima de atención diaria. • Informar sobre la participación del personal en las pausas activas para descarga de tensión. • Elaborar planificación mensual en la que se constate de los días en los que se dedicara algún personal de salud a otra actividad fuera de la que realice diariamente, sin que esto perjudique su tiempo y atraso de su trabajo. 		
Beneficiarios	Responsable	Indicador	Medio de verificación
Personal del centro de Salud.	-Administrador del centro de salud. -Encargado de pausas activas del personal.	Número de trabajadores que asisten.	-Informe mensual de planificación de pausas para otras tareas. -Registro de personal en las pausas activas.

Tabla 6 Plan de prevención riesgo psicosocial: Demandas psicológicas.

PLAN DE PREVENCIÓN #3			
Riesgo Psicosocial: Demandas psicológicas			
Medida:	Prevención de riesgos psicosociales		
Objetivo:	-Programar capacitaciones de métodos, técnicas, nuevas situaciones, prevención y cuidados de problemas emocionales por parte del personal para su aprendizaje y su distribución al resto del personal de forma dinámica y no requiera de mucho estrés por el personal.		
Actividades:	<p>-Programar evaluaciones psicológicas cada 3 meses del personal de salud.</p> <p>-Promover las charlas sobre prevención de enfermedades mentales e incentivar la confianza para que puedan comunicar al administrador de problemas emocionales o psicológicos que influyan en su vida diaria y laboral.</p> <p>-Realizar programa para prevención de la depresión con el personal de salud con charlas y apoyo psicológico.</p> <p>-Informar sobre protocolos para manejo de pacientes con alteraciones emocionales.</p>		
Beneficiarios	Responsable	Indicador	Medio de verificación
Personal del centro de Salud.	<p>-Administrador del centro de salud.</p> <p>-Encargado de programa de promoción del centro de salud.</p> <p>-Psicología</p> <p>-Médico ocupacional.</p>	Número de trabajadores que asisten.	<p>-Informe mensual de programación de charlas dinámicas de temas de salud.</p> <p>-Informe mensual de programación de charlas de prevención y cuidados ante problemas emocionales.</p> <p>-Registro del personal presente en las capacitaciones.</p>

Tabla 7 Plan de prevención riesgo psicosocial: Variedad/ Contenido

PLAN DE PREVENCIÓN # 4			
Riesgo Psicosocial: Variedad/Contenido			
Medida:	Prevención de riesgos psicosociales		
Objetivo:	Promover el reconocimiento del trabajo del personal por parte del personal superior.		
Actividades:	<p>-Realizar programa mensual de reconocimiento al trabajador más dedicado del mes por parte del personal superior.</p> <p>-Actividad en la que se involucre un destacar el trabajo que realiza cada trabajador.</p>		
Beneficiarios	Responsable	Indicador	Medio de verificación
Personal del centro de Salud.	-Administrador del centro de salud.	Número de trabajadores que asisten.	-Informe mensual de programación de actividad de reconocimiento.
	-Encargado de pausas activas del personal.		-Registro del personal presente en las capacitaciones.
			-Impresión del certificado del trabajador por su gran desempeño en su área cada 6 meses.

Tabla 8 Plan de prevención riesgo psicosocial: Participación/ Supervisión

PLAN DE PREVENCIÓN # 5			
Riesgo Psicosocial: Participación/ Supervisión			
Medida:	Prevención de riesgos psicosociales		
Objetivo:	Incorporar la participación del personal que conforma el centro de salud en la introducción e implementación de cambios, nuevos equipos.		
Actividades:	<p>-Brindar la información indicada por el Distrito para que el personal de salud se mantenga informado y comprenda que hay decisiones que se informan y no se puede participar ya que son decisiones que toman superiores como contratación, elección del nuevo superior, normas de trabajo.</p> <p>-Permitir la opinión en reuniones del personal de salud respecto a cambios y la implementación de nuevos equipos, procesos, protocolos.</p>		
Beneficiarios	Responsable	Indicador	Medio de verificación
Personal del centro de Salud.	Administrador del centro de salud.	Número de trabajadores que asisten.	<p>-Registro del personal presente en las reuniones.</p> <p>-Hoja de asistencia charlas de información de cambios.</p>

Tabla 9 Plan de prevención riesgo psicosocial: Relaciones y apoyo social.

PLAN DE PREVENCIÓN # 6			
Riesgo Psicosocial: Relaciones y apoyo social.			
Medida:	Prevención de riesgos psicosociales		
Objetivo:	Incentivar buenas relaciones interpersonales y mejorar las condiciones del personal para que puedan recibir apoyo de sus compañeros y superiores en las diversas tareas.		
Actividades:	<p>-Evaluar con ayuda de personal medico ocupacional y personal psicológico existencia de mobbing laboral, discriminación, amenazas, descalificaciones, conflict interpersonal.</p> <p>-Actividades y acciones para disminuir conflictos interpersonales.</p> <p>-Incentivar a administrador realice actividades de apoyo para su personal y mantenga charlas para implementar las necesidades de cada uno.</p>		
Beneficiarios	Responsable	Indicador	Medio de verificación
Personal del centro de Salud.	-Psicología -Médico ocupacional.	Número de trabajadores que asisten.	-Verificación de citas en psicología. -Verificación de citas en el medico ocupacional. -Hoja de asistencia a charlas que realiza el trabajador con su superior.

c. Estrategias y/o técnicas

Herramienta F-Psico4.1 : 44 preguntas evalúan 9 factores de riesgo del personal.

Comunicación con el personal.

Capacitación sobre protocolos establecidos para prevenir riesgos psicosociales.

Capacitación y talleres sobre acciones y medidas de control de riesgos psicosociales.

Control de las medidas de control planteadas.

1.3. Validación de la propuesta

La validación de la propuesta se considera por dos especialistas psicólogos.

1.4. Matriz de articulación de la propuesta

Tabla 10 Matriz de articulación

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
Marco teórico: Identificación y revisión de concepto de riesgos psicosociales. Metodología: Herramienta FPSICO 4.1	Publicaciones y artículos científicos actualizados.	Investigación descriptiva no experimental.	Evaluación del personal de forma individual mediante herramienta FPSICO 4.1	Los resultados se acentuaron con el riesgo muy elevado a las demandas psicológicas debido a que el personal debe ocultar sus emociones y sentimientos y no son trabajados.	Herramienta FPSICO 4.1.
	Revistas de salud.	Datos recolectados herramienta FPSICO 4.1		Con un riesgo muy elevado y moderado el Tiempo de Trabajo es un factor más acentuado debido al trabajo en fines de semana, festivos y falta de descanso por 48 horas consecutivas.	
	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST.			Otros factores con riesgo moderado a muy elevado: Carga de trabajo, participación/supervisión, relaciones y apoyo social, variedad/contenido.	

<p>Propuesta: Diseño de un plan de prevención de riesgos psicosociales del personal del Centro de Salud 24 de Mayo.</p>				<p>Existe una situación adecuada en su totalidad en los factores: Autonomía, interés por el trabajador/ compensación, desempeño de rol las cuales presentan actividades que las permiten tener estos resultados pero se deben seguir controlando.</p>	
--	--	--	--	---	--

Fuente: Heelen Monseratte Miranda Bastidas

CONCLUSIONES

Tras la culminación del proceso investigativo y la aplicación de una herramienta de evaluación de riesgos psicosociales se puede concluir:

El personal del Centro de Salud 24 de Mayo de la provincia de Orellana, cantón Loreto, se encuentra expuesto a varios factores de riesgo que han afectado de manera directa la salud mental, social y física, ya que existe una gran relación en la afectación emocional y alteraciones físicas, siendo al inicio poco evidentes ante el ojo humano se han convertido en enfermedades totalmente perceptibles tanto para el trabajador como para el resto de personas siendo como las enfermedades mentales, gastrointestinales, cardíacas; es por ello que la aplicación de las diversas estrategias planteadas pretenden ayudar a minimizar la exposición del personal a estos factores, promover el completo bienestar de salud y prevenir las complicaciones frente a estos riesgos.

Dicha investigación a permitido evaluar aquellos factores psicosociales a los que el personal del Centro de Salud 24 de Mayo se encuentra más afectado ya que el cuestionario de F-PSICO 4.1 nos detalla en con el mayor riesgo: siendo riesgo muy elevado con 72.7% al factor demanda psicológica, seguido de riesgo muy elevado con 36.3% a tiempo de trabajo y un riesgo muy elevado al factor relaciones y apoyo social con un 18.2% , por último y no menos importante carga de trabajo. Estos factores presentan variaciones en su riesgo según la respuesta de cada trabajador pero son la más notables ante el proceso investigativo para cada uno de estos se plantean actividades y capacitaciones que permitan mejorar los resultados que deben ser evaluados cada 6 meses de ser conveniente.

Se encontraron riesgo de moderado a elevado en los factores participación/ supervisión, seguido de 9.1% riesgo moderado de variedad/ contenido, para los cuales se plantean medidas con la participación del administrador de la unidad de salud para mejorar estos resultados; y se obtuvo un resultado adecuado al 100% en factores como autonomía, interés por el trabajador/ compensación y desempeño de rol son factores que no deben descuidarse aunque sus resultados sean adecuados y deben tener la misma consideración de ser evaluados y mantener las actividades que permiten este resultado como la participación en la toma de decisiones e involucrar al personal, la

supervisión del trabajo por parte del administrador de forma adecuado, no inoportuna, ni amenazante, ni hostigante, seguir con las actividades que le permiten mantener su bienestar con respecto a la compensación con acciones que logren gratificar el trabajo de todos los empleados y que ellos se sientan valorados y vean el interés que mantiene el empleador por ellos.

El personal de salud mantiene una situación inadecuada psicológica debido a la respuesta y resultado obtenido mediante la herramienta lo cual conlleva a complicaciones y consecuencias negativas para la salud de forma individual y colectiva del Centro de Salud además que lleva a resultados inefectivos para los pacientes ya que la disponibilidad emocional del personal que lo atiende es de completa importancia para una atención adecuada y oportuna.

