UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG"

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del proyecto:
Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales en el Centro de Salud tipo C Latacunga
Línea de Investigación:
Gestión integrada de organizaciones y competitividad sostenible
Campo amplio de conocimiento:
Servicios
Autor:
Dr. Romero Calderón Emilio Xavier
Tutor:
Mgs. Fausto Germán Pazmiño Muñoz Mgs. Erick Javier Riofrío Fierro

Quito – Ecuador

2025

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, **PAZMIÑO MUÑOZ FAUSTO GERMAN** con C.I: **1710051978** en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales en el Centro de Salud tipo C Latacunga.

Elaborado por: **ROMERO CALDERÓN EMILIO XAVIER**, de C.I: **0503932105**, estudiante de la Maestría: **SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL** de la **UNIVERSIDAD TECNOL GICA 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., 10 DE MARZO de 2025

FAUSTO GERMAN PAZMINO MUNOZ

Firmado digitalmente por FAUSTO GERMAN PAZMINO MUNOZ
Fecha:: 2025.03.21 16:46:34 -05"00'"

_____

Firma

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, **RIOFRIO FIERRO ERICK JAVIER** con C.I: **1713150827** en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales en el Centro de Salud tipo C Latacunga.

Elaborado por: **ROMERO CALDERÓN EMILIO XAVIER**, de C.I: **0503932105**, estudiante de la Maestría: **SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL** de la **UNIVERSIDAD TECNOL GICA 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., 10 DE MARZO de 2025

Firmado electrónicamente por:
ERICK JAVIER
RIOFRIO FIERRO

_____

Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE

Yo, EMILIO XAVIER ROMERO CALDERÓN con C.I: 0503932105, autor/a del proyecto de titulación denominado: **DISEÑO DE UN PLAN DE CONTROL DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL CENTRO DE SALUD TIPO C LATACUNGA**. 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, 10 de marzo de 2025

Firmado electrónicamente por:
EMILIO XAVIER
ROMERO CALDERON

_____

Firma

Tabla de contenidos

PORTADA i
APROBACIÓN DEL TUTOR ii
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE iv
Contextualización del tema 1
Problema de investigación 2
Objetivo general 3
Objetivos específicos 3
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos: 3
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO 4
1.1. Contextualización general del estado del arte 4
1.1.1. Riesgos laborales 4
1.1.2. Factores de riesgo 5
1.1.3. Evaluación de los riesgos psicosociales 6
1.1.4. Enfoques de la satisfacción laboral 8
1.1.5. Satisfacción laboral y riesgos psicosociales en el Ecuador 8
1.2. Proceso investigativo metodológico 9
1.2.1. Enfoque de la investigación 9
1.2.2. Tipo de investigación 10
1.2.3. Población y muestra 10
1.2.4. Métodos, técnicas e instrumentos 10
1.3. Análisis de resultados 14
CAPÍTULO II: PROPUESTA 20
2.1. Fundamentos teóricos aplicados 20
2.2. Descripción de la propuesta 23
a. Estructura general 23
b. Explicación del aporte 23
c. Estrategias y/o técnicas 32
2.3. Validación de la propuesta 32
2.4. Matriz de articulación de la propuesta 33
CONCLUSIONES 35
RECOMENDACIONES 37

BIBLIOGRAFÍA 39
ANEXOS 42

Índice de tablas

Tabla 1. Plan de control de riesgos psicosociales 26
Tabla 2. Matriz de articulación 33

Índice de figuras

Figura 1. Factores de riesgo psicosocial 6
Figura 2. Herramientas para analizar los factores de riesgos en las organizaciones 7
Figura 3. Participación del test FPSICO 14
Figura 4. Test FPSICO valoración de exposición 14
Figura 5. Tiempo de trabajo 15
Figura 6. Autonomía 16
Figura 7. Carga de trabajo 16
Figura 8. Demandas psicológicas 17
Figura 9. Variedad / Contenido 18
Figura 10. Participación / Supervisión 18
Figura 11. Interés por el trabajador / Compensación 19
Figura 12. Desempeño de Rol 19
Figura 13. Relaciones y apoyo social 20
Figura 14. Estructura general para la creación de un plan de control de riesgos psicosociales en el centro de salud tipo C Latacunga 23

Contextualización del tema

Hoy en día, se reconoce comúnmente que los riesgos psicosociales han sido subestimados. Varios se mencionan en la legislación concurrente en la mayoría de las empresas. Esta problemática se ve presente en situaciones en las que se supone se proporcione la particular importancia y consideración, incluso:

"El riesgo psicosocial se ha convertido en un factor crítico que impacta negativamente en la calidad de vida de los empleados, interrumpiendo su capacidad para alcanzar los objetivos establecidos por las empresas" (INNST, 2022).

Es esencial reconocer que los riesgos psicosociales no solo afectan al individuo, sino que también tienen repercusiones en la productividad y el clima organizacional" (Cantos et al., 2024).

Es crucial resaltar que, de acuerdo con el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082, se establece la obligación de poner en marcha un plan para la prevención de riesgos psicosociales. Este programa forma parte de un instrumento diseñado principalmente para abordar el acoso y la discriminación en el entorno laboral. Sin embargo, es relevante señalar que este enfoque no contempla adecuadamente otros riesgos emergentes que también son significativos, como la adicción al trabajo y el estrés laboral. La necesidad de adoptar un enfoque más integral se hace evidente al considerar que los riesgos psicosociales no se limitan únicamente a situaciones de acoso o discriminación.

El Ministerio de trabajo del Ecuador considera que la evaluación de los riesgos psicosociales se debe desarrollar de manera continua, por lo que requiere que sea valorado mediante un formato establecido; de esta manera se puede realizar las evaluaciones a cada trabajador con el objeto de determinar el grado de vulnerabilidad ante algún factor psicosocial, para que posterior las empresas tomen medidas correctivas, ante el cuidado de la salud de la persona (Vela, 2024).

Los trabajos que están asociados directamente con la atención a los usuarios, de una manera cotidiana y rutinaria especialmente en las casas asistenciales de salud; repercute en los distintos trabajadores, a razón de que se encuentran expuestos a largas jornadas donde no existe un tiempo adecuado de descanso, usualmente tienen que afrontar diversas exigencias que generan problemas en su salud; por consiguiente los obreros no

tienen un adecuado ambiente laboral seguro, lo que a su vez faculta la generación de daños fisiológicos asociados a los factores de riesgo psicosociales (Acaro, 2023).

Las empresas que invierten en la evaluación y reducción de los riesgos psicosociales no solo protegen a sus empleados, sino que también logran una mayor productividad y compromiso organizacional. Un informe del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2022) destaca que la gestión eficaz del estrés laboral y la promoción del bienestar mejoran el desempeño de los trabajadores y reducen el absentismo. Esto demuestra que un entorno de trabajo saludable contribuye al éxito organizacional.

Problema de investigación

El centro de salud tipo C Latacunga ubicada en la región central de la Sierra ecuatoriana, específicamente en la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga. Este centro ha sido creado para proporcionar una variada oferta de servicios médicos esenciales y especializados, asegurando una atención integral a la comunidad.

El Centro de salud cuenta con 80 empleados en nómina dentro de la institución, 20 corresponden a médicos, 8 corresponde al personal administrativo y lo demás a personal de salud en distintas áreas. Actualmente cuenta con una población de 36,702 habitantes. La mayor densidad poblacional corresponde al grupo etario de población adulta en un intervalo de edad de 30-64 años representando el 40.3% de la población total. según estadísticas del (instituto ecuatoriano de estadísticas y censo INEC,2024).

Teniendo en cuenta esto el centro de salud Latacunga posee una alta demanda de pacientes y casos complicados ya que al ser un centro de salud tipo C posee una cartelera de mayor complejidad con atenciones por referencias de otros centros de salud con menor complejidad resolutiva y menor infraestructura por ello los profesionales deben cubrir horarios rotativos y extensos los cuales no son incentivados o reconocidos lo que produce Cansancio emocional, Despersonalización e incluso Falta de realización personal por lo que es esencial considerar al personal que brinda servicios de salud en la institución tipo C Latacunga ". Esto se debe a que estos trabajadores enfrentan diariamente factores organizacionales que los afectan de manera constante. Además, suelen lidiar con una carga de trabajo considerable y tiempos de recuperación limitados, lo que hace que su labor con los usuarios sea especialmente significativa. La identificación, valoración y reconocimiento de estos riesgos es crucial, ya que la organización carece de un estudio

que aborde esta problemática importante. Como resultado, no están adecuadamente preparados para implementar medidas preventivas efectivas, lo cual es urgentemente necesario. Por ello, se deben realizar investigaciones para vincular y evaluar los riesgos psicosociales y sugerir programas de prevención, en este mismo contexto, surge la pregunta de investigación: ¿Qué características y necesidades particulares presenta el equipo de trabajo del centro de salud tipo C Latacunga que podrían ser abordadas en la elaboración de un plan de control de riesgos psicosociales para promover su bienestar y salud laboral?

Objetivo general

Diseñar el plan de control de riesgos psicosociales para el personal de salud del centro de salud tipo C de Latacunga.

Objetivos específicos

1. Contextualizar los principios teóricos sobre los riesgos psicosociales y sus efectos.
2. Realizar una evaluación de los diversos factores de riesgo psicosocial que enfrenta el personal de salud en el centro de salud tipo C de Latacunga.
3. Desarrollar un plan de control de riesgos para reducir el impacto de estos en el centro de salud tipo C de Latacunga.
4. Validar el plan de control de riesgos con la opinión de expertos.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

El presente estudio está vinculado con la comunidad académica porque será un aporte dentro de la sociedad ecuatoriana, profesional médico, siendo una fuente bibliográfica sobre los riesgos psicosociales en el entorno laboral para futuras investigaciones de nuevos maestrantes o interesados en la materia. Vinculado a las organizaciones de la salud porque visualiza los riesgos psicosociales en los que el personal médico está inmerso, y al ser un instrumento de primera mano que toma en cuenta los niveles de riesgo del personal del centro de salud tipo C Latacunga. El personal médico de otros centros de salud que componen el cantón también se ven beneficiados de trabajos como este, al tener un instrumento inicial de evaluación se puede realizar diversos estudios en los mismos, buscando determinar los riesgos psicosociales específicos.

