



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020-CES

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del proyecto:
Diseño de un plan de prevención de riesgo psicosocial para el personal del centro de salud Cutuglahua que desempeña sus funciones en el año 2023
Línea de Investigación:
Gestión Integrada de Organizaciones y Competitividad Sostenible.
Campo amplio de conocimiento:
Servicios
Autor/a:
Wilson Eduardo Vizcaíno Revelo
Tutor/a:
Mg. Fausto Germán Pazmiño Muñoz

Quito – Ecuador

2024

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, **Fausto German Pazmiño Muñoz** con C.I: **1710051978**, en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: **Diseño de un plan de prevención de riesgo psicosocial para el personal del centro de salud Cutuglahua que desempeña sus funciones en el año 2023**

Elaborado por: **Wilson Eduardo Vizcaíno Revelo**, de C.I:**172343294-2**, estudiante de la Maestría: **Seguridad y Salud Ocupacional**, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 25 de Marzo de 2024

Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, **Wilson Eduardo Vizcaíno Revelo** con C.I: **172343294-2**, autor/a del proyecto de titulación denominado: **Diseño de un plan de prevención de riesgo psicosocial para el personal del centro de salud Cutuglahua que desempeña sus funciones en el año 2023**. Previo a la obtención del título de **Magister en Seguridad y Salud Ocupacional**.

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

Quito D.M., 25 de Marzo 2024

Firma

Tabla de contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR	2
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	3
INFORMACIÓN GENERAL	6
Contextualización del tema	6
Problema de investigación	8
Objetivo general	9
Objetivos específicos	9
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:	10
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	11
1.1. Contextualización general del estado del arte	11
Riesgo psicosocial.	12
Condiciones de trabajo	13
Causas que generan riesgo Psicosocial.	14
Consecuencias de los riesgos Psicosociales.	15
Características de los riesgos Psicosociales.	16
1.2. Proceso investigativo metodológico.	18
1.3. Análisis de resultados	19
Datos Sociodemográficos de la población	19
Valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial	22
Tiempo de Trabajo	23
Autonomía	24
Carga de Trabajo	27
Demandas Psicológicas	30
Variedad y Contenido	34
Participación y Supervisión.	35
Interés por el trabajador y Compensación.	39
Desempeño de rol	41
Relaciones y Apoyo social	43
CAPÍTULO II: PROPUESTA	47
1.1. Fundamentos teóricos aplicados	47
1.2. Descripción de la propuesta	48
Estructura general	49
Explicación del aporte	49

Propuesta	49
Introducción	49
Objetivo General	50
Objetivos Específicos	50
Alcance	50
Responsables	50
Actividades del programa	50
Estrategias y/o técnicas	54
1.3. Validación de la propuesta	55
Matriz de articulación de la propuesta	55
1.4.	55
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES	58
BIBLIOGRAFÍA	59
ANEXOS	63

Índice de tablas

Tabla 1.....	50
Tabla 2.....	51
Tabla 3.....	52
Tabla 4.....	52
Tabla 5.....	53
Tabla 6.....	54
Tabla 7.....	55

Índice de figuras

Ilustración 1.....	19
Ilustración 2.....	20
Ilustración 3.....	20
Ilustración 4.....	21
Ilustración 5.....	22
Ilustración 6.....	23
Ilustración 7.....	23
Ilustración 8.....	24
Ilustración 9.....	25
Ilustración 10	25
Ilustración 11	26
Ilustración 12	26
Ilustración 13	26
Ilustración 14	27
Ilustración 15	27
Ilustración 16	28
Ilustración 17	28
Ilustración 18	28
Ilustración 19	29
Ilustración 20	29
Ilustración 21	29
Ilustración 22	30
Ilustración 23	31
Ilustración 24	31
Ilustración 25	31
Ilustración 26	32
Ilustración 27	32
Ilustración 28	33
Ilustración 29	34
Ilustración 30	34
Ilustración 31	35
Ilustración 32	36
Ilustración 33	36
Ilustración 34	36
Ilustración 35	37
Ilustración 36	37
Ilustración 37	38
Ilustración 38	38
Ilustración 39.....	39
Ilustración 40.....	39
Ilustración 41	40
Ilustración 42	40
Ilustración 43.....	40