Se concluye que las medidas o acciones que se plantea en un plan de prevención van a permitir que el personal de salud este íntegramente conectado con su bienestar lo cual le permita mantener una vida saludable y sus interrelaciones familiares y laborales sean fuente de plenitud y de esa manera contribuir al desarrollo de un trabajo acorde a su estabilidad emocional.

RECOMENDACIONES

Se recomienda implementar estudios similares a las distintas unidades de salud para mantener un equilibrio en el sistema de salud tanto del personal como de pacientes.

Se recomienda la evaluación psicológica del personal de Salud de forma individual cada 3 meses y si se presenta detección primaria de personal con malestar significativo representado en el riesgo demanda psicológica se debe llevar tratamiento individual y colectivo ya no implica solo la promoción y prevención de la salud sino también enfocarse en las alteraciones ya presentes.

Se recomienda incentivar la salud mental del personal tanto empleadores como trabajadores mediante charlas motivacionales, capacitaciones sobre sus emociones, sobre su impresión frente a situaciones laborales, situaciones que generan cambios emocionales debido a la atención de pacientes, interrelaciones laborales y familiares con ayuda de personal psicológico.

Se recomienda la aplicación de herramientas que valoren los riesgos psicosociales dos veces al año que permita determinar la evolución del personal de salud, o el estancamiento de alguno de estos factores que puedan llevar a complicaciones más graves.

Se recomienda la aplicación de otras medidas de prevención de riesgos psicosociales indicadas para cada persona según los especialistas en salud mental.

Se recomienda la evaluación pertinente y exhaustiva del administrador o administradora para afrontar el liderazgo sobretodo el brindar apoyo y ayuda a sus trabajadores para que puedan recibir un tratamiento oportuno de ser necesario así como la capacidad de buscar ayuda personal si lo requiere.

Se recomienda que por la cantidad de carga laboral que presenta el superior al mando sea considerada la evaluación de forma más continua con personal psicológico.

BIBLIOGRAFÍA

- Bilbao, J., & Cuixart, C. (2012). *Factores psicosocales: metodología de evaluación*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Obtenido de chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecdbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699
- Díaz, V. (2022). *Diseño de un programa de riesgos psicosociales de conductores y médicos de*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Tecnológica Israel: <https://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/3054/1/UISRAEL-EC-MASTER-SSO-378.242-2022-007.pdf>
- Gámez, L., Ortiz, M., Joya, R., Fernández, A., & Rodríguez, H. (2021). Hacia una definición de capital de trabajo desde la perspectiva social. *Retos de la Dirección*. Recuperado el 27 de Enero de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2306-91552021000100132&script=sci_arttext
- INSST. (2018). *Proceso de intervención psicosocial, concepto de medidas de intervención, priorización de las medidas*.
- Izurieta, I. (2021). La salud mental del personal sanitario ante la pandemia del COVID-19. *Enfermería investiga*, 47-50. Obtenido de <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/1026>
- Lodoño, M., Cardona, H., & Betancur, M. (2015). Intervenciones para la prevención primaria de factores de riesgo psicosocial intralaboral: revisión sistemática de la literatura. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 120-143.
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2019). *“Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 -2025*. Recuperado el 21 de 01 de 2024, de <http://salud.gob.ec>.

- Ministerio de Trabajo. (Octubre de 2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Recuperado el 19 de 01 de 2024, 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
- Nieto, E. (2018). *Tipos de investigación*. Universidad Santo Domingo de Guzmán. Obtenido de <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- OMS. (2018). Organización Mundial de la Salud. Recuperado el 19 de 01 de 2023, de https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response/?gclid=Cj0KCQiA2KitBhCIARIsAPPMehJfyfOd3XUDFgl7O5cHIOD_pSvn7yTYH1z_nSaEctmN6subKGXG0doaAnk-EALw_wcB
- Organización Internacional del Trabajo . (28 de Abril de 2016). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_473270.pdf
- Pinos, L. (2017). FACTORES PSICOSOCIALES EN LA GESTIÓN DE RIESGO LABORAL.) *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*. Obtenido de <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/rip.13207/1589>
- Rivadeneira, F. (2023). *Diseño de un programa de prevención de riesgo psicosocial para el personal docente en la Universidad Israel*. Universidad Tecnológica Israel. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/3596/1/UISRAEL-EC-MASTER-SSO-378.242-2023-031.pdf
- Seguro General de Riesgos del Trabajo. . (2018). *Estadísticas de Accidentes de Trabajo del 2014-2017*. Quito.
- Vélez, G. (2023). *Repositorio Universidad Nacional De Chimborazo*. Recuperado el 27 de Enero de 2024, de DISEÑO DE UN PLAN DE CONTROL DE RIESGOS LABORALES PARA EL CENTRO DE

DIAGNOSTICO CEDIMAZ, SANTO DOMINGO, ECUADOR:

<https://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/3588/1/UISRAEL-EC-MASTER-SSO-378.242-2023-038.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1 Formato de encuesta aplicada herramienta FPSICO 4.1**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas.

Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.

ES IMPRESCINDIBLE RESPONDER A TODAS LAS PREGUNTAS

1. ¿Trabajas los sábados?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<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
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<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
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<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
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de tareas a lo largo de tu jornada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que tienes que realizar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo que realizas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de los turnos rotativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> No trabajo en turnos rotativos				

11. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:

	puedo decidir	se me consulta	sólo recibo información	ninguna participación
	1	2	3	4
Introducción de cambios en los equipos y materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Introducción de cambios en la manera de trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios en la dirección o entre tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contratación o incorporación de nuevos empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboración de las normas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?

	no interviene	insuficiente	adecuada	excesiva
	1	2	3	4
El método para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La planificación del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ritmo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?

	no hay información	insuficiente	es adecuada
	1	2	3
Las posibilidades de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las posibilidades de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los requisitos para ocupar plazas de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La situación de la empresa en el mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?

	muy clara	clara	poco clara	nada clara
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tiempo asignado para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu situación y cuáles no)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

15. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no hay otras personas
	1	2	3	4	5
Tus jefes	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros	<input type="checkbox"/>				
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>				
Otras personas que trabajan en la empresa	<input type="checkbox"/>				

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

buenas	<input type="checkbox"/>	1
regulares	<input type="checkbox"/>	2
malas	<input type="checkbox"/>	3
no tengo compañeros	<input type="checkbox"/>	4

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

	raras veces	con frecuencia	constantemente	no existen
	1	2	3	4
Los conflictos interpersonales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia física	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de acoso sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

- | | | |
|--|--------------------------|---|
| deja que sean los implicados quienes solucionen el tema | <input type="checkbox"/> | 1 |
| pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | <input type="checkbox"/> | 2 |
| tiene establecido un procedimiento formal de actuación | <input type="checkbox"/> | 3 |
| no lo sé | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

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 | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|----------|--------------------------|---|
| muy alta | <input type="checkbox"/> | 1 |
| alta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| media | <input type="checkbox"/> | 3 |
| baja | <input type="checkbox"/> | 4 |
| muy baja | <input type="checkbox"/> | 5 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| 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 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| 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 |

25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de 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 |

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

- excesiva
- elevada
- adecuada
- escasa
- muy escasa

	1
	2
	3
	4
	5

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

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	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
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

30. En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

33. En qué medida tu trabajo requiere:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Aprender cosas o métodos nuevos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptarse a nuevas situaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar iniciativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener buena memoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser creativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores jerárquicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?

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

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.):

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

37. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:

no	<input type="checkbox"/>	1
a veces	<input type="checkbox"/>	2
bastante	<input type="checkbox"/>	3
mucho	<input type="checkbox"/>	4

ANEXO 2 Validación de experto1- Psic. Johana Maricela Bósquez

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de plan de prevención de riesgos psicosociales al personal, en el Centro de Salud 24 de Mayo en el año 2023.

Autor del Trabajo/Artículo: Heelen Monserratte Miranda Bastidas Fecha: 26-02-2024

Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. **Objetivo General:**
Diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales de personal del Centro de Salud 24 de Mayo mediante la evaluación del personal de la unidad para la prevención de futuras complicaciones.
2. **Objetivo específico**
Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el programa de riesgos psicosociales para la comprensión del programa.
3. **Objetivo específico**
Identificar los riesgos psicosociales primordiales del personal del Centro de Salud 24 de Mayo para su prevención.
4. **Objetivo específico**
Desarrollar un programa de prevención de riesgos psicosociales para la disminución o eliminación de dichos riesgos del personal de salud.
5. **Objetivo específico**
Valorar el diseño del programa de prevención de riesgos psicosociales a través del criterio especialista.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Johanna Maricela Bósquez	1721770902	PhD (c)	8 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	Refieren 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, concierne y convenientes para solucionar el problema planteado.

Evaluación:

Criterios	En total de acuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto				X
Aplicabilidad				X
Conceptualización				X
Actualidad				X

Calidad técnica				X
Factibilidad			X	
Pertinencia				X

Resultado de la Validación:

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

ANEXO 3 Validación de experto1- Psic. Alexander Salas

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de plan de prevención de riesgos psicosociales al personal, en el Centro de Salud 24 de Mayo en el año 2023.