Al realizar un plan de control de riesgos psicosociales en el centro de Salud tipo C Latacunga los principales beneficiarios serán los trabajadores que laboran en la unidad ya que se corregirán aspectos y deficiencias que presentan en su trabajo donde se implementaran medidas correctivas y también preventivas para mantener su bienestar laboral. Además, los trabajadores considerados en esta evaluación experimentan un sentido de integración y reconocimiento ya que al ser tomados en consideración el trabajador adquiere un sentimiento de valor. Mientras se vayan produciendo los cambios en la unidad los trabajadores tendrán un impacto positivo en su actitud hacia los pacientes quienes serían los siguientes beneficiarios ya que podrán recibir una atención medica de calidad y calidez por parte de los profesionales de la salud. Por otro lado, las familias y amigos de los trabajadores también serán beneficiarios de este proyecto porque a medida que se vaya desarrollando las estrategias y cambios en la institución. El trabajador tendrá menos afección psicológica y física al finalizar la jornada de trabajo, se sentirá menos cansado, no tendrá que llevar trabajo a casa por lo que podrá disfrutar con mejor actitud junto a su familia y amigos. Por último, la institución también se beneficiará ya que, al crear un ambiente ideal para los servidores, estos incrementarán su desempeño laboral, tendrán un bienestar emocional lo que los mantendrá sanos y proactivos reduciendo así el ausentismo laboral.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1.Contextualización general del estado del arte

A continuación, se presenta una serie de términos clave que son recurrentes en el contexto del proyecto de investigación. Estos conceptos son fundamentales para comprender la problemática de los peligros psicológicos y sociales y su impacto en el entorno de trabajo, especialmente en el ámbito de salud ocupacional.

1.1.1. Riesgos laborales

Según la Secretaría de Gestión de Riesgo (2024), "los riesgos laborales son aquellos que pueden afectar la salud y seguridad de los trabajadores en su entorno laboral. Estos incluyen riesgos físicos, químicos, biológicos, mecánicos, eléctricos y psicosociales. La identificación y evaluación de estos riesgos son esenciales para implementar medidas preventivas que protejan a los empleados y mejoren las condiciones de trabajo" (p. 18). Este enfoque integral es crucial para garantizar un ambiente de trabajo

óptimo, seguro y saludable, en el cual los empleados puedan realizar sus tareas sin el temor de sufrir accidentes o enfermedades vinculadas a su labor.

Una respuesta integral a los riesgos laborales exige visualizar los aspectos anteriormente mencionados como interrelacionados, especialmente, en lo que respecta al nivel de comodidad psicoemocional de los empleados. Al hacerlo, las empresas no solo cumplen con varios requisitos legales y éticos, sino que también crean oportunidades para el surgimiento de un ambiente de trabajo más saludable y productivo. De esta forma, no solo los empleados sino la corporación en general recibe ventajas, lo que contribuye al éxito sostenible.

"Los riesgos laborales son: los riesgos físicos, químicos y biológicos, mecánicos, eléctricos y psicosociales" (Secretaría de Gestión de Riesgo, 2024, p. 18)

Según el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS, 2016), "las empresas deberán implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye: identificación de peligros y factores de riesgo, medición de factores de riesgo, evaluación de factores de riesgo, control operativo integral, vigilancia ambiental laboral y de la salud, y evaluaciones periódicas".

1.1.2. Factores de riesgo

Según Ramírez (2020), "los factores de riesgo son aquellos elementos que pueden influir negativamente en la salud y bienestar de los trabajadores. En el contexto laboral, estos factores pueden ser físicos, químicos, biológicos, mecánicos, eléctricos y psicosociales. La identificación y evaluación de estos factores son esenciales para implementar medidas preventivas que protejan a los empleados y mejoren las condiciones de trabajo" (p. 204). Esta definición resalta la importancia de reconocer los diversos tipos de riesgos que pueden afectar a los trabajadores en su entorno laboral.

Grotberg (1997) y Santana (2019) describen que "los factores de riesgo no solo afectan a la salud física, sino también a la salud mental del trabajador. Cada individuo puede reaccionar de manera diferente a las condiciones laborales, dependiendo de su resiliencia y capacidad para adaptarse a situaciones adversas" (Cantos et al., 2024). Esta observación enfatiza la variabilidad en las respuestas individuales a los factores de riesgo, lo que sugiere que las intervenciones deben ser personalizadas para ser efectivas.

Figura 1. Factores de riesgo psicosocial

Condición de trabajo	Análisis
Contenido de trabajo	Trabajo sin sentido, duración excesiva o demasiado corta, repetitividad, falta de variedad, exigencias, otros.
Carga de trabajo / ritmo de trabajo	Interrupciones, niveles altos de concentración y atención, ritmo alto o impuesto o inadecuado, plazos inflexibles mal planificados o no adaptados, tiempo corto para ejecutar una tarea.
Tiempo de trabajo	Disponibilidad constante, jornadas nocturnas, turnicidad, duración excesiva de las jornadas, descansos cortos, etc.
Participación/Control	Falta de autonomía, sin iniciativa y participación, escasez de realizar propuestas, falta de liderazgo, etc.
Desempeño de rol	Realización de funciones que no son acorde al trabajo inicial, conflicto con valores propios, sobrecarga de trabajo, etc.
Desarrollo profesional	Condiciones contractuales precarias, la remuneración inadecuada, la falta de formación o capacitación, la falta de reconocimiento o estatus, etc.
Relaciones interpersonales/apoyo social	Poco apoyo social, falta de relaciones personales, situaciones conflictivas, aislamiento social, desconfianza, etc.
Contexto físico	Exposición a peligros con los equipos, herramientas, entorno físico, etc.

Fuente: (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], 2022, pp. 17-18)

Grotberg (1997) y Santana (2019) describen que "cada individuo, en determinadas condiciones sociales y psicológicas, puede experimentar diferentes niveles de estrés; además, la interacción con su entorno laboral puede llevar a una variedad de actitudes y patologías" (Cantos et al., 2024). Esta observación resalta la diversidad en las reacciones individuales frente a los factores de riesgo psicosocial, insinuando que las acciones deben ajustarse a las situaciones específicas de cada empleado.

1.1.3. Evaluación de los riesgos psicosociales

Asimismo, Cabrera et al. (2022) mencionan que realizar evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales permitirá la disminución de siniestros laborales, aumentará la satisfacción de los trabajadores y evitará el ausentismo, lo cual contribuirá al aumento de la productividad laboral.

La orientación es crucial, puesto que no solo se enfoca en la protección física del empleado, sino que también incluye elementos organizacionales y sociales que pueden impactar en su salud mental y emocional. Estos beneficios no son insignificantes; un entorno trabaja de manera saludable laboral saludable y seguro no solo incrementa el

bienestar de los empleados, sino que también tiene un impacto considerable en la productividad global de la organización.

Además, resulta crucial entender que los peligros psicosociales poseen múltiples aspectos. No solo abarcan elementos vinculados a la carga laboral y las demandas laborales, sino también elementos como las relaciones interpersonales, el ambiente laboral y las expectativas individuales. Como señala Ramírez (2020), estos factores pueden ser tanto individuales como colectivos, lo que implica que cada trabajador puede experimentar y reaccionar ante estos riesgos de manera diferente. Por lo tanto, es crucial adoptar un enfoque personalizado en la evaluación y gestión de estos riesgos.

Las empresas deben adoptar una actitud proactiva, implementando políticas y procedimientos que no solo cumplan con las regulaciones legales, sino que también fomenten un entorno de trabajo positivo. Esto implica proporcionar formación en gestión del estrés, fomentar una cultura de respaldo entre los compañeros y asegurar momentos apropiados para el reposo.

Figura 2. Herramientas para analizar los factores de riesgos en las organizaciones

Instrumento	Descripción
AIP (Aplicación informática para la prevención)	Permite evaluar la información sobre 7 factores (carga menta, autonomía temporal, contenido de trabajo, supervisión-participación, definición de rol, interés por el trabajados y relaciones interpersonales)
ISTAS 21	Posee 3 versiones, una larga (para investigadores), una media (para empresas de más de treinta trabajadores) y una corta (para empresas de menos de treinta trabajadores)
MARC-UV (La Universidad de Valencia)	Se trata de dos instrumentos, uno para los factores psicosociales de salud laboral y otro de evaluación de la respuesta de seguridad
WONT (Work & Organization Networ)	Consta de 35 escalas agrupadas en datos administrativos, recursos, emociones y demandas laborales.
DECORE	Mide el apoyo organización, recompensas, control y demandas cognitivas.
del Instituto Navarro de Salud	el estado general de la empresa desde el punto de vista psicosocial. Contiene 4 variables que estudian: participación, formación, gestión del tiempo y cohesión. Asimismo evalúa el posible hostigamiento psicológico a través de las respuestas.
NTP 476, 603 Y 604 del INSHT	Determinan el riesgo psicosocial, la influencia de los cambios en la organización y las intervenciones preventivas que modificas el origen de los riesgos psicosociales.

Fuente: (Cabrera et al., 2022)

1.1.4. Enfoques de la satisfacción laboral

González et al. (2021) aseguran que, a través de los enfoques, es posible identificar y analizar de manera más práctica los factores asociados a la satisfacción laboral. Estos enfoques son:

El enfoque situacional considera que sitios de empleo como contextos específicos poseen características físicas y organizacionales, las cuales influyen en las actitudes, emociones y comportamientos de los empleados, así como en su satisfacción laboral (González et al., 2021). Este enfoque destaca la importancia de evaluar y adaptar los entornos laborales para fomentar un clima positivo que beneficie la productividad (Cantos et al., 2024).

El enfoque disposicional se centra en las características individuales de los trabajadores, sugiriendo que las disposiciones mentales estables influyen en sus actitudes y comportamientos laborales (Ramírez, 2020). Este enfoque resalta que la forma en que un empleado enfrenta situaciones laborales depende de su estado mental y emocional (Bonet, 2022).

El enfoque interaccionista combina elementos del enfoque situacional y disposicional, considerando cómo interactúan las experiencias personales y las condiciones del lugar de trabajo (González et al., 2021). Este enfoque aborda las limitaciones de estudios previos sobre satisfacción laboral al integrar tanto las características individuales como el entorno laboral para proporcionar una perspectiva más completa (Cabrera et al., 2022).

1.1.5. Satisfacción laboral y riesgos psicosociales en el Ecuador

En el país de Ecuador, la normativa de trabajo está regulada mediante el Código del Trabajo, el cual establece las condiciones para las relaciones entre empleadores y trabajadores, abordando diversas modalidades laborales (Ministerio de Trabajo, 2020). Este cuerpo normativo se orienta a garantizar la dignidad y seguridad de los empleados, promoviendo condiciones justas y equitativas.

El Código incluye diferentes modalidades de trabajo, tales como contratos a tiempo completo, parcial, temporales y teletrabajo, diseñadas para adaptarse a las necesidades del mercado laboral (Ministerio de Trabajo, 2020). Según Arce et al. (2020),

un entorno laboral que ofrezca horarios razonables, períodos de descanso y licencias adecuadas contribuye al bienestar y la productividad del trabajador.

En el Capítulo IV, se detallan deberes fundamentales del empleador, entre ellos la obligación de cumplir con pagos acordados, garantizar condiciones seguras y proporcionar las herramientas necesarias para el trabajo (Ministerio de Trabajo, 2020).

Arce et al. (2020) sostienen que, según organismos internacionales como la OIT y la OMS, la calidad del entorno laboral influye en el bienestar integral del trabajador, afectando su satisfacción y desempeño. Además, Cantos et al. (2024) destacan que factores globales, como la presión económica y la sobrecarga laboral, incrementan el riesgo de deterioro de la salud mental.

De acuerdo con Ramírez (2020), es esencial que las empresas apliquen políticas preventivas y realicen evaluaciones periódicas para identificar riesgos psicosociales. En la misma línea, Narváez (2023) subraya la relevancia de sensibilizar a los trabajadores mediante programas educativos, fomentando su participación en la creación de ambientes saludables.