Ilustración 44	41
Ilustración 45	41
Ilustración 46	42
Ilustración 47	42
Ilustración 48	42
Ilustración 49	43
Ilustración 50	44
Ilustración 51	44
Ilustración 52	45
Ilustración 53	45
Ilustración 54	45
Ilustración 55	46
Ilustración 56	48

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

Los factores psicosociales de riesgo representan los eventos que suceden en un marco laboral y que se desarrollan en el clima de trabajo, ya sea en el entorno y en las acciones individuales a ejecutarse por cada empleado los cuales tienen el poder de interceder de forma negativa en el desarrollo de las actividades cotidianas y por ende en la salud del trabajador(GIII-Monte, 2012).

Según GIII-Monte (2012), Los factores de riesgo se analizan mediante la continua aparición de algunos elementos predisponentes en el entorno laboral, por ejemplo: los que imponen una demanda psicológica al empleado, los problemas presentes en el clima de trabajo incluso en casa, la evaluación de las actividades, seguimiento a los compañeros y superiores, el liderazgo del personal y las compensaciones laborales, así como la percepción de igualdad del personal.

Actualmente las distintas variaciones que se presentan en las organizaciones o empresas han creado la presencia de factores de riesgo nuevos, los que se conocen como riesgo psicosocial, concepto que adquiere importancia desde 1980 y que en el presente no cabe duda de que aparecen de las situaciones del trabajo a las que son sometidos los ~~empleados~~empleados (Palomo et.all., 2015).

Tomando en consideración las distintas definiciones de riesgo psicosocial se conceptualizará los principales formas en las que pueden presentarse empezando por el acoso moral y sexual como una conducta que atente contra la dignidad del trabajador que sea ejercida de forma repetida a tal punto que pueda generar daños físicos y psicológicos de carácter moral o en forma de agresión sexual, otro es la violencia que puede abarcar ataques tanto físicos como verbales que incidan en la salud del trabajador, además tenemos también al

estrés que se define como un desbalance entre la exigencia de la empresa y la capacidad de respuesta del trabajador en condiciones en las que el fracaso representa consecuencias negativas, otro de los tipos de riesgo es el Burnout que esta complementado por agotamiento, despersonalización y falta de realización personal, finalmente aparece como un tipo de riesgo psicosocial la adicción al trabajo que es mencionada como una conducta en la cual la prestación de servicios es el eje central de la vida de una persona hasta el punto de no dedicar atención a otros aspectos vitales como la salud la familia y la vida social, todos estos a la larga incidirán en el bienestar de cada individuo y por ende afectara la eficiencia del trabajador (Jaramillo Intriago , 2018).

Es por esto que es de vital importancia reconocer los riesgos psicosociales que afectan a una empresa debido a que si podemos localizarlos y mantenerlos bajo control podremos actuar a tiempo y prevenir muchas consecuencias negativas en la salud de los empleados y en la productividad de la empresa sin embargo para reconocer o identificarlos se necesita de herramientas que sirvan de apoyo para llegar a un diagnóstico, y según varias publicaciones son diversas las herramientas de evaluación de los factores psicosociales que ponen en riesgo al empleado y que se aplican en latino américa, ya que actualmente las situaciones en el trabajo demanda un compromiso alto en cuando a concentración y capacidades del empleado, lo que hace que los riesgos psicosociales sean una realidad en el mundo laboral actual (Vargas et. All. , 2022).

Entre las múltiples herramientas de evaluación de riesgo psicosocial el cuestionario FPSICO sirve para medir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, esta herramienta se encuentra en el formato de aplicación informática preventiva (AIP) y es denominada método PSICO 4.1 un Método de evaluación de factores psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad y Salud que están recogidos en las NTP 443 y en la NTP 926: Factores Psicosociales metodología de evaluación, y no es más que una recopilación de preguntas

dirigidas a un grupo de empleados que van enfocadas en los principales elementos de cada factor de riesgo que medirá mediante porcentajes que tan probable un riesgo puede causar efectos negativos en la empresa de estudio. (Lucero y Saltos , 2023).