Autor del Trabajo/Artículo: Heelen Monserrate Miranda Bastidas **Fecha:** 26-02-2024

Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. **Objetivo General:**
Diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales de personal del Centro de Salud 24 de Mayo mediante la evaluación del personal de la unidad para la prevención de futuras complicaciones.
2. **Objetivo específico**
Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el programa de riesgos psicosociales para la comprensión del programa.
3. **Objetivo específico**
Identificar los riesgos psicosociales primordiales del personal del Centro de Salud 24 de Mayo para su prevención.
4. **Objetivo específico**
Desarrollar un programa de prevención de riesgos psicosociales para la disminución o eliminación de dichos riesgos del personal de salud.
5. **Objetivo específico**
Valorar el diseño del programa de prevención de riesgos psicosociales a través del criterio especialista.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Alexander Salas Sandoval	1717879645	Psicólogo clínico	4 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 sintética 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, concuerdantes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Evaluación:

Criterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto			X	
Aplicabilidad				X
Conceptualización				X
Actualidad				X

Calidad técnica				X
Factibilidad			X	
Pertinencia				X

Resultado de la Validación:

VALIDADO	X	NO VALIDADO		FIRMA DEL EXPERTO	 Alexander Salas Sandoval W. Psicólogo Clínico Registro No. Sembradoys: 1001-2021-0281850
-----------------	---	--------------------	--	--------------------------	---

ANEXO 4 Validación de experto1- Psic. Mónica Albuja

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de plan de prevención de riesgos psicosociales al personal, en el Centro de Salud 24 de Mayo en el año 2023.

Autor del Trabajo/Artículo: Heelen Monseratte Miranda Bastidas **Fecha:** 26-02-2024

Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. **Objetivo General:**
Diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales de personal del Centro de Salud 24 de Mayo mediante la evaluación del personal de la unidad para la prevención de futuras complicaciones.
2. **Objetivo específico**
Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el programa de riesgos psicosociales para la comprensión del programa.
3. **Objetivo específico**
Identificar los riesgos psicosociales primordiales del personal del Centro de Salud 24 de Mayo para su prevención.
4. **Objetivo específico**
Desarrollar un programa de prevención de riesgos psicosociales para la disminución o eliminación de dichos riesgos del personal de salud.
5. **Objetivo específico**
Valorar el diseño del programa de prevención de riesgos psicosociales a través del criterio especialista.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Mónica Albuja	1719458582	Psicóloga Clínica	14 años

Criterios de evaluación:

Criterio	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los 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, concordes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Evaluación:

Criterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto				X
Aplicabilidad				X
Conceptualización				X
Actualidad				X

Calidad técnica				X
Factibilidad				X
Pertinencia				X

Resultado de la Validación:

VALIDADO	X	NO VALIDADO	FIRMA DEL EXPERTO	 Mónica Albuja M. Fisioterapeuta Clínica Libro 3, Folio 1, No. 11
-----------------	---	--------------------	--------------------------	--

ANEXO 5 Aportes a la investigación

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL / ESCUELA DE POSGRADOS

**FORMATO PARA DESCRIBIR LOS APORTES A LA INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN
CON LA SOCIEDAD EN EL TRABAJO DE TITULACIÓN – (RESUMEN INV+VCS)**

**(según el Instructivo de Estructura y Normas de Trabajos de Titulación para Grado y
Posgrado UISRAEL 2021)**

Estudiante:	Heelen Monseratte Miranda Bastidas
Programa de Maestría:	Seguridad y Salud Ocupacional.
Proyecto Desarrollado:	Diseño de un plan de prevención de riesgo psicosocial para el personal del centro de salud 24 de Mayo en el año 2023.
Fecha de entrega final del TT:	05-03-2024
Línea de investigación institucional a la cuál tributa el proyecto:	Gestión integrada de organizaciones y Competitividad sostenible.
Beneficiarios directos e indirectos del proyecto	
<p>Los beneficiarios directos de este proyecto son los trabajadores del centro de salud de 24 de Mayo.</p> <p>Los beneficiarios indirectos son los pacientes atendidos en esta casa de salud , mantener un equilibrio adecuado paciente-médico o personal de salud permitirá una atención de calidad y resultados efectivos frente a la salud de los pacientes.</p>	
Resumen de los aportes de la investigación para el área del conocimiento	
<p>Los factores de riesgo psicosocial siendo situaciones negativas dentro del área laboral que están ligadas directamente con el desarrollo interpersonal entre el personal, las cuales al no ser controladas pueden desencadenar consecuencias negativas en la salud del personal del centro de salud 24 de Mayo.</p> <p>Las herramientas de evaluación de riesgo psicosocial como lo es FPSICO 4.1 permite identificar y diagnosticar los factores psicosociales a los que tiene mayor riesgo el personal de salud, de esta manera se podrá establecer el plan de acción enfocado en los resultados y así mejorar lograr el bienestar y la prevención de consecuencias negativas, promoción de la salud.</p>	

Resumen de los aportes de vinculación con la sociedad: empresas, organizaciones y comunidades.

El personal del centro de salud 24 de Mayo se enfrenta a diario a niveles de tensión, estrés que generan alteraciones emocionales por lo tanto mediante un plan de prevención de riesgos personalizado a su situación evaluada, permitirá obtener su completo bienestar, una salud adecuada y por lo tanto productividad eficiente.

El distrito 22D02 perteneciente al Ministerio de Salud en general se beneficiaran del estudio y el plan que se plantea ya que permitirá un clima laboral adecuado, se disminuirán las perdidas económicas ya que mermara el ausentismo laboral, personal que abandona el trabajo, personal incapacitado por su salud mental y resultados inadecuados frente a la atención del paciente.

La atención primaria de salud y la relación médico-personal de salud se verá beneficiada ya que se brindara diagnóstico, manejo y control de enfermedades a sus pacientes de forma eficaz.

Nota: se adjunta al proyecto.

Firmas de responsabilidad

Estudiante	Profesos/tutor del proyecto	del Coordinador del programa de maestría
		

Revisado por

Coordinador de vinculación con la sociedad	Coordinador de investigación

ANEXO 6 Resultados encuesta aplicada herramienta FPSICO 4.1

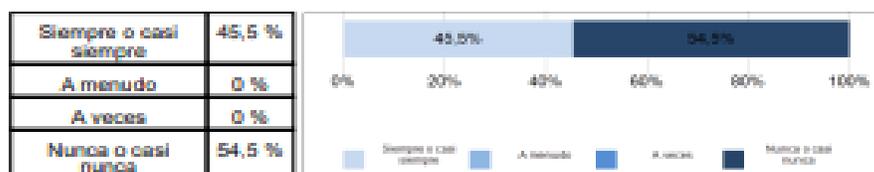


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
5	1	1	4

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	16,45	15,83	21,00

La evaluación de Tiempo de trabajo se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

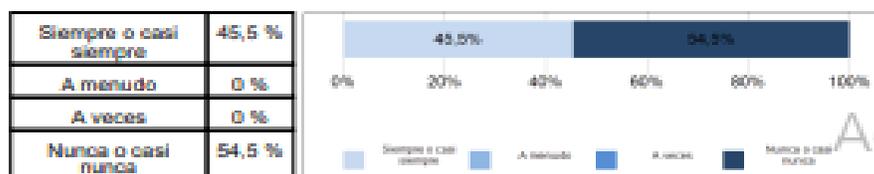
1 - ¿Trabajas los sábados?



2 - ¿Trabajas los domingos y festivos?



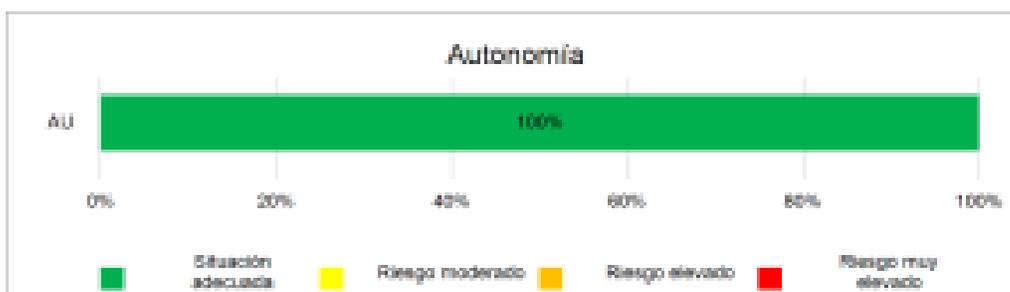
5 - ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?



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?



4.3.2 Autonomía



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
11	0	0	0

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	11,27	11,92	6,00

La evaluación de Autonomía se recoge en dos grandes bloques partir de los siguientes 12 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

Autonomía temporal

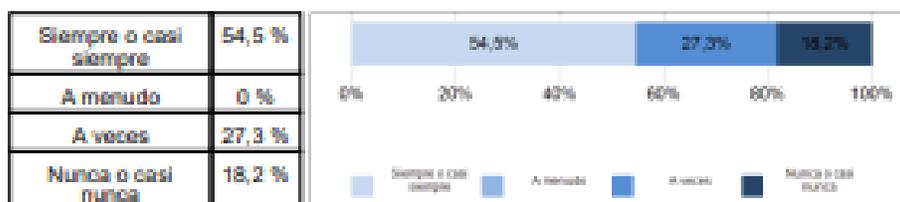
3 - ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?



7 - ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?



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



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



Autonomía decisional

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

Ac
Ve



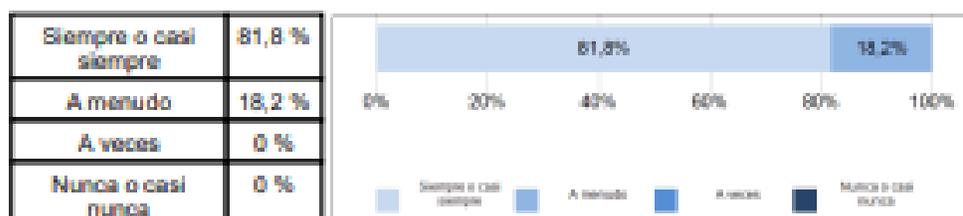
10b - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?



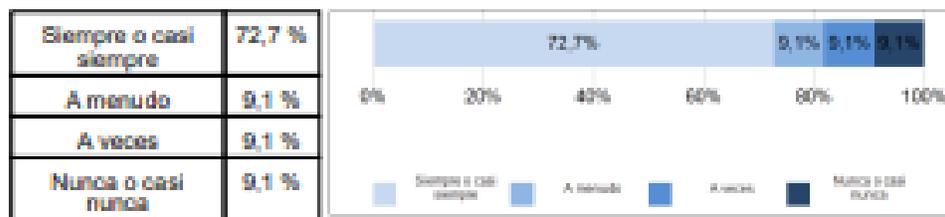
10c - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?