1.2.Proceso investigativo metodológico

1.2.1. Enfoque de la investigación

Este estudio adoptó un enfoque mixto, ya que se centra en el desarrollo de un plan para el control de los riesgos psicosociales. Según “Berardi” (2015, pág. 53) expone que el paradigma cuantitativo está basado en “modelos matemáticos quienes proporcionan insumos para la organización, asociación y análisis de los datos estudiados”. Este enfoque asume que la realidad menciona ser objetiva y que el vínculo entre sujeto-objeto es independiente, permitiendo al investigador abordar el objeto de forma neutral e investigar las causas de los fenómenos sociales mediante la cuantificación y evaluación de variables. El rigor científico depende de la validez y fiabilidad de los instrumentos empleados.

El enfoque cualitativo se basó en comprender los contextos sociales, explorando la realidad desde la perspectiva de los profesionales y así conocer el impacto al que están expuestos.

1.2.2. Alcance de investigación

La investigación utilizada es de tipo descriptivo no experimental ya que se describirá el comportamiento de la muestra en función de la exposición a los riesgos psicosociales, con un enfoque transversal porque nos especificamos en un determinado tiempo que es el año 2024, donde se recopilará datos mediante un estudio de campo, de esta manera, la investigación tendrá información verificable del sitio donde se experimenta el problema de investigación.

1.2.3. Población y muestra

La población sujeta de este estudio se centra en el Centro de Salud tipo C de la ciudad de Latacunga, la cual está conformada por un total de 80 empleados amparados al "Régimen Laboral (LOSEP) LEY ORGANICA DEL SECTOR PÚBLICO"; sin embargo, al valorar los recursos accesibles y los requerimientos del estudio se procedió a delimitar la totalidad de la muestra, sobre la cual se desarrollará este estudio. Ya que nuestra investigación está enfocada con mayor interés en los trabajadores del área médica por lo cual tomaremos como muestra a la población total de personal médico del Centro de salud tipo C Latacunga siendo 20 profesionales médicos, entre personal de consulta externa, personal de campo en visitas domiciliarias y servicio de emergencia, n=20.

1.2.4. Métodos, técnicas e instrumentos

La técnica de recolección mediante cuestionarios es muy útil y es de la más utilizadas en estos estudios, por su facilidad de llevarse a cabo de forma física como digital, con la finalidad de la recopilación de datos cuantitativos mediante encuesta.

Los cuestionarios son indispensables en las encuestas porque son económicos y fáciles de usar. Se emplean para recopilar información sobre un tema específico, y los datos obtenidos pueden ayudar a mejorar productos, tomar decisiones o realizar nuevas investigaciones. Por lo que el método para esta investigación es la encuesta y el instrumento de recolección de datos es el cuestionario. En esta ocasión lo haremos a través de la herramienta FPSICO 4.1, compuesta de preguntas de elección múltiple, cerradas.

Descripción de la herramienta F-PSICO

La NTP 926 (2012) nos señala que el método F-Psico "consta de 44 ítems, ciertas preguntas tienen opciones múltiples, con lo que el número de ítems asciende a 89" (p.2).

El método brinda datos sobre 9 factores: autonomía, carga de trabajo, tiempo de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/Supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social (INSHT, 2012, p.2).

Tiempo de trabajo (TT)

Este factor se refiere a la coordinación y distribución del tiempo en el trabajo diario y semanal. Analiza cómo el horario de trabajo influye en el bienestar, considerando la calidad y cantidad de los descansos, así como su impacto.

Autonomía (AU)

Este factor involucra las condiciones laborales relacionadas con la capacidad y la posibilidad del empleado para tomar decisiones, gestionar procesos y organizar las tareas dentro de la corporación.

Carga de trabajo (CT)

Se refiere a la cantidad de responsabilidades laborales que el empleado debe asumir en la empresa, es decir, el nivel de esfuerzo necesario para atender las demandas del trabajo, sin importar si la carga es cognitiva o emocional. En algunas ocasiones puede hacer referencia a un exceso (mucho que hacer, gran presión temporal, multitarea) y en otras ocasiones a una falta de trabajo.

Demandas psicológicas (DP)

Se refieren a las diversas demandas que un trabajador debe enfrentar en su labor. Estas pueden ser de naturaleza cognitiva o emocional. La exigencia cognitiva está determinada por el nivel de presión o esfuerzo necesario, así como por el uso de conocimientos previos, razonamiento y la búsqueda de soluciones para realizar las tareas.

Por lo que si hablamos de un equilibrio debemos tener una capacidad profesional para cumplir con la exigencia de la tarea por lo que deberá evitarse demandas excesivas o tareas sin relevancia donde no se pueda aplicar la capacidad humana.

Variedad/contenido (VC)

Dentro de este factor hace referencia a la sensación de significancia al trabajo que desempeña y además una sensación de funcionalidad en cada trabajador, en la corporación y en la comunidad de esa forma presentara valor y reconocimiento.

Participación/ Supervisión (PS)

Como su nombre indica, este factor aborda la recopilación de dos aspectos del control en el trabajo: el que el empleado tiene a través de su participación y el que la organización ejerce sobre el empleado mediante sus tareas. La supervisión refleja la percepción del trabajador sobre el nivel de control de sus superiores directos. Por otro lado, el involucramiento evalúa los niveles de compromiso, interacción y colaboración que el empleado mantiene con su entorno laboral.

Interés por el trabajador/Compensación (ITC)

Se refiere al grado en que la corporación muestra un interés genuino y a largo plazo por el bienestar de sus empleados. Este compromiso se manifiesta en la preocupación de la empresa por su crecimiento profesional, formación y desarrollo.

Desempeño de rol (RN)

Considera los problemas que surgen al definir las tareas de cada puesto de trabajo, abarcando dos categorías clave: la ambigüedad de rol, en la cual se mezclan funciones y responsabilidades sin una definición clara, y las responsabilidades, que incluyen la cantidad y calidad esperada del trabajo, el tiempo asignado y las demandas del puesto. Además, está presente el conflicto de rol, el cual tiene que ver con la demanda incompatible o contradictorio entre obligaciones o tareas, también abarca el pudiera ser un conflicto de ética para el servidor.

Relaciones y apoyo social (RAS)

Hace referencia a las características de las condiciones laborales, especialmente a las relaciones que se desarrollan entre las personas en el entorno de trabajo. También considera el concepto de 'apoyo social' como un factor que ayuda a reducir el estrés, evaluando la posibilidad de recibir apoyo o asistencia de superiores, compañeros y otros miembros del entorno laboral.

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2022), esta aplicación informática es una herramienta para la evaluación de los factores

psicosociales que permite gestionar estudios, cumplimentar cuestionarios, generar informes de resultados y exportar e importar datos, contribuyendo así a orientar las acciones necesarias para la mejora de determinados factores.

La herramienta está diseñada con una interfaz intuitiva, pensada para que los encargados de la seguridad y salud en el trabajo puedan utilizar el software de forma efectiva, sin requerir habilidades técnicas especializadas. Su diseño simplificado facilita la navegación y la gestión de los estudios, lo que permite que los profesionales encargados del bienestar laboral manejen la herramienta con facilidad, optimizando el tiempo y los recursos en el proceso de evaluación.

Una ventaja de la herramienta FPSICO 4.1 es que, a diferencia de otras herramientas, esta puede aumentar dimensiones con preguntas especificas en caso de ser necesario y en dependencia del giro de negocio de la empresa interesada, además con la ayuda del departamento de TI de la empresa se puede optimizar el tiempo si se realiza la evaluación de forma digital.

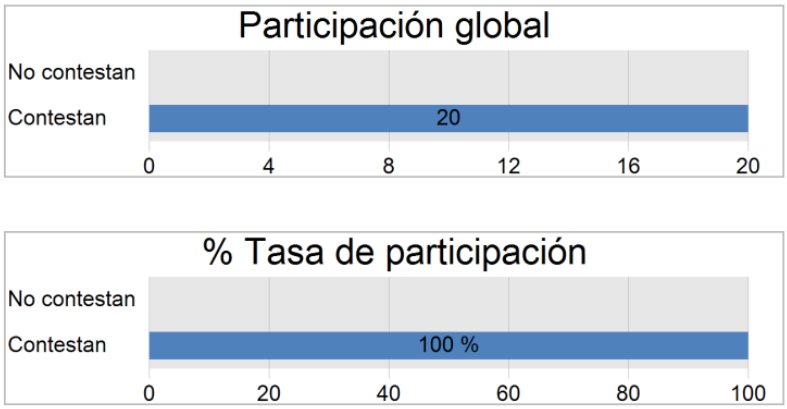
Procedimiento de recolección de datos

En el presente estudio se empleó el cuestionario indicado FPSICO el mismo fue impartido al personal de estudio, los mismo que desarrollan sus actividades medicas en el centro de salud Latacunga. Se realizo un instructivo e inducción de este, la colaboración es anónima, voluntaria y confidencial.

1.3.Análisis de resultados

1.3.1 Resultados obtenidos mediante aplicación del instrumento FPSICO realizado al personal médico del centro de salud médica de Latacunga.

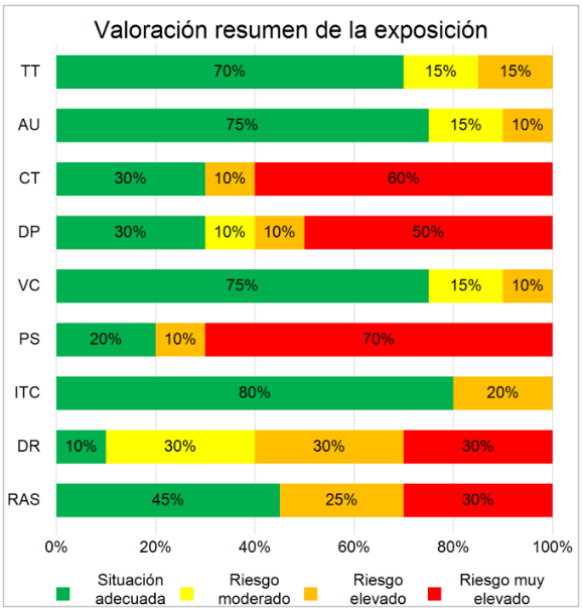
Figura 3. Participación del test FPSICO



Autor: Propia

Análisis: En este grafico se logra evidenciar la tasa de participación del personal en la encuesta realizada, donde se obtiene el 100% de participación donde se tomó en cuenta a 20 servidores de la institución.

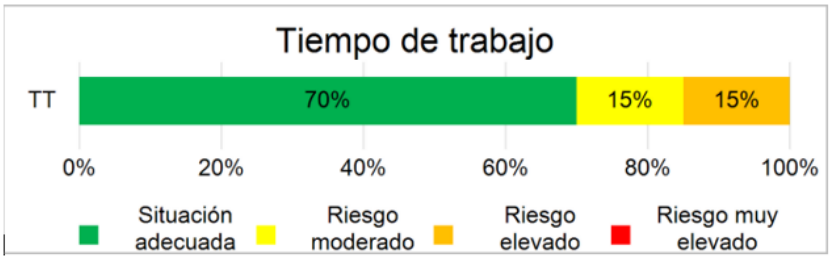
Figura 4. Test FPSICO valoración de exposición



Autor: Propia

Análisis: En la aplicación del test FPSICO 4.1 a los trabajadores del centro de salud de Latacunga, se observa que de los 20 profesionales encuestados (100%), el 60% presenta un riesgo muy elevado en carga de trabajo, y un 10% un riesgo elevado. En cuanto a la demanda psicológica, el 50% de los encuestados muestra un riesgo muy elevado y un 10% un riesgo elevado. En relación con la participación y supervisión, el 70% presenta un riesgo muy elevado y el 10% un riesgo elevado. Respecto al desarrollo de rol, el 30% muestra un riesgo muy elevado y otro 30% un riesgo elevado. Por otro lado, los ítems de Tiempo de Trabajo, Autonomía, Variedad y Contenido, e Interés del trabajador/compensación, se encuentran en una situación adecuada para más del 75% de los encuestados.

Figura 5. Tiempo de trabajo



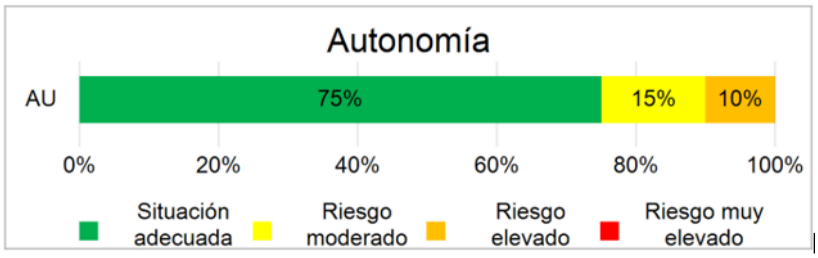
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
14	3	3	0

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	16,15	6,49	16,50

Autor: Propia

Análisis: En este gráfico se puede visualizar dentro de la participación del personal encuestado, el cual tuvo una participación del 100%, realizando la encuesta a 20 servidores de la salud donde, presentan una situación adecuada con 70% que correspondería 14 trabajadores, un riesgo moderado con el 15% correspondiendo a 3 de los trabajadores encuestado y por último encontramos un riesgo elevado en 3 encuestados atribuyéndose un 15%.

Figura 6. Autonomía



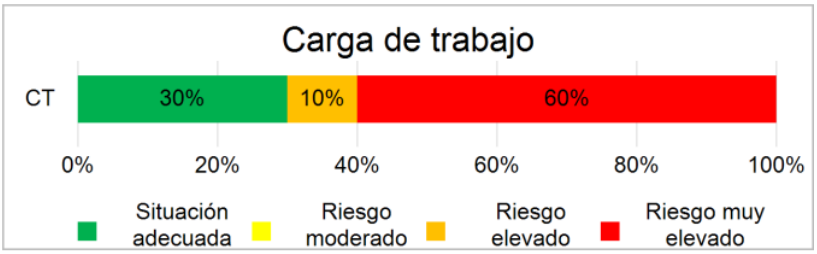
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
15	3	2	0

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	55,25	20,88	60,00

Autor: Propia

Análisis: La evaluación se recoge en dos sub dimensiones que son: Autonomía Temporal y Autonomía Decisional. En el presente gráfico se puede visualizar dentro de la participación del personal encuestado, el cual tuvo una participación del 100%, realizando la encuesta a 20 servidores de la salud donde, presentan una situación adecuada con 75% que correspondería 15 trabajadores, un riesgo moderado con el 15% correspondiendo a 3 de los trabajadores encuestado y por último encontramos un riesgo elevado en 2 encuestados atribuyéndose un 15%.

Figura 7. Carga de trabajo



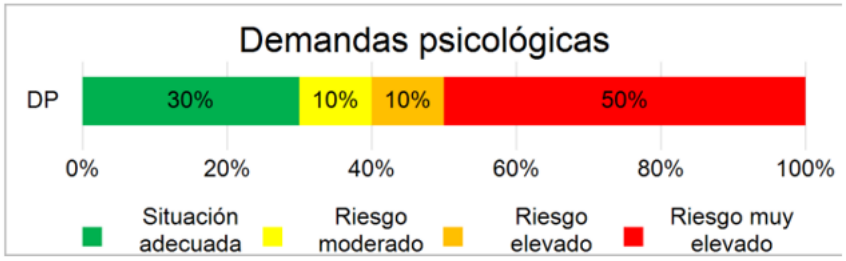
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	0	2	12

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	57,25	15,65	63,00

Autor: Propia

Análisis: La evaluación de la carga de trabajo se divide en tres subdimensiones: presiones de tiempo, esfuerzo de atención, y cantidad y complejidad de la tarea. En el presente gráfico se puede visualizar dentro de la participación del personal encuestado, el cual tuvo una participación del 100%, realizando la encuesta a 20 servidores de la salud donde, presentan una situación adecuada de tan solo el 30% que correspondería 6 trabajadores, un riesgo moderado con el 10% correspondiendo a 2 de los trabajadores encuestados y por último y más importante encontramos un riesgo muy elevado del 60% atribuyéndole este porcentaje a 12 trabajadores.

Figura 8. Demandas psicológicas



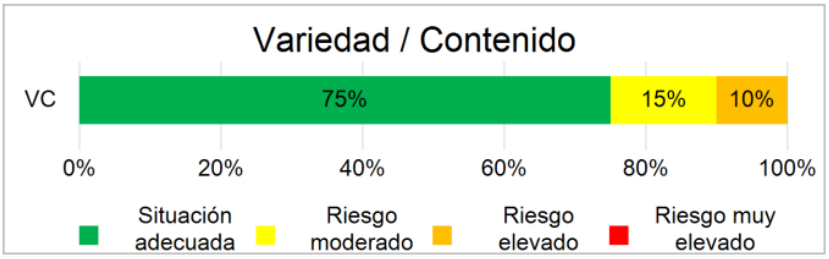
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	2	2	10

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	69,00	19,36	76,50

Autor: Propia

Análisis: La evaluación se recoge en dos sub dimensiones que son: Exigencias cognitivas y Exigencias emocionales. En el presente gráfico se puede visualizar dentro de la participación del personal encuestado, el cual tuvo una participación del 100%, realizando la encuesta a 20 servidores de la salud donde, presentan una situación adecuada de tan solo el 30% que correspondería 6 trabajadores, un riesgo moderado con el 10% correspondiendo a 2 de los trabajadores encuestados, también un riesgo elevado con un 10% y por último y más importante encontramos un riesgo muy elevado del 50% atribuyéndole este porcentaje a 10 trabajadores.

Figura 9. Variedad / Contenido



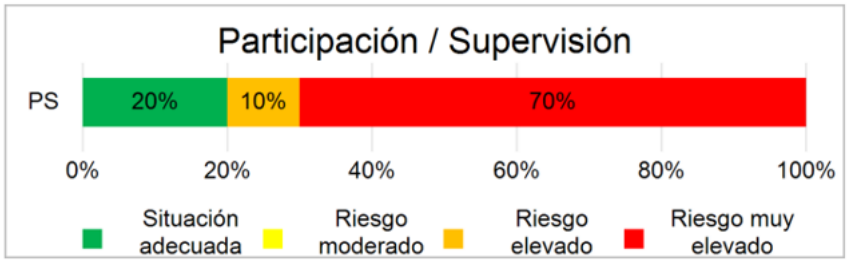
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
15	3	2	0

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	26,45	6,92	27,00

Autor: Propia

Análisis: En este gráfico se puede visualizar dentro de la participación del personal encuestado, el cual tuvo una participación del 100%, realizando la encuesta a 20 servidores de la salud donde, presentan una situación adecuada con 75% que correspondería 15 trabajadores, un riesgo moderado con el 15% correspondiendo a 3 de los trabajadores encuestado y por último encontramos un riesgo elevado en 2 encuestados atribuyéndose un 15%.

Figura 10. Participación / Supervisión



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
4	0	2	14

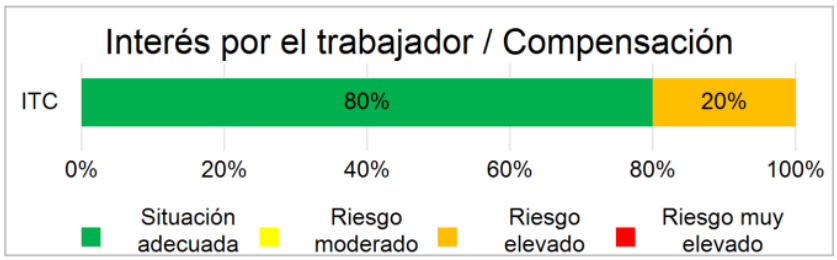
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	41,00	15,54	46,50

Autor: Propia

Análisis: En este gráfico se puede visualizar dentro de la participación del personal encuestado, el cual tuvo una participación del 100%, realizando la encuesta a 20

servidores de la salud donde, presentan una situación adecuada de tan solo un 20% que corresponderían a 4 trabajadores, un riesgo elevado con el 10% correspondiendo a 2 de los trabajadores encuestado y por último y más importante encontramos un riesgo elevado de 70% donde corresponderían a las respuestas de 14 trabajadores.

Figura 11. Interés por el trabajador / Compensación



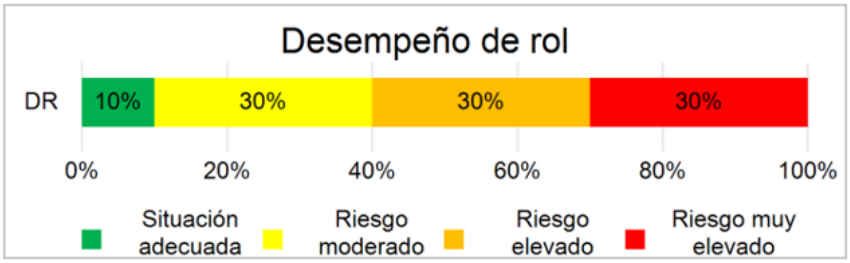
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
16	0	4	0

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	36,65	16,91	38,00

Autor: Propia

Análisis: El gráfico permite visualizar dentro de la participación del personal encuestado, el cual tuvo una participación del 100%, realizando la encuesta a 20 servidores de la salud donde, presentan una situación adecuada con 80% que correspondería 16 trabajadores, y un pequeño porcentaje del 20% con riesgo elevado correspondiente a 4 trabajadores.