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



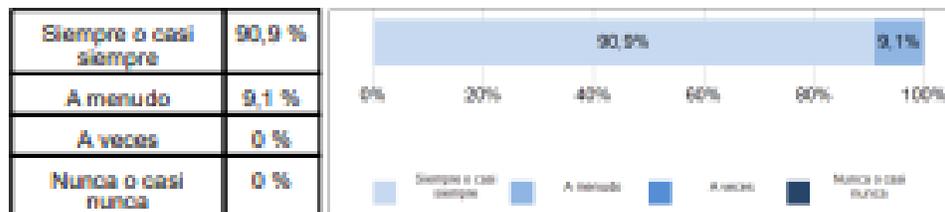
10e - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?



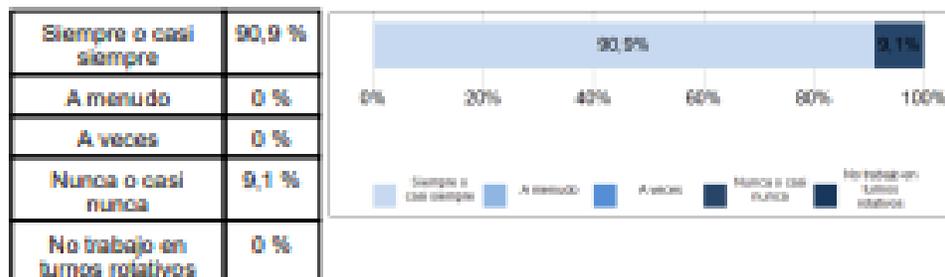
10f - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?



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

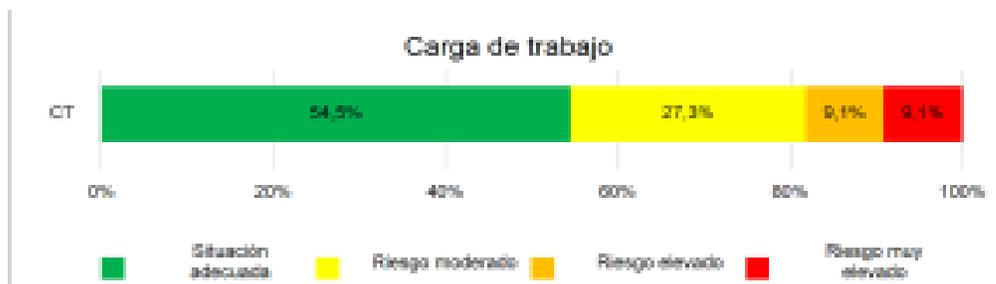


10h - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?



4.3.3 Carga de trabajo





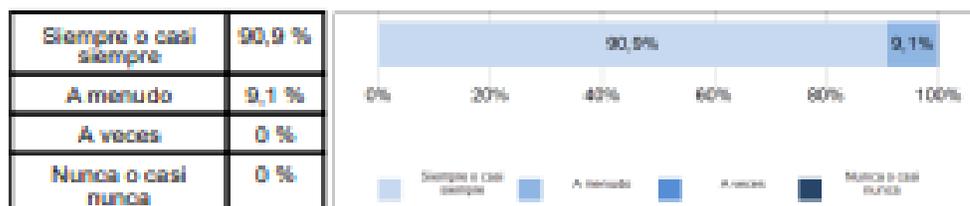
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	3	1	1

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	42,36	17,79	43,00

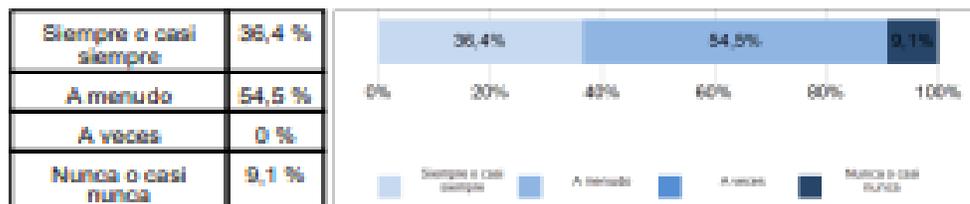
La evaluación de Carga de trabajo se recoge en tres grandes bloques a partir de los siguientes 13 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

Presiones de tiempos

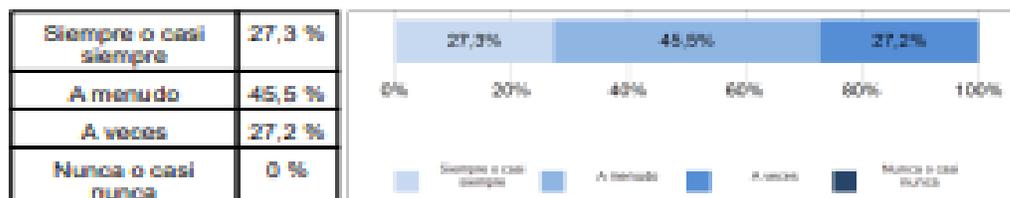
23 - ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?



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

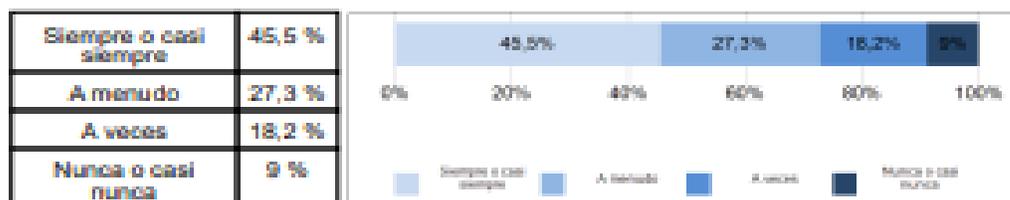


25 - ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

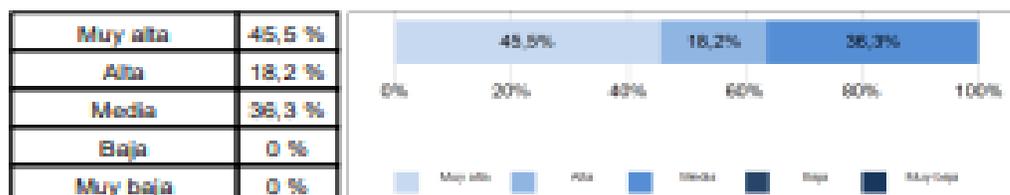


Esfuerzo de atención

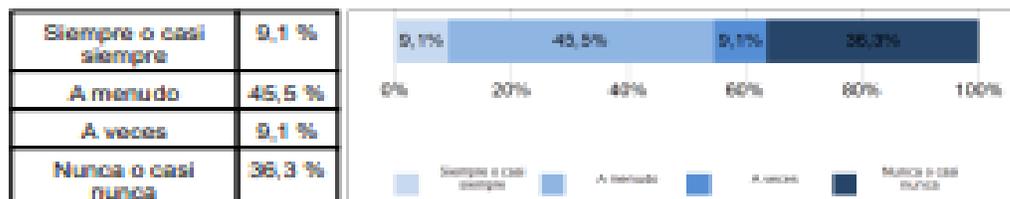
21 - A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)? (Sólo a título descriptivo)



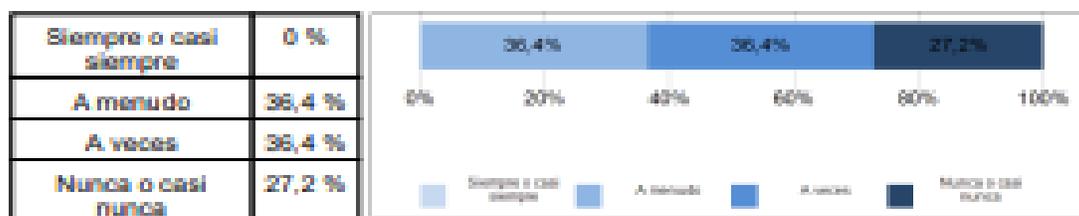
22 - En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo? (Sólo a título descriptivo)



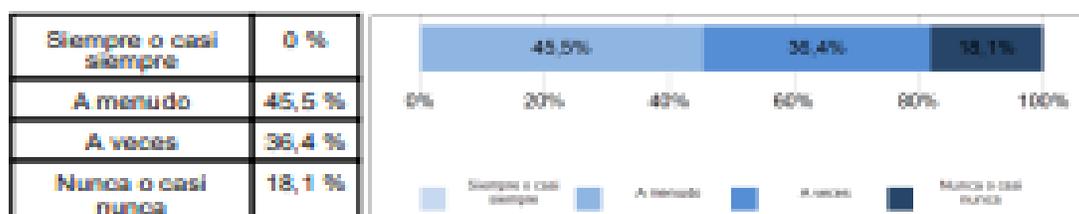
27 - ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?



30 - En tu trabajo, ¿fienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?



31 - En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

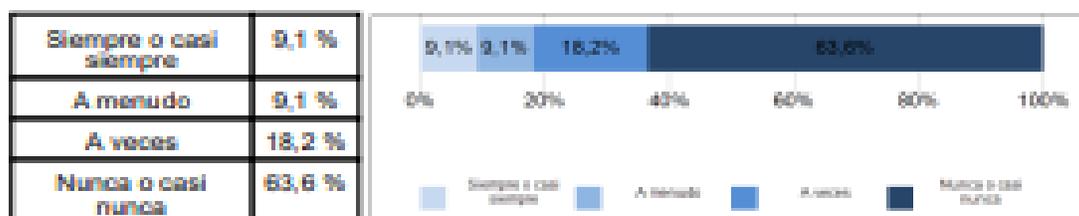


32 - ¿La cantidad de trabajo que fienes suele ser irregular e imprevisible?