Figura 12. Desempeño de Rol



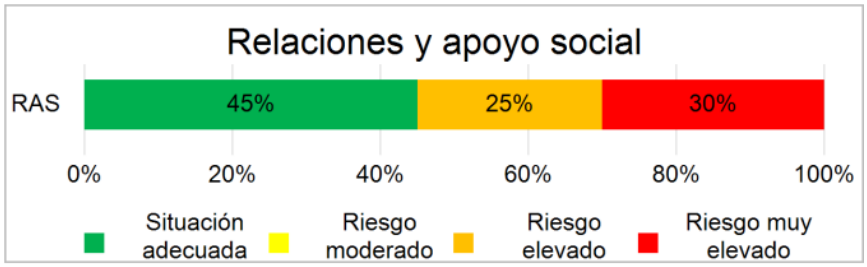
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
2	6	6	6

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	47,60	14,62	48,50

Autor: Propia

Análisis: En el presente gráfico se puede visualizar dentro de la participación del personal encuestado, el cual tuvo una participación del 100%, realizando la encuesta a 20 servidores de la salud donde, presentan una situación adecuada de tan solo el 10% que correspondería 2 trabajadores, un riesgo moderado con el 30% correspondiendo a 6 de los trabajadores encuestados, también un riesgo elevado con un 30% lo que correspondería a un tercio de los encuestados y por último encontramos un riesgo muy elevado del 30% atribuyéndole este porcentaje a 6 trabajadores.

Figura 13. Relaciones y apoyo social



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
9	0	5	6

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	32,05	16,99	35,00

Autor: Propia

Análisis: En el presente gráfico se puede visualizar dentro de la participación del personal encuestado, el cual tuvo una participación del 100%, realizando la encuesta a 20 servidores de la salud donde, presentan una situación adecuada con 45% que correspondería 9 trabajadores, un riesgo elevado con el 25% correspondiendo a 5 de los trabajadores encuestado y por último encontramos un riesgo muy elevado en 6 encuestados atribuyéndose un 30%.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

2.1. Fundamentos teóricos aplicados

En un entorno laboral de continua evolución, establecer un plan de mejora resulta fundamental para potenciar el desempeño de los empleados y favorecer su bienestar. El trabajo diario implica no solo realizar esfuerzos físicos y mentales, sino también la necesidad de abordar los problemas adyacentes, ajustarse a las condiciones de trabajo y reaccionar rápidamente. Sin embargo, las diferencias en la producción, comercialización y expectativas de consumo generan conflictos, reducen el libre albedrío y socavan la conciencia de trabajo. Con todo, un plan de calidad reducirá el ausentismo al activar el compromiso del trabajador y mantener un ambiente laboral justo. Es por eso por lo que las empresas proporcionarán mediante un plan preventivo y correctivo pueden fortalecer el bienestar de sus empleados y asegurar un rendimiento eficiente y duradero.

En el desarrollo de sus actividades laborales, el subordinado debe emplear de manera activa su capacidad física y mental, invirtiendo energía significativa para procesar información, manipular herramientas o transformar los materiales con los que trabaja. Este esfuerzo implica superar obstáculos internos a los recursos utilizados, como la resistencia de las materias primas o las dificultades técnicas que surgen al operar maquinaria, además de adaptarse a las exigencias de la carga laboral impuesta por el entorno. Todo esto requiere un manejo eficiente de las habilidades y los instrumentos disponibles para alcanzar los objetivos establecidos (Gómez & Pérez, 2022, p. 18).

El ámbito laboral está atravesado por tensiones derivadas de las discrepancias entre las prioridades y lógicas de quienes producen, comercializan y consumen los bienes o servicios. Estas contradicciones generan un entorno complejo donde el trabajador busca no solo una retribución justa por el esfuerzo invertido, sino también el reconocimiento de su competencia para resolver problemas y tomar decisiones frente a los desafíos cotidianos. En este contexto, el deseo de valoración y la necesidad de autonomía se convierten en aspectos clave para su satisfacción y compromiso laboral (Rodríguez & Salazar, 2021, p. 12).

"Para reducir los riesgos psicosociales en el entorno laboral, las organizaciones deben fomentar una cultura empresarial basada en el respeto y la colaboración, estableciendo mecanismos que promuevan un clima organizacional positivo. La capacitación de los empleados en estrategias de afrontamiento, la promoción de hábitos saludables y el acceso a programas de bienestar son medidas clave para mitigar el impacto de estos riesgos. Además, implementar políticas de conciliación entre la vida laboral y

personal contribuye a mejorar la satisfacción y desempeño de los empleados." (Cox & Griffiths, 2022, p. 87).

De acuerdo con Bakker y Demerouti (2021), el respaldo social que se brinda en el ámbito laboral, tanto por parte de los compañeros de trabajo como de los superiores jerárquicos, emerge como un elemento esencial para contrarrestar los efectos adversos que los riesgos psicosociales pueden tener en los empleados. Este tipo de apoyo no se limita únicamente a amortiguar las consecuencias negativas de factores como el estrés o la presión laboral, sino que también desempeña un papel determinante en el fortalecimiento del bienestar integral de los trabajadores. Al propiciar un entorno donde las personas se sienten respaldadas, se favorece la creación de condiciones más saludables y equilibradas, lo que a su vez contribuye a una mayor satisfacción y productividad en el contexto profesional (p. 35).

"La evaluación constante de los riesgos psicosociales en el trabajo es esencial para la detección temprana de problemas que afectan la salud de los trabajadores y la productividad organizacional. La implementación de encuestas periódicas, análisis de clima laboral y entrevistas individuales permiten identificar factores de riesgo y diseñar estrategias de mitigación efectivas." (Giorgi et al., 2021, p. 57).

"Las organizaciones deben establecer mecanismos de monitoreo continuo de la situación psicosocial de los trabajadores, lo que incluye la revisión de cargas laborales, la percepción de justicia organizacional y la equidad en la distribución del trabajo. Estos aspectos son fundamentales para la creación de un ambiente de trabajo saludable y motivador." (Peiró et al., 2020, p. 92).

"La intervención temprana basada en la identificación de factores de riesgo psicosocial puede reducir significativamente el impacto negativo en la salud mental de los empleados. Un enfoque basado en la prevención y la evaluación constante contribuye a la reducción del ausentismo y mejora la satisfacción laboral." (WHO, 2019, p. 64).

"El uso de herramientas estandarizadas para la valoración psicosocial en el trabajo, como cuestionarios validados y entrevistas estructuradas, facilita la recolección de datos precisos sobre los niveles de estrés y bienestar de los empleados, proporcionando una base objetiva para la implementación de políticas preventivas. Además, el uso sistemático de estas herramientas permite a las organizaciones identificar patrones de riesgo, establecer comparaciones temporales y evaluar la efectividad de las

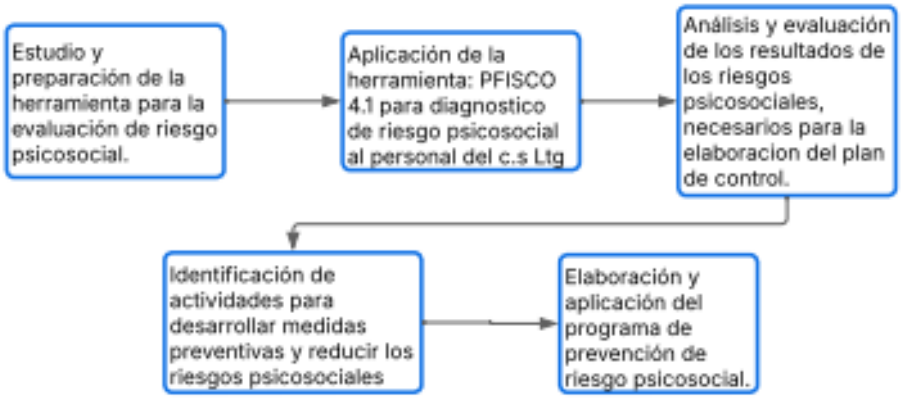
intervenciones implementadas. La recopilación y análisis de datos permiten que las políticas laborales se ajusten continuamente para responder a las necesidades cambiantes del entorno de trabajo, asegurando así la protección de la salud mental y emocional de los empleados." (Montano et al., 2018, p. 33).

2.2. Descripción de la propuesta

El objetivo de este estudio es desarrollar un plan para el control de riesgos psicosociales, que se implementará en los empleados del centro de salud tipo C en la ciudad de Latacunga, el cual se describe a continuación.

a. Estructura general

Figura 14. Estructura general para la creación de un plan de control de riesgos psicosociales en el centro de salud tipo C Latacunga



Autor: Propia

b. Explicación del aporte

Introducción

Se ha elaborado un plan de control de riesgos psicosociales para los empleados del centro de salud tipo C de Latacunga, con el objetivo de proteger la integridad física y mental de sus trabajadores. Este programa de prevención incluye medidas para controlar, reducir, compensar, capacitar y hacer seguimiento, todo orientado a mejorar el bienestar de los colaboradores.

El programa de prevención deberá ser tomado como un instrumento fundamental, por lo tanto, requiere de actualización de procedimientos ya que existirán cambios en el cursar del tiempo y se deberán tomar medidas de acuerdo con las necesidades específicas.

Objetivo general

Controlar los riesgos psicosociales para los trabajadores que laboran en el centro de salud tipo C Latacunga.

Objetivos específicos

• Determinar los efectos perjudiciales de los riesgos psicosociales predominantes del personal de salud.

• Reducir el impacto de los riesgos psicosociales presentes en el personal que labora en el centro de salud tipo C Latacunga

• Optimizar la efectividad de los protocolos de control que se ejecutan a los trabajadores del centro de salud tipo C Latacunga

• Reforzar los procedimientos de control que se llevan a cabo con el personal del centro de salud tipo C Latacunga

Alcance

El programa de prevención de riesgos psicosociales está destinado al personal (administrativo, operativo, del centro de salud tipo C Latacunga).

Responsables

Coordinadora del centro de salud tipo C Latacunga (máxima autoridad), Departamento de Talento Humano de la dirección distrital Latacunga.