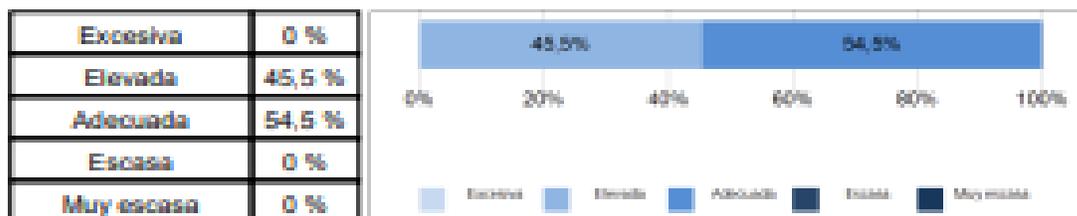


Cantidad y dificultad de la tarea

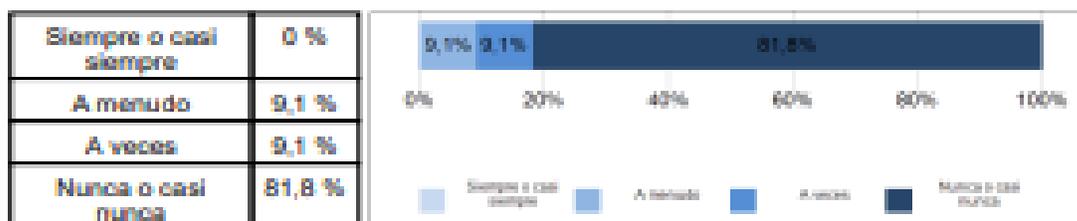
4 - ¿Con qué frecuencia fienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?



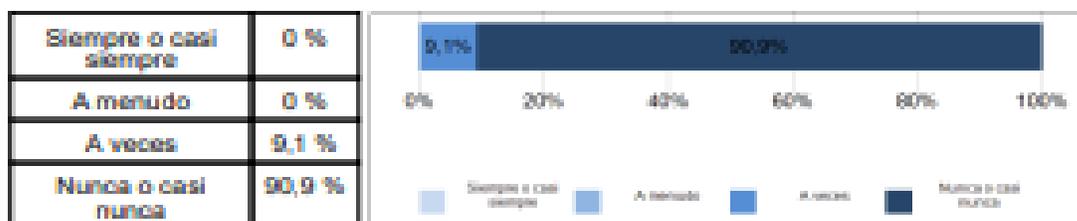
28 - En general, la cantidad de trabajo que tienes es:



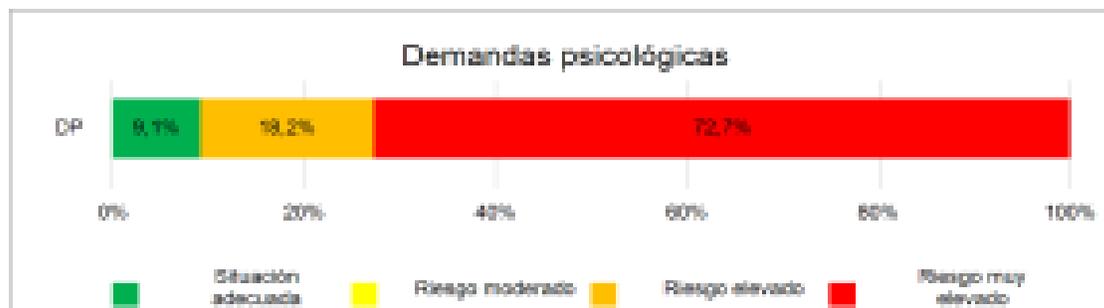
28 - El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?



29 - En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?



4.3.4 Demandas psicológicas



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
1	0	2	8

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	85,09	14,94	88,00

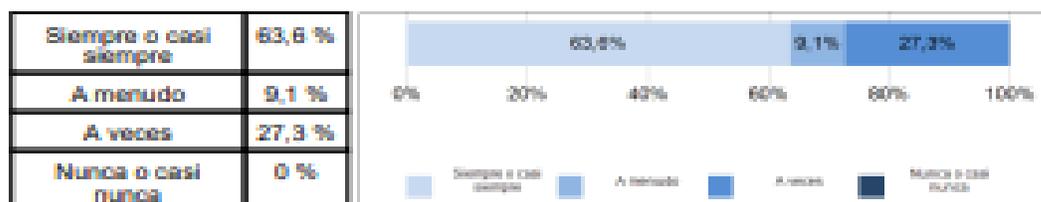
La evaluación de Demandas psicológicas se recoge en dos grandes bloques a partir de los siguientes 9 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

Exigencias cognitivas

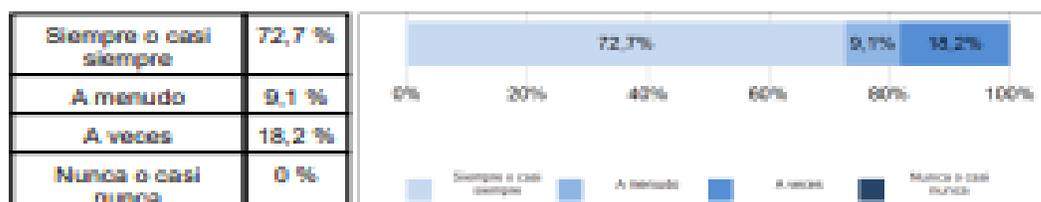
33a - En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos



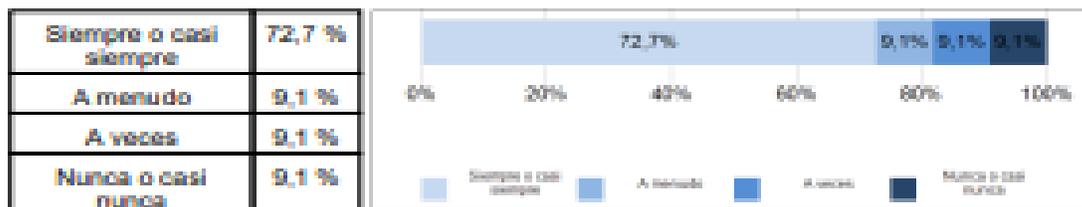
33b - En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones



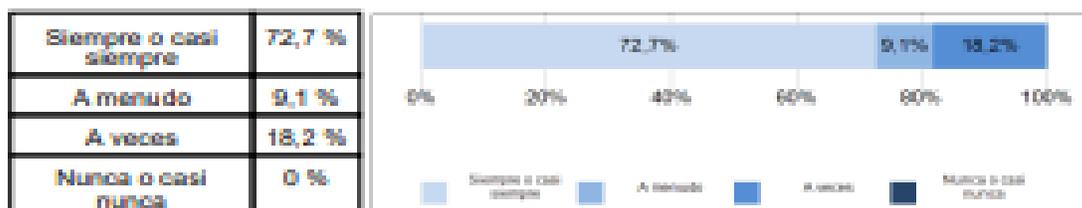
33c - En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas



33d - En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria

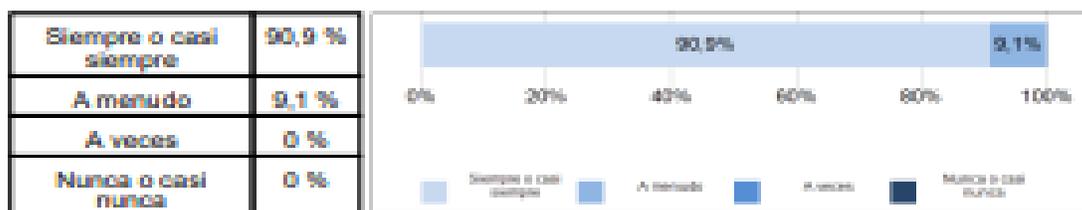


33e - En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo



Exigencias emocionales

33f - En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)



34a - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos



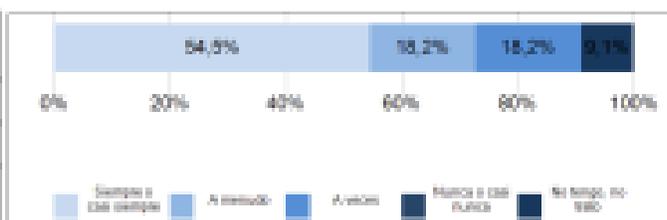
34b - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados

Siempre o casi siempre	45,5 %
A menudo	18,2 %
A veces	9,1 %
Nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no trato	27,2 %



34c - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

Siempre o casi siempre	54,5 %
A menudo	18,2 %
A veces	18,2 %
Nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no trato	9,1 %

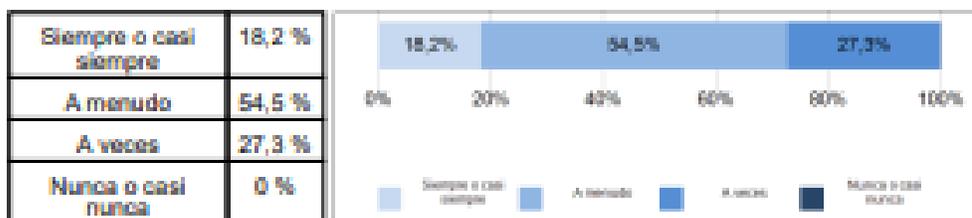


34d - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

Siempre o casi siempre	72,7 %
A menudo	18,2 %
A veces	9,1 %
Nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no trato	0 %



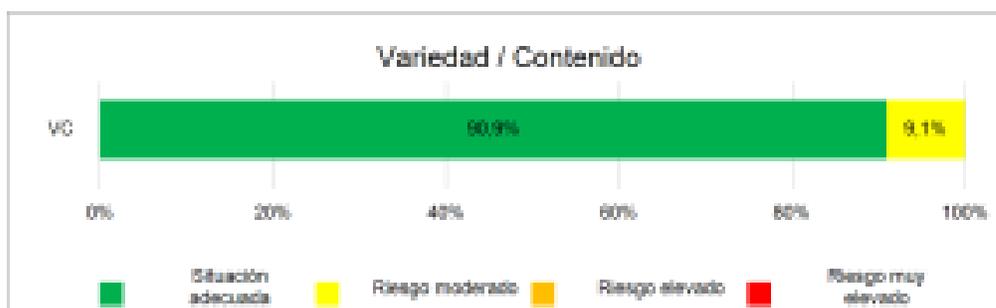
35 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?