Identificación de los factores de riesgo psicosocial

Tras la evaluación efectuada se plasman 5 dimensiones con riesgos altos y muy altos por lo que es de vital importancia una intervención para mejoría y prevención:

- Carga de trabajo (70%)
- Demandas psicológicas (60%)
- Participación y supervisión (80%)
- Desempeño del rol (60%)
- Relaciones y apoyo social (55%)

Tabla 1. Plan de control de riesgos psicosociales

N	Factor de riesgo (porcentaje de afectación)	Causa	Acción propuesta	Fuente	Medio	Receptor	Objetivo	Evidencia	Medición	Recursos	Responsables
1	Carga de trabajo (70%)	Exigencia de conocimientos especializados sin formación adecuada.	Realizar capacitación semanal mediante exposición de guías clínicas y revisión de casos actuales que se presentan en el centro de salud con mayor énfasis en los casos del servicio de emergencia			X	Establecer programas de mentoría en los que empleados más experimentados guíen a los menos experimentados.	POA de capacitaciones internas para el personal, informe de cumplimiento.	Trimestral	Humano	- Coordinador del centro de salud Latacunga -Jefes de servicio
		Presión constante por cumplir plazos ajustados los profesionales refieren que el tiempo que se establece para la atención al paciente es insuficiente para poder evaluar al paciente incluyendo toma de signos vitales, tomar una decisión y emitir un criterio diagnostico más el correcto llenado de la herramienta PRASS por lo que deben tratar de no pasarse de los 15 a 20 minutos establecidos en su agendamiento.	Asegurar que las tareas se distribuyan equitativamente entre los miembros del equipo, considerando habilidades y capacidades de tal forma que se asigne menor número de pacientes a los médicos nuevos o con poca experiencia para que puedan dedicar más minutos al paciente. Y los médicos especialistas en medicina familiar con experticia puedan atender mayor número de pacientes.	X			Promover ambientes seguros de trabajo en el cual el profesional puede prestar un servicio de calidad y calidez al usuario.	Actas de reunión socializadas al servicio médico, agendamiento de pacientes con tiempo mayor a 25minutos entre pacientes.	Mensual	Humano	- Coordinador del centro de salud Latacunga -Jefes de servicio

		Sobrecarga de trabajo sin apoyo adecuado ya que los profesionales refieren que llevan muchas veces trabajo a sus hogares para hacer actividades extralaborales como planillaje, matrices, informes de cumplimiento, planificaciones operacionales entre otros.	. Realizar cronogramas mensuales donde se deberá asignar días específicos para realizar las actividades pendientes, así organizar mejor el tiempo de entrega de tareas y cumplir exclusivamente dentro del horario laboral.	X			Mejor distribución de carga laboral al personal.	Cronogramas aprobados por el responsable a cargo. Horarios claros, dispuestos a satisfacer la necesidad de actividades extralaborales	Mensual	Humano	- Coordinador del centro de salud Latacunga -Jefes de servicio
		Jornadas laborales extendidas sin compensación. Los profesionales muchas veces se sienten agotados al finalizar su jornada laboral, además en ocasiones deben trabajar fines de semana o feriados y la reposición de esas horas no es fácil, ni en la fecha que le convenga al profesional.	Contratar personal médico para lograr regular el tiempo de trabajo de todos los profesionales. Evaluar los servicios que tienen más presión asistencial para poder reorganizar las jornadas y turnos a fin de que el profesional mantenga el horario establecido en su jornada ordinaria. Instaurar una matriz para reposición de horas donde incluso se pueda tomar mayor consideración a las jordanas de feriado cubiertas.	X			Promover una cultura donde se reconozca y se recompense a los empleados que colaboran con las necesidades institucionales.	Oficio hacia talento humano describiendo la necesidad de personal médico, Matriz de reposición de horas.	Trimestral	Económico Humano	- Coordinador del centro de salud Latacunga -Talento Humano - Directora Distrital
		Escasez de recursos para realizar las tareas, los profesionales refieren que durante el trayecto del año 2024 hubo daño en muchos equipos como balanzas, tallímetros, tensiómetros, lámparas, otoscopio y otros instrumentos para diagnostico por lo que esto genera una dificultad	Plasmar Actas de devolución de equipos en mal estado. Instaurar oficio donde se denote la necesidad institucional de tales instrumentos médicos. Notificar de igual forma al departamento de Bodega y a Dirección distrital,	X			Se abastezca al personal de salud con los instrumentos necesarios de tal forma se pueda optimizar el tiempo del profesional para así poder brindar una	Acta de equipos en mal estado. Oficio vía Quipux con el pedido para reemplazo o mantenimiento de equipos médicos.	Trimestral	Económico Humano	- Coordinador del centro de salud Latacunga - Directora Distrital

		en el trabajo ya que deben ir de consultorio en consultorio solicitando el instrumento necesario e incluso en ocasiones interrumpiendo consultas de los otros profesionales de la salud.					atención de calidad al usuario.				-Servicio de Bodega
2	Demandas psicológicas (60%)	Necesidad de suprimir emociones para mantener una imagen profesional.	Articular con el servicio de psicología para que se realice citas semestrales para cada profesional de la salud			X	Brindar apoyo emocional y psicológico al personal expuesto a desgaste.	Acta de compromiso por ambos servicios, horario con constancia de cita agendada para los profesionales.	Semestral	Humano	-Coordinador del centro de salud Latacunga -Talento Humano -Directora Distrital
		Demandas elevadas por parte de pacientes y sus familiares.	Realizar sesiones de terapia grupal en gestión del estrés y habilidades de afrontamiento a todo el personal.			X	Brindar apoyo al profesional para que pueda prevenir cambios negativos en su vida.	Hoja de asistencia a las reuniones, Fotografías como verificables.	Semestral	Humano	-Coordinador del centro de salud Latacunga -Talento Humano -Directora Distrital
		Gestión de situaciones desfavorables que presentan varios pacientes	Taller, capacitación sobre comunicación asertiva y empática con el paciente donde se escuche y se genere un dialogo de retroalimentación.			X	Mejorar la atención médica al usuario y sus familiares.				

3	Participación y supervisión (80%)	A nivel interno Los profesionales refieren que los jefes inmediatos no toman en consideración la planificación de su trabajo, ya que puede estar hecho una planificación con anterioridad, pero si se le requiere en otra actividad debe acudir a donde se disponga.	Establecer reuniones con el personal de salud para proponer y debatir propuestas para una mejorar del centro de salud, como la adquisición o pedido de nuevos equipos, medicamentos, insumos y otras necesidades institucionales.	X			Establecer canales de comunicación abiertos para que los empleados puedan reportar situaciones inseguras.	Acta de reuniones, Registro de asistencias de los participantes Fotografías como verificables. .	Trimestral	Humano	Coordinador del centro de salud Latacunga -Talento Humano - Directora Distrital
		Tampoco los jefes inmediatos consultan para la realización de horarios rotativos, o para la toma de alguna decisión de importancia en el centro de salud.	Realizar reuniones de cada servicio para que se puede tratar temas de carácter laboral como condiciones de trabajo, derechos laborales, horarios de trabajo y horario de vacaciones. Incluir a los trabajadores en la identificación de problemas y en la aplicación de soluciones.	X			Fomentar una cultura de empoderamiento donde los empleados se sientan confiados en debatir y argumentar sobre decisiones y procesos que se tomen en su lugar de trabajo.				
		Por otra parte la toma de decisiones nace de la dirección distrital o desde zona 3 en la ciudad de Riobamba con directrices que son inconstantes y opuestas ya que en muchas ocasiones estas se oponen a protocolos y guías prácticas como en suplementación con micronutrientes, realización de controles de hemoglobina por grupo etario, entre otras estrategias del ministerio de salud pública y por eso	Crear un buzón con sugerencias entre coordinación institucional y el personal. Socialización de actualización de protocolos y manejo de guías de prácticas clínicas.	X							

		los trabajadores del centro de salud no son tomados en cuenta por lo que no pueden emitir una crítica o sugerencia para mejora. Y al cambiar de pauta terapéutica ejerce inconformidad con los usuarios.									
4	Desempeño del rol (60%)	El personal refiere falta de roles claros en el trabajo ya que en ocasiones reciben ordenes distintas para realizar una misma tarea y lo más frecuente que presentan es realizan tareas que no corresponden a su área de trabajo.	Socializar al personal las responsabilidades que tiene a su cargo, especificar los roles que disponen. Asignar tareas de acuerdo con las obligaciones que se describe en el perfil de desempeño de cada profesional.			X	Reforzar la comunicación asertiva entre compañeros. Fortalecer al personal de salud y su jerarquía.	Acta de reuniones, Registro de asistencias de los participantes Fotografías como verificables. Informes de cumplimento de actividades del profesional responsable.	Trimestral	Humano	-Jefe inmediato - Coordinador del centro de salud Latacunga - Directora Distrital
		Además, carecen de directrices claras para la realización de procesos de flujo de atención como, por ejemplo, cada jefe mantiene un criterio diferente en la atención de mordeduras de perro, víctimas de violencia entre otras	Realizar algoritmos con rutas de trabajo y socializarlo para que todo el centro de salud pueda manejar el mismo flujo de atención. Mantener canales de comunicación abiertos con los jefes inmediatos ya sea de forma electrónica o de forma remota mediante llamada directa y de ser necesario. Realizar reuniones con el personal involucrado donde se	X	X		Reforzar la comunicación asertiva entre compañeros. Fortalecer al personal de salud y su jerarquía.	Afiches de algoritmos colocados en áreas visibles de la institución Documentos realizados por el coordinador del centro de salud donde se especifique los roles laborales y sus responsabilidades.			

			pueda debatir sus sugerencias y contratiempos.								
5	Relaciones y apoyo social (55%)	La falta de diálogo fluido de los integrantes del centro de salud, además no dispone de las herramientas necesarias para solicitar ayudar de ser necesario, y muchas veces son mal vistos por sus opiniones y su falta de experiencia. Existen tensiones interpersonales que no se abordan a tiempo, lo que afecta la dinámica de trabajo.	Capacitaciones sobre liderazgo y trabajo en equipo para fomentar lideres y estos puedan actuar como modelos a seguir demostrando compromiso y compañerismo en la institución. Elaboración de estrategias que disminuyan el conflicto interpersonal. Asistir a jornadas recreacionales y colaborativas donde puedan destacar sus habilidades y aptitudes. Generar un registro de descontentos interpersonales con los que se verificara a los involucrados analizando sus aptitudes y desempeño para mejorar la relación entre los empleados.	X X X		X	Reforzar las habilidades y aptitudes de liderazgo en la institución. Identificar conflictos recurrentes y situaciones de conflicto en los equipos de trabajo para solventarlos	Acta de reuniones, Registro de asistencias de los participantes Fotografías como verificables. Informes de cumplimento de actividades del profesional responsable. Jornadas de recreación incluidas en la planificación operativa anual.	Semestral	Humano Económico	-Jefe inmediato - Coordinador del centro de salud Latacunga - Directora Distrital

c. Estrategias y/o técnicas

Esta investigación nace de la necesidad de evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los colaboradores de centro de salud tipo C Latacunga en el desempeño de sus funciones, así como de la falta de programas preventivos.

Como primer paso, se llevó a cabo el reconocimiento de elementos de riesgo que podrían desencadenar trastornos de salud mental, determinando si el personal evaluado enfrenta estos riesgos o si ya presenta alguna afectación. Para ello, se aplicó el instrumento FPSICO 4.1.

A partir de los productos alcanzados y de la identificación de componentes con niveles de riesgo elevados o muy elevados, se diseñó una propuesta para la creación de un plan de supervisión de riesgos psicosociales dirigible.

2.3. Validación de la propuesta

Expertos en la materia de seguridad y salud ocupacional evaluaron el efecto de esta propuesta tomando como parámetros de evaluación al impacto y alcance para desarrollar un valor público, capacidad de implementación, conceptualización basada en gestión por resultados, actualidad de sus contenidos, calidad técnica, factibilidad de uso y pertinencia para resolver el problema planteado. Como se evidencia en los ANEXO 2 y 3.

Se contempla la revisión de esta propuesta por parte del criterio de los especialistas en el área:

- Dra. Belén Carolina Armas Falconi, Magister en Seguridad y Salud Ocupacional, con 2 años de experiencia en el área de Salud Ocupacional en la empresa CPELECTRIC en la ciudad de Latacunga.
- Dra. Vanessa Lizbeth Ramos Acosta, Magister en Seguridad y Salud Ocupacional, con 3 años de experiencia en el área de Salud Ocupacional en la empresa Fuentes San Felipe S.A. en la ciudad de Latacunga.

2.4. Matriz de articulación de la propuesta

En esta matriz se resume la conexión entre el producto desarrollado y los fundamentos teóricos, metodológicos, estratégicos, técnicos y tecnológicos utilizados.

Tabla 2. Matriz de articulación

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
Estado del Arte	Evaluación de los riesgos psicosociales que inciden en el personal de salud.	Cualitativo - Descriptivo	Revisión Bibliográfica Síntesis de información	Se recopiló información importante sobre los riesgos psicosociales que enfrenta el personal de salud y las estrategias para gestionarlos.	Revisión Bibliográfica Observación documental
Metodología de la investigación y análisis de resultados	La aplicación del Cuestionario FPSICO 4.1 para factores de riesgo psicosocial	Cuantitativo-Descriptivo	Observación directa del trabajo efectuado.	A través del instrumento empleados identificamos 5 dimensiones con alto y muy alto riesgo psicosocial en el personal	Cuestionario de factores de riesgo Psicosocial FPSICO 4.1.

	permite una evaluación detallada de los mismos en 9 dimensiones		Aplicación del instrumento FPSICO 4.1	del centro de salud las cuales deberán será solventadas de inmediato.	
Propuesta	La elaboración del plan para gestionar los riesgos psicosociales se realizó conforme a lo establecido en el Acuerdo ministerial MDT-2017-0082 de la legislación ecuatoriana y el INSST.	Cualitativo Cuantitativo	Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales en el centro de salud tipo C Latacunga Implementación de un sistema de gestión que cubra todos los factores de riesgo psicosocial, incluyendo medidas preventivas y correctivas.	Se implementaron planes de gestión para reducir los riesgos, mejorar el entorno laboral y fomentar una cultura basada en la prevención y bienestar de su personal.	Plan de control de riesgos psicosociales. Protocolos de seguridad y salud en el trabajo.

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

La aplicación del plan de control de riesgos psicosociales contribuirá a disminuir la carga laboral excesiva y las altas exigencias psicológicas, reduciendo el estrés y el agotamiento en los profesionales de la salud. Esto favorecerá un entorno laboral más saludable, promoviendo el bienestar del personal y aumentando su satisfacción en el trabajo. Además, la disminución del desgaste emocional ayudará a reducir el ausentismo por enfermedades vinculadas al estrés, mejorando la continuidad en la atención médica. En conjunto, estas medidas optimizarán el desempeño del equipo de salud y fortalecerán la calidad del servicio brindado a los pacientes.

De acuerdo con los fundamentos teóricos analizados sobre los riesgos psicosociales en el personal de salud permitieron comprender su impacto la productividad y calidad de vida laboral. Se evidencio que factores como sobre carga laboral la mala gestión del tiempo dificulta la atención a los usuarios. Haciéndolos más susceptibles a cometer errores por lo que al reorganizar las tareas, ajustar horarios y mejorar la distribución del trabajo, se espera una mayor eficiencia operativa.

Gracias a los resultados se logró concluir que los riesgos psicosociales más predisponentes en el grupo sanitario son carga de trabajo, demandas psicológicas, participación y supervisión, desempeño del rol, relaciones y apoyo social. Es cada vez más evidente que la salud mental desempeña un papel crucial en el desarrollo y desempeño en el trabajo. Si el equilibrio emocional de una persona es deficiente, puede tener dificultades con la toma de decisiones, las relaciones sociales y la gestión del estrés laboral. Las exigencias profesionales frecuentemente tienden a ser poco realistas, lo que añade estrés adicional a los empleados. Por lo tanto, atender a los problemas de salud mental es crucial para lograr el éxito y el desarrollo sostenible en cualquier área profesional.

Se cree que las vulnerabilidades identificadas también pueden ser gestionadas y solucionadas. La comunicación asertiva, el uso de reuniones rutinarias y la provisión de sesiones de retroalimentación mejorarán la relación que los empleados han establecido con sus superiores. Este equilibrio creará mejores espacios de colaboración y enfrentará conflictos, lo que mejorará el rendimiento y la identidad formada con el lugar.

Otro punto, como medida de prevención de riesgos psicosociales, este plan de acción permite la implementación de acciones específicas que aliviarán o mitigarán

cualquier impacto o daño existente. Los empleados estarán más dispuestos a participar en las actividades de planificación porque la organización comprende y valora sus necesidades y, a su vez, recompensa los esfuerzos, haciendo que el personal esté más comprometido en crear condiciones óptimas, ya que serán más proactivos ante los problemas.

Una revisión experta del plan confirma su efectividad y viabilidad. Se ha demostrado que las estrategias propuestas son efectivas, y su implementación contribuirá en gran medida a mitigar los riesgos psicosociales entre los empleados que tendrán que ser apoyados y gestionados de manera continua hasta que el centro de salud pueda implementar una cultura de prevención y bienestar para el empleado sanitario.

RECOMENDACIONES

Para concluir, es imperativo crear un sistema integral de monitoreo en el lugar de trabajo y bienestar de los empleados que analice de manera continua los efectos del plan de control de riesgos psicosociales en la salud mental y emocional del personal. Tal sistema debería rastrear el estrés, la fatiga, el ausentismo y los niveles de satisfacción laboral para que se puedan realizar ajustes oportunos, así como el desarrollo de programas de bienestar a largo plazo que deberán contener pausas activas, asesorías psicológicas y enseñanza de técnicas de manejo de estrés para disminuir la fatiga, potenciar el rendimiento del equipo sanitario y robustecer la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes.

Una de las recomendaciones también sería volver a organizar las tareas de manera más racional, optimizar la gestión de tiempo y organizar la carga de trabajo de manera más equitativa con el fin de volver a ser más eficientes y evitar varios errores en la atención al paciente. Finalmente, para que estos descubrimientos sean más útiles, se podría llevar a cabo un esfuerzo de difusión y se haría accesible para el personal sanitario al mismo tiempo que a las autoridades de la atención de la salud. Tal difusión puede consistir en publicaciones relacionado artículos científicos que debatirán nuestros conocimientos sobre el tema y también organizaremos talleres y seminarios de manera especial, además de la difusión de los hallazgos en el Centro de Salud Tipo C de Latacunga y en otras entidades del sistema sanitario, fomentando de esta manera la implementación eficaz de tácticas para potenciar la calidad de trabajo y atención médica.

Implementar programas permanentes de formación sobre riesgos psicosociales dirigidos al personal de salud. Con el fin de promover una cultura organizacional preventiva, de bienestar y fortalecer de la salud mental. Estos programas deben incluir la corrección ortográfica: gestión de la sobrecarga de trabajo, gestión de la demanda psicológica, participación y supervisión como ejecución de roles, habilidades relacionales, y. Asimismo, también es importante atender la integración de estrategias y técnicas de apoyo emocional para la gestión del estrés que creen un ambiente de trabajo saludable y equilibrado, lo que favorece la mejora de la toma de decisiones, la interacción efectiva y la capacidad de resistir la presión relacionada con el trabajo.

Deberán considerar estas habilidades en relación con la mejora en la resolución de conflictos y el incremento de la colaboración en el ambiente laboral. Adicionalmente,

no sería muy dificultoso establecer la regularidad de las reuniones y crear espacios de feedback donde los miembros del personal puedan abordar los temas laborales con sus jefes. De esta forma se facilita el trabajo conjunto.

Es necesario abordar un análisis sobre los efectos que tiene la participación del personal en la toma de decisiones sobre su sentido de pertenencia, empoderamiento, motivación y desempeño. En consecuencia, es indispensable llevar a cabo estudios de carácter cualitativo, en particular, entrevistar y hacer grupos de discusión para conocer qué piensan, cuáles son sus expectativas y como se pueden plantear estrategias más apropiadas para el empoderamiento. Una organización que valore y recompense las contribuciones mejorar el sentido de pertenencia y motivar el compromiso a optimizar los procedimientos internos y adoptar un cambio de actitud para resolver problemas.

Por lo tanto, el diseño de un sistema de monitoreo para evaluar la efectividad de los controles sobre los riesgos psicosociales debe ser realizado sin que exista la necesidad de un diálogo. De tal forma que se asegura que la administración del plan de control de los riesgos psicosociales es efectiva. Para que la gestión efectiva sea posible y exitosa, es además útil implementar las tecnologías que permitirán supervisar el entorno laboral y modificar las estrategias preventivas en función de los cambios que surjan. Existe una cultura organizacional que se preocupa por el bienestar y la prevención, lo cual, a su vez, da la posibilidad de mejorar las condiciones laborales y sosteniblemente en la calidad del servicio brindado.

BIBLIOGRAFÍA

- Acaro, L. (2023). Impacto del trabajo asistencial en la salud ocupacional. Ediciones Salud Laboral.
- Arce, F., Delgado, P., & Ramírez, C. (2020). Relaciones laborales y satisfacción en el trabajo. Organización Internacional del Trabajo (OIT). https://www.oit.org/publications
- Berardi, P. (2015). Modelos cuantitativos y su aplicación en la investigación. Editorial Académica.
- Bonet, P. (2022). Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Editorial Laboral.
- Cabrera, A., López, M., & Rivera, S. (2022). Gestión de riesgos psicosociales. Ediciones Empresariales.
- Cantos, J., Pérez, L., & Morales, R. (2024). Impacto de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Editorial Científica. https://www.editorialcientifica.com/psicosociales2024
- Grotberg, E. (1997). Resiliencia en el ámbito laboral. Ediciones Psicológicas.
- Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC). (2024). Informe demográfico y laboral. https://www.ecuadorencifras.gob.ec
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2012). NTP 926: Evaluación de riesgos psicosociales mediante el método F-PSICO. Ministerio de Trabajo y Economía Social. https://www.insst.es/ntp/926
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022). *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales*. INSST. https://www.insst.es
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*. IESS. Quito

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022). *Aplicación informática para la evaluación de los factores psicosociales*. INSST. https://repositorio.ug.edu.ec/items/ef1dfd52-6c16-4116-a3b3-1808242ebf9e
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2020). Código del Trabajo ecuatoriano. https://www.trabajo.gob.ec/codigo-trabajo
- Ramírez, J. (2020). Factores de riesgo en el entorno laboral. Ediciones Laborales. https://www.edicioneslaborales.com/ramirez2020
- Secretaría de Gestión de Riesgo. (2024). Informe sobre riesgos laborales. Ministerio de Gestión Pública.
- Vela, C. (2024). Evaluación continua de riesgos psicosociales. Editorial Seguridad Laboral.

• Cox, T., & Griffiths, A. (2022). *Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: Guía práctica*.

• Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021). *El modelo de demandas y recursos laborales: Implicaciones para el bienestar*.

• Giorgi, G., Arcangeli, G., Mucci, N., & Cupelli, V. (2021). *Riesgos psicosociales y salud ocupacional: Un enfoque integrador*.

• Peiró, J. M., Sora, B., & Caballer, A. (2020). *Clima organizacional y riesgos psicosociales: Herramientas de evaluación*.