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.):



4.3.5 Variedad / Contenido



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
10	1	0	0

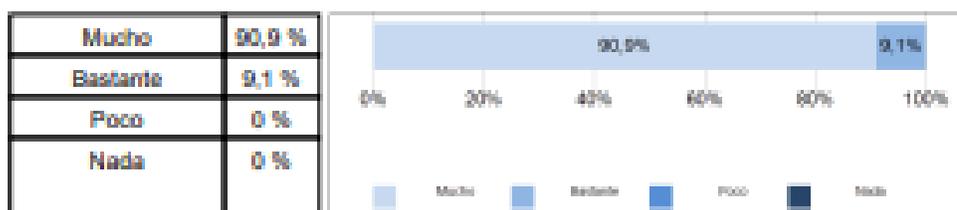
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	15,55	10,94	16,00

La evaluación de Variedad / Contenido se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

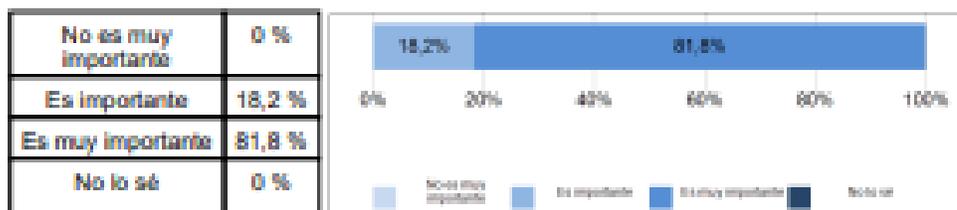
37 - El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:



38 - En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:



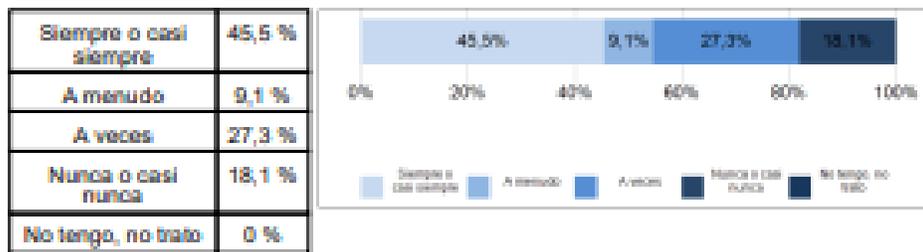
39 - ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?:



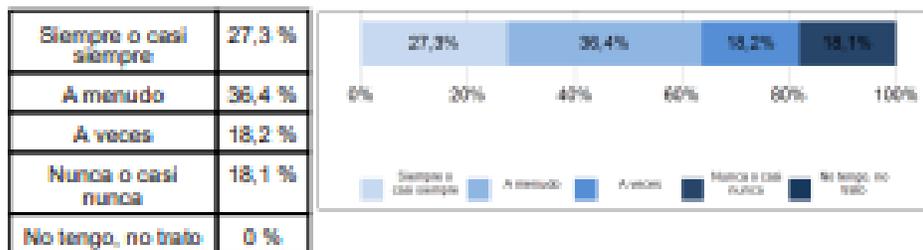
40a - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores



40b - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo



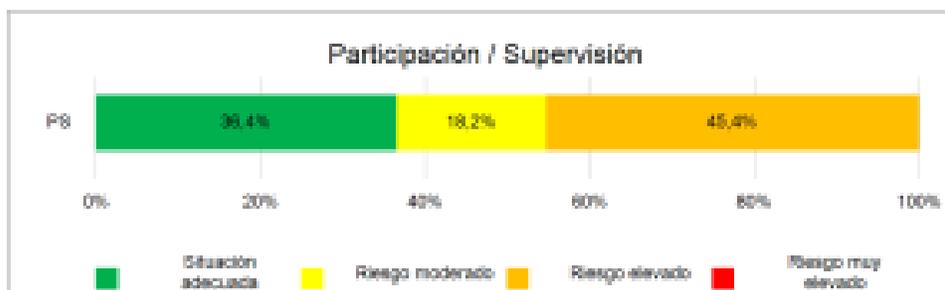
40c - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)



40d - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades



4.3.6 Participación / Supervisión



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
4	2	5	0

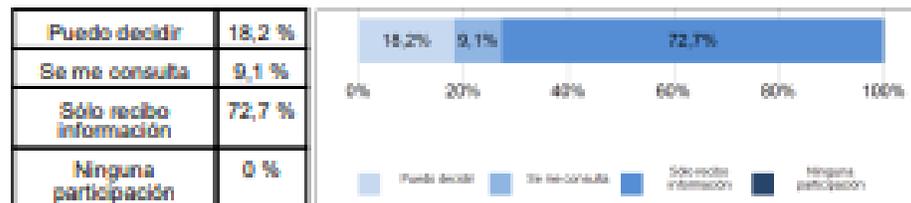
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	26,36	6,99	28,00

La evaluación de Participación / Supervisión se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

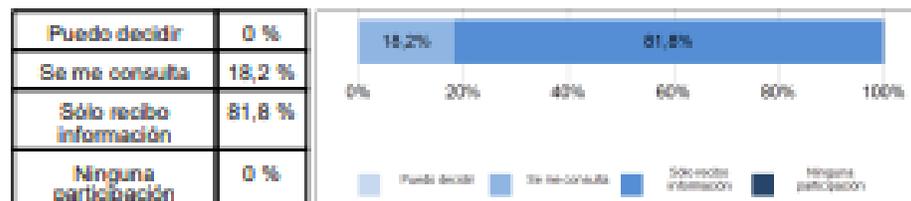
11a - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales



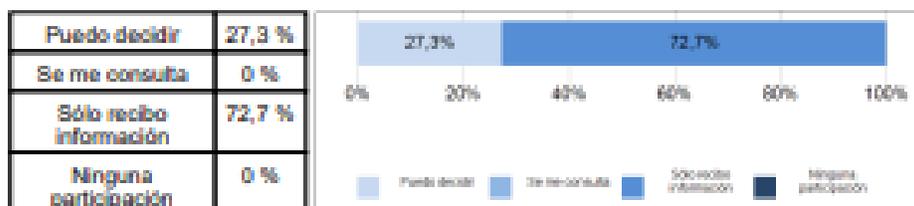
11b - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar



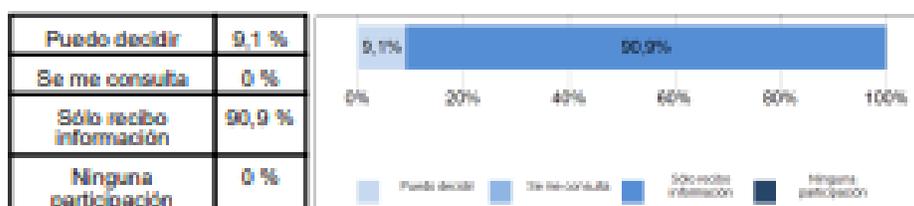
11c - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios



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



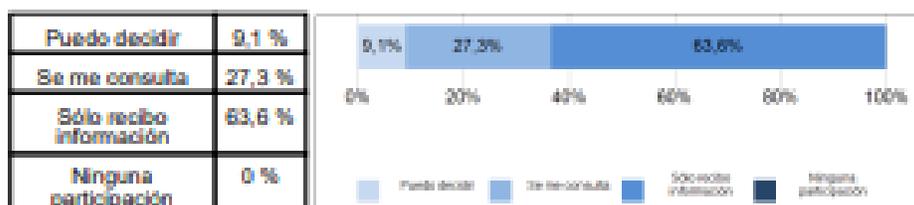
11e - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores



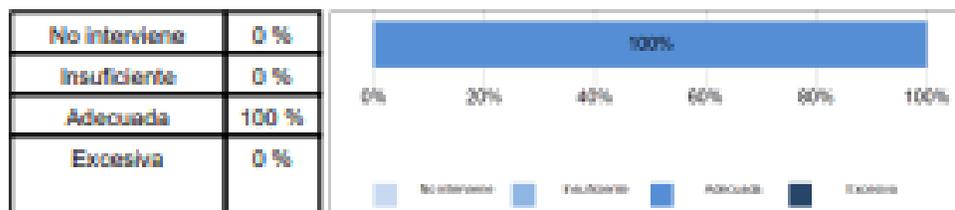
11f - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados



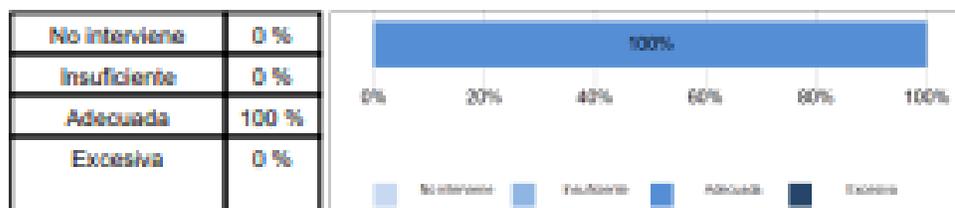
11g - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo



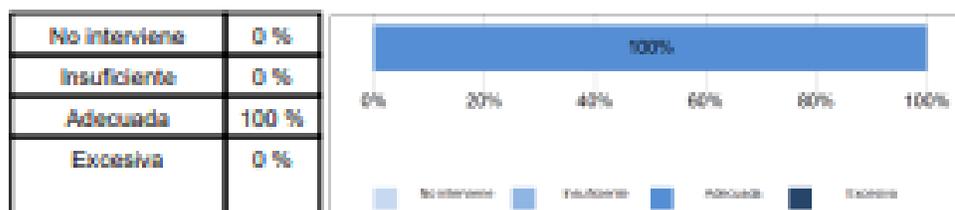
12a - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo



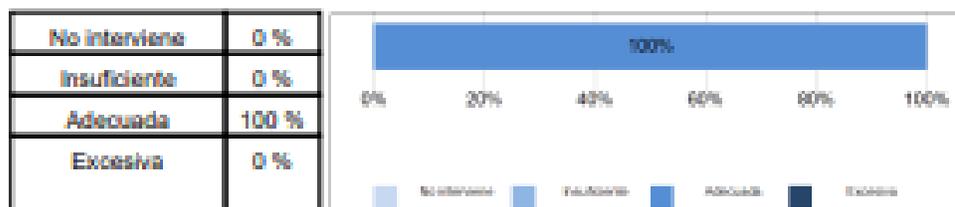
12b - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo



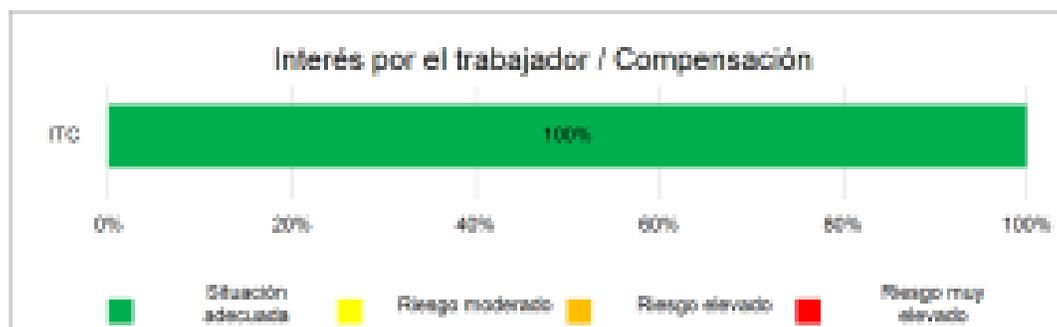
12c - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo



12d - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado



4.3.7 Interés por el trabajador / Compensación

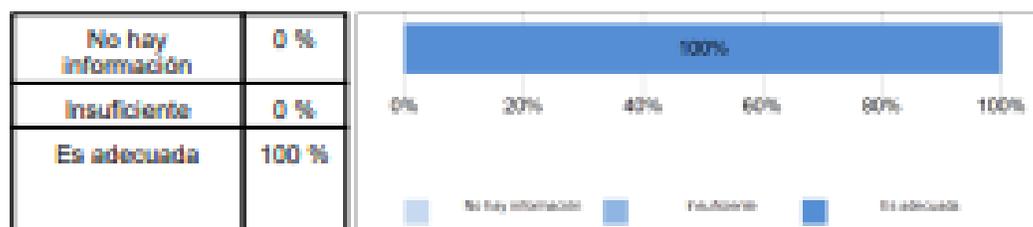


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
11	0	0	0

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	8,73	4,47	7,00

La evaluación de *Interés por el trabajador / Compensación* se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

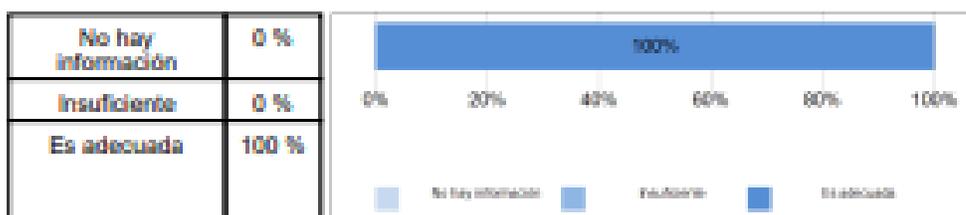
13a - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación



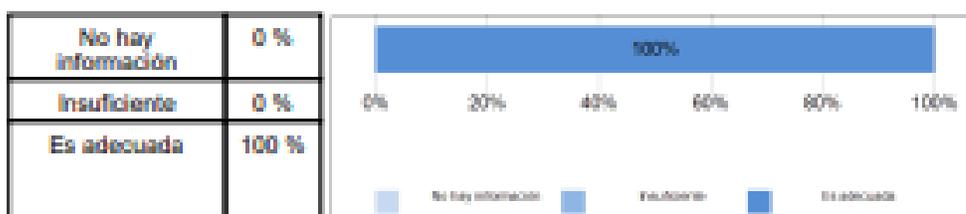
13b - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción



13c - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción



13d - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado



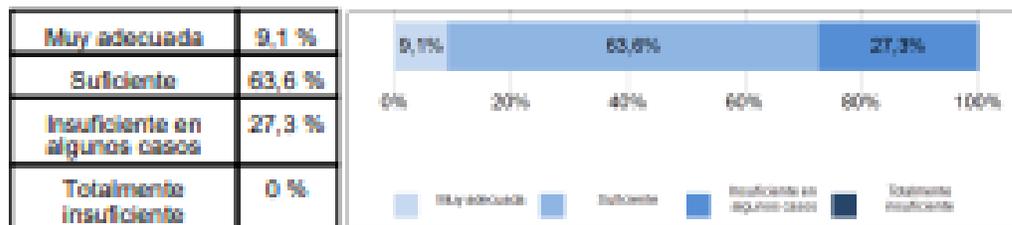
41 - ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?



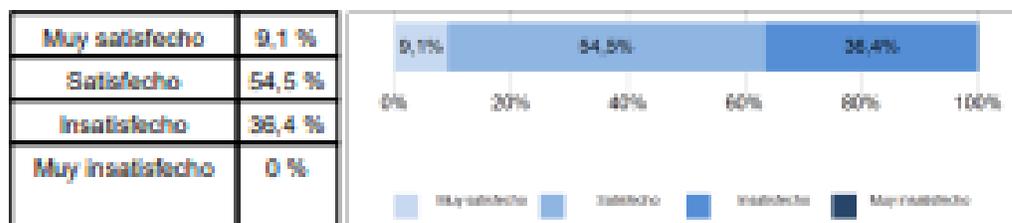
42 - ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?



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



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



4.3.8 Desempeño de rol

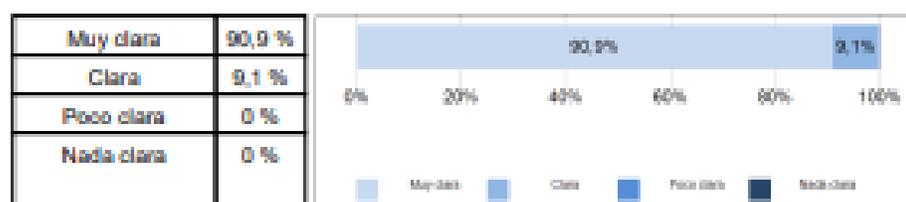


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
11	0	0	0

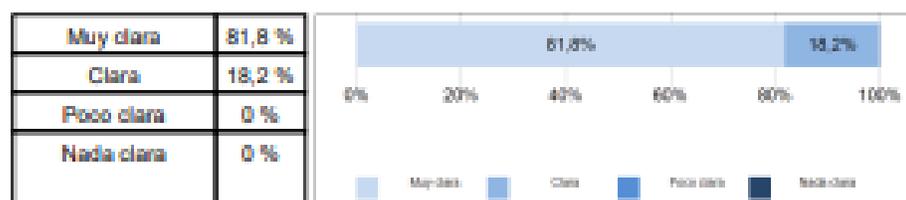
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	17,00	11,04	18,00

La evaluación de Desempeño de rol se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

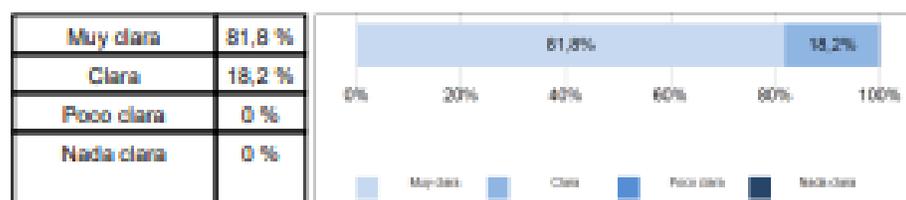
14a - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)



14b - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)



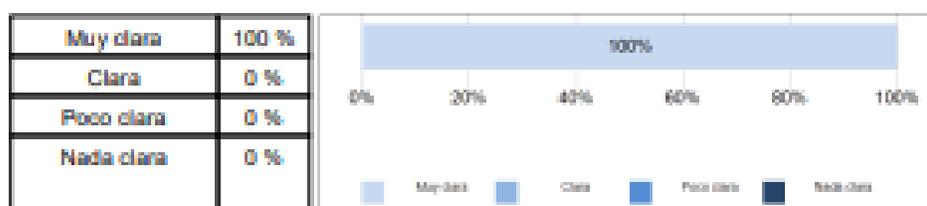
14c - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas



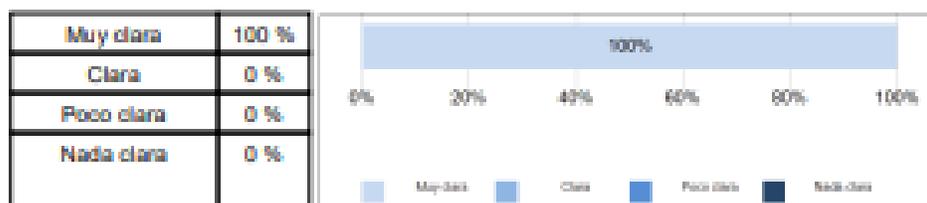
14d - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas



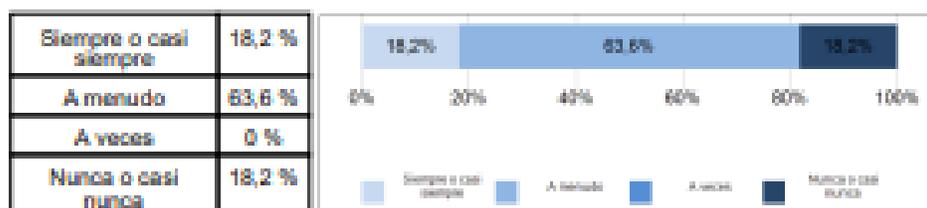
14e - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo



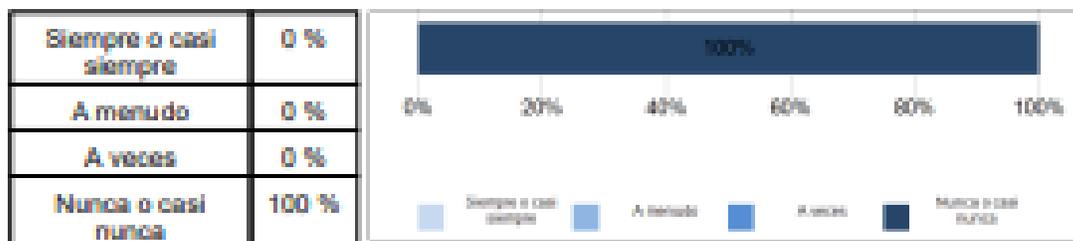
14f - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)



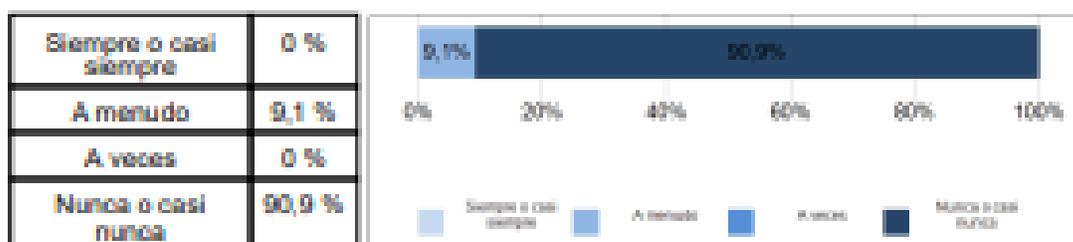
15a - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales



15b - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos



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...



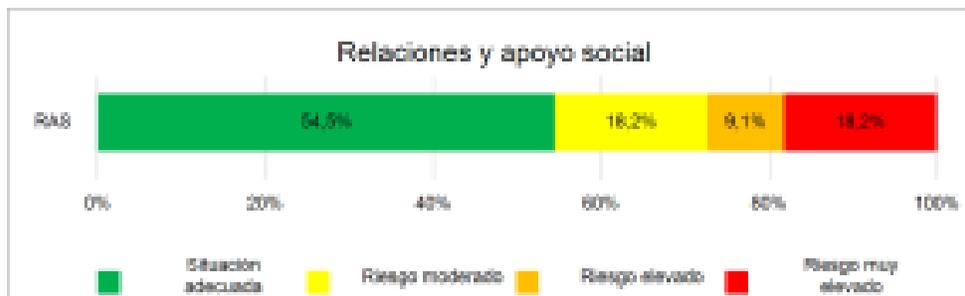
15d - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)



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



4.3.9 Relaciones y apoyo social



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	2	1	2

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	28,64	13,04	23,00

La evaluación de Relaciones y apoyo social se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

16a - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con tus superiores



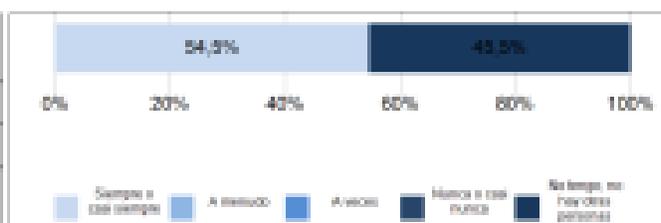
16b - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros

Siempre o casi siempre	18,2 %
A menudo	36,4 %
A veces	36,4 %
Nunca o casi nunca	9 %
No tengo, no hay otras personas	0 %



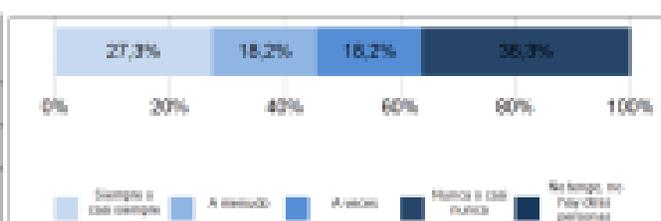
16c - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados

Siempre o casi siempre	54,5 %
A menudo	0 %
A veces	0 %
Nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no hay otras personas	45,5 %

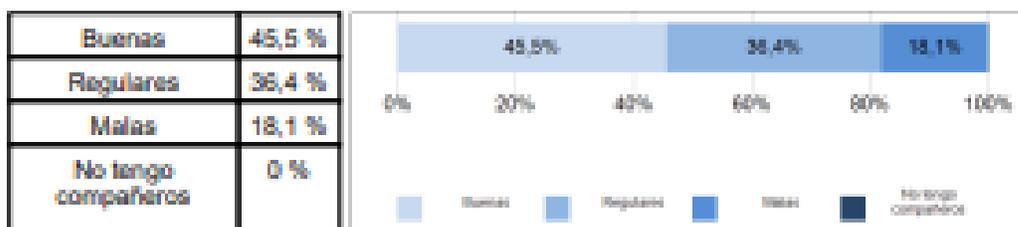


16d - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

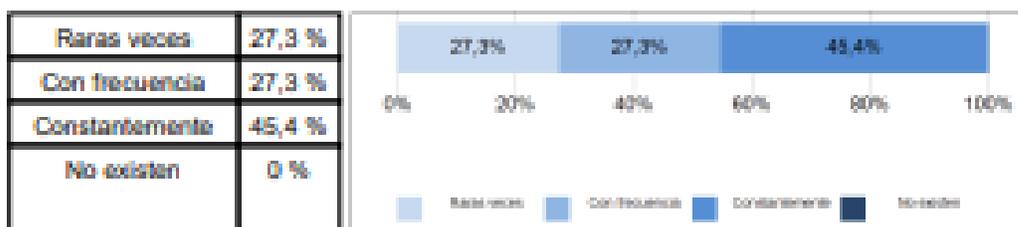
Siempre o casi siempre	27,3 %
A menudo	18,2 %
A veces	18,2 %
Nunca o casi nunca	36,3 %
No tengo, no hay otras personas	0 %



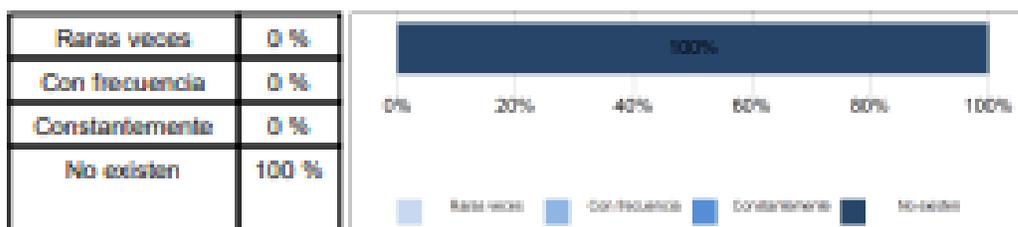
17 - ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?



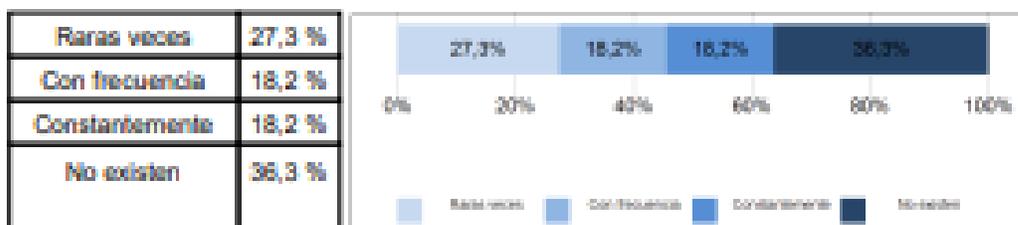
18a - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales



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



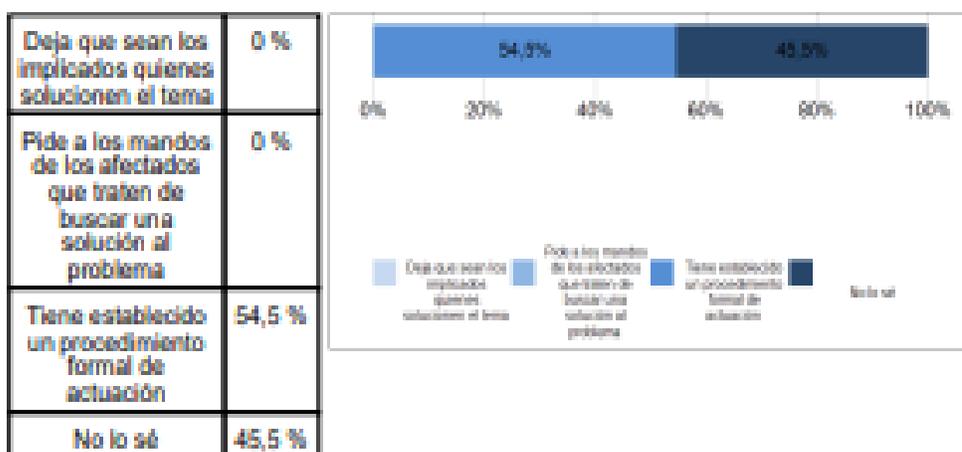
18c - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)



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



19 - Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores: (Sólo a título descriptivo)



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