• World Health Organization (WHO). (2019). *Health impact of the psychosocial hazards of work: An overview*. Recuperado de

https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/efecto-sobre-salud-riesgos-psicosociales-en-trabajo-una-vision-general-ano-2018

- Montano, D., Hoven, H., & Siegrist, J. (2018). *Evaluación de riesgos psicosociales: Métodos y aplicaciones*.

- Ortiz Pérez, R. A. (2022). *Conciliación de la vida familiar, laboral y tecnología: El rol del teletrabajo*. Laborem, 19(26), 75–94.

- Tituana Rodríguez, D. A., Varela Vielma, C. F., & Cedeño Ortega, M. P. (2022). Factores de riesgos psicosociales y estrés laboral del personal operativo que labora en líneas de alta tensión de una empresa pública. [Tesis de maestría, Universidad Internacional SEK].

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022). *Riesgos psicosociales en el trabajo: Guía para la evaluación y prevención*. INSST. https://www.insst.es/riesgos-psicosociales.

- Ordoñez-García, Sandra & Luy-Navarrete, Wayky & Merino-Velásquez, Jesús. (2023). Los factores de riesgos psicosociales y como inciden en la satisfacción laboral. 593 Digital Publisher CEIT. 8. 248-261. 10.33386/593dp.2023.2.1817.

ANEXOS

Anexo 1. Oficio solicitando la aplicación de la encuesta.

Latacunga 20 de 02 del 2025

Asunto: Solicitud de permiso para realización de Tesis de grado

Dra. Karen Flores Sánchez

Coordinadora del centro de salud tipo C Latacunga

Presente. _

De mis consideraciones:

Yo, Emilio Xavier Romero Calderón portador de la cédula de ciudadanía No 05039320105, médico rural del C.S tipo C Latacunga en el periodo enero 2024 – diciembre 2024, me dirijo a usted para solicitar de la manera más comedida se me autorice la utilización del tema de tesis: DISEÑO DE UN PLAN DE CONTROL DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD TIPO C LATACUNGA, la cual quiero llevar a cabo en la Universidad de Israel, con el objetivo de mejorar el desempeño en los funcionarios de esta casa de salud. En el tiempo que estuve en labores médicas evidencié que varios profesionales de la salud tenían diferentes problemas psicosociales, por lo que a manera de retribución con el centro de salud por el conocimiento que me impartieron durante mi año de salud rural quisiera realizar mi proyecto en esta casa de salud.

Por la favorable atención que se digne dar al presente anticipo mi agradecimiento.

Dr. Emilio Romero
MEDICO GENERAL
CI: 0503932105

Emilio Xavier Romero Calderón

0503932105

0962608075

Wolf5225@hotmail.com

CS Escaneado con CamScanner

Anexo 2. Formato de encuesta

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

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

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

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

ES IMPRESCINDIBLE CONTESTAR TODAS LAS PREGUNTAS

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

1. ¿Trabajas los sábados?

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

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- No interviene ☐ 1
- Insuficiente ☐ 2
- Adecuada ☐ 3
- Excesiva ☐ 4

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

- No interviene ☐ 1
- Insuficiente ☐ 2
- Adecuada ☐ 3
- Excesiva ☐ 4

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

- No interviene ☐ 1
- Insuficiente ☐ 2
- Adecuada ☐ 3
- Excesiva ☐ 4

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

- No interviene ☐ 1
- Insuficiente ☐ 2
- Adecuada ☐ 3
- Excesiva ☐ 4

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

- No hay información ☐ 1
- Insuficiente ☐ 2
- Es adecuada ☐ 3

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

- No hay información ☐ 1
- Insuficiente ☐ 2
- Es adecuada ☐ 3

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

- No hay información ☐ 1
- Insuficiente ☐ 2
- Es adecuada ☐ 3

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

- No hay información ☐ 1
- Insuficiente ☐ 2
- Es adecuada ☐ 3

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

- Muy clara ☐ 1
- Clara ☐ 2
- Poco clara ☐ 3
- Nada clara ☐ 4

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

- Muy clara ☐ 1
- Clara ☐ 2
- Poco clara ☐ 3
- Nada clara ☐ 4

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

- Muy clara ☐ 1
- Clara ☐ 2
- Poco clara ☐ 3
- Nada clara ☐ 4

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

- Muy clara ☐ 1
- Clara ☐ 2
- Poco clara ☐ 3
- Nada clara ☐ 4

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

- Muy clara ☐ 1
- Clara ☐ 2
- Poco clara ☐ 3
- Nada clara ☐ 4

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

- Muy clara ☐ 1
- Clara ☐ 2
- Poco clara ☐ 3
- Nada clara ☐ 4

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

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

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

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

15c. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional…

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

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

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

15e. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

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

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

- Siempre o casi siempre ☐ 1
- A menudo ☐ 2
- A veces ☐ 3
- Nunca o casi nunca ☐ 4
- No tengo, no hay otras personas ☐ 5

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

- Siempre o casi siempre ☐ 1
- A menudo ☐ 2
- A veces ☐ 3
- Nunca o casi nunca ☐ 4
- No tengo, no hay otras personas ☐ 5

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

- Siempre o casi siempre ☐ 1
- A menudo ☐ 2
- A veces ☐ 3
- Nunca o casi nunca ☐ 4
- No tengo, no hay otras personas ☐ 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 ☐ 1
- A menudo ☐ 2
- A veces ☐ 3
- Nunca o casi nunca ☐ 4
- No tengo, no hay otras personas ☐ 5

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

- Buenas ☐ 1
- Regulares ☐ 2
- Malas ☐ 3
- No tengo compañeros ☐ 4

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

- Raras veces ☐ 1
- Con frecuencia ☐ 2
- Constantemente ☐ 3
- No existen ☐ 4

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

- Raras veces ☐ 1
- Con frecuencia ☐ 2
- Constantemente ☐ 3
- No existen ☐ 4

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

- Raras veces ☐ 1
- Con frecuencia ☐ 2
- Constantemente ☐ 3
- No existen ☐ 4

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

- Raras veces ☐ 1
- Con frecuencia ☐ 2
- Constantemente ☐ 3
- No existen ☐ 4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Excesiva ☐ 1
- Elevada ☐ 2
- Adecuada ☐ 3
- Escasa ☐ 4
- Muy escasa ☐ 5

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Siempre o casi siempre ☐ 1
- A menudo ☐ 2
- A veces ☐ 3
- Nunca o casi nunca ☐ 4
- No tengo, no trato ☐ 5

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

- Siempre o casi siempre ☐ 1
- A menudo ☐ 2
- A veces ☐ 3
- Nunca o casi nunca ☐ 4
- No tengo, no trato ☐ 5

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

- Siempre o casi siempre ☐ 1
- A menudo ☐ 2
- A veces ☐ 3
- Nunca o casi nunca ☐ 4
- No tengo, no trato ☐ 5

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 ☐ 1
- A menudo ☐ 2
- A veces ☐ 3
- Nunca o casi nunca ☐ 4
- No tengo, no trato ☐ 5

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

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

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

- No ☐ 1
- A veces ☐ 2
- Bastante ☐ 3
- Mucho ☐ 4

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

- Mucho ☐ 1
- Bastante ☐ 2
- Poco ☐ 3
- Nada ☐ 4

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

- No es muy importante ☐ 1
- Es importante ☐ 2
- Es muy importante ☐ 3
- No lo sé ☐ 4

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

- Siempre o casi siempre ☐ 1
- A menudo ☐ 2
- A veces ☐ 3
- Nunca o casi nunca ☐ 4
- No tengo, no trato ☐ 5

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

- Siempre o casi siempre ☐ 1
- A menudo ☐ 2
- A veces ☐ 3
- Nunca o casi nunca ☐ 4
- No tengo, no trato ☐ 5

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

- Siempre o casi siempre ☐ 1
- A menudo ☐ 2
- A veces ☐ 3
- Nunca o casi nunca ☐ 4
- No tengo, no trato ☐ 5

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

- Siempre o casi siempre ☐ 1
- A menudo ☐ 2
- A veces ☐ 3
- Nunca o casi nunca ☐ 4
- No tengo, no trato ☐ 5

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

- Adecuadamente ☐ 1
- Regular ☐ 2
- Insuficientemente ☐ 3
- No existe posibilidad de desarrollo profesional ☐ 4

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

Muy adecuada	☐ 1
Suficiente	☐ 2
Insuficiente en algunos casos	☐ 3
Totalmente insuficiente	☐ 4

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

Muy adecuada	☐ 1
Suficiente	☐ 2
Insuficiente en algunos casos	☐ 3
Totalmente insuficiente	☐ 4

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

Muy satisfecho	☐ 1
Satisfecho	☐ 2
Insatisfecho	☐ 3
Muy insatisfecho	☐ 4

Anexo 3. Validación de la propuesta

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales en el Centro de Salud tipo C Latacunga.

Autor del Trabajo/Artículo: Dr. Emilio Xavier Romero Calderón **Fecha:** 05 **de marzo del 2025**

Objetivos del Trabajo/Artículo:

Objetivo General: Diseñar el plan de control de riesgos psicosociales para el personal de salud del centro de salud tipo C de Latacunga.

Objetivos específicos

1. Contextualizar los principios teóricos sobre los riesgos psicosociales y sus efectos
2. Realizar una evaluación de los diversos factores de riesgo psicosocial que enfrenta el personal de salud en el centro de salud tipo C de Latacunga.
3. Desarrollar un plan de control de riesgos para reducir el impacto de estos en el centro de salud tipo C de Latacunga.
4. Validar el plan de control de riesgos con la opinión de expertos.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Belen Carolina Armas Falconi	0503066045	Magister en Seguridad y Salud Ocupacional	2 años

Criterios de evaluación:

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

Evaluación:

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

CS Escaneado con CamScanner

Resultado de la Validación:

VALIDADO	X	NO VALIDADO		FIRMA DEL EXPERTO	Dra. Belén Armas F. MEDICO OCUPACIONAL REG:0503066045 Senescyt 1040-2022-2592325

CS Escaneado con CamScanner

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales en el Centro de Salud tipo C Latacunga.

Autor del Trabajo/Artículo: Dr. Emilio Xavier Romero Calderón **Fecha: 05 de marzo del 2025**

Objetivos del Trabajo/Artículo:

Objetivo General: Diseñar el plan de control de riesgos psicosociales para el personal de salud del centro de salud tipo C de Latacunga.

Objetivos específicos

1. Contextualizar los principios teóricos sobre los riesgos psicosociales y sus efectos
2. Realizar una evaluación de los diversos factores de riesgo psicosocial que enfrenta el personal de salud en el centro de salud tipo C de Latacunga.
3. Desarrollar un plan de control de riesgos para reducir el impacto de estos en el centro de salud tipo C de Latacunga.
4. Validar el plan de control de riesgos con la opinión de expertos.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Vanessa Lizbeth Ramos Acosta	1804446551	Magister en Salud Ocupacional	3 años

Criterios de evaluación:

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

Evaluación:

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

CS Escaneado con CamScanner

Resultado de la Validación:

VALIDADO	X	NO VALIDADO		FIRMA DEL EXPERTO	

CS Escaneado con CamScanner