Una vez aclarado el concepto de riesgo psicosocial e identificados los principales riesgos psicosociales en una empresa se procede a realizar un plan de intervención que formará parte del proceso de gestión preventiva de los riesgos psicosociales, es así que basándose en los principales riesgos identificados se deberá planificar, implementar y hacer seguimiento de las medidas preventivas con el fin de control y evitar que se vuelvan a presentar dichos factores de riesgo o que a su vez estos se presenten con la misma intensidad, a este proceso se le llama intervención psicosocial el cual forma parte de la planificación de la actuación preventiva general, estas medidas deben traducirse en acciones concretas, diseñadas a la medida del riesgo al cual se quiere atacar y adaptarla a un escenario específico al lugar de trabajo en el cual se está realizando el estudio, este proceso deberá incluir una evaluación de eficacia para lo cual se desarrollara un seguimiento y se controlara periódicamente las medidas implementadas evaluando así los resultados, pero también se evaluara el propio proceso de intervención que demuestre que el plan de ejecución va por buen camino (INSST, 2022).

Problema de investigación

La importancia del bienestar psicosocial en el trabajo y su incidencia al momento de mejorar o perjudicar el progreso de las tareas del trabajador así como su bienestar general promueve una necesidad estrictamente obligatoria de buscar alternativas de evaluación a todo el personal para saber en qué condiciones están trabajando y de qué manera estas se encuentran afectando su productividad y su salud, con la cual se podría implementar estrategias de prevención de las mismas, esto debido a la escasez de métodos de evaluación y

planes de prevención de violencia laboral que pudieran estar afectando al personal del centro de salud de Cutuglahua que desempeña funciones en el año 2023.

El fundamento principal en la prevención de los factores de riesgo psicosociales está establecido en la identificación, diagnóstico y ejecución de acciones para prevenir los trastornos psicosociales lo que beneficiará la salud del trabajador y mejorará la productividad de la empresa, dependiendo del grado de riesgo se implementaran medidas garanticen un ambiente laboral placentero que promueva un buen desempeño laboral.

De este modo se pretende mitigar los factores del establecimiento que cuenta con 20 trabajadores entre médicos, enfermeras, personal administrativo y de limpieza los cuales poseen una jornada laboral de 8 horas en las cuales se en sometido a emociones intensas por la demanda de la población y las distintas condiciones particulares de cada uno de los pacientes que acuden a recibir atención.

Objetivo general

- Diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales para el personal del centro de salud Cutuglahua que desempeña sus funciones en el año 2023.

Objetivos específicos

- Contextualizar los fundamentos teóricos sobre riesgo psicosocial a través de la búsqueda de material bibliográfico actualizado mejorando así el alcance de la investigación.
- Diagnosticar la condición psicosocial del personal que trabaja en el centro de salud cutuglahua mediante la aplicación de herramientas de tipo entrevista generando conciencia del estado actual de esta población.
- Desarrollar un conjunto de estrategias que promuevan la prevención de ciertas patologías desencadenadas por factores de riesgo psicosocial.

- Validar el impacto que tiene un plan de riesgo psicosocial en la producción y salud del personal a través de diferentes la revisión de diferentes artículos publicados del tema.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

El presente proyecto generará un impacto de manera particular en:

Trabajadores: Ya que mejorarían las condiciones psicosociales en las cuales realizan sus funciones reduciendo el estrés, conflictos, promoviendo un ambiente laboral adecuado mejorando así la producción de la empresa.

Pacientes: al ser atendidos por un personal en condiciones de trabajo ideales recibirían una atención de mejor calidad que promovería un diagnóstico y tratamiento mucho más exhaustivo.

Distrito 17D11: con las condiciones psicosociales adecuadas y con el aumento de la producción del establecimiento mejoraría las encuestas de satisfacción en la población obteniendo mejores calificaciones con respecto a los demás establecimientos de la zona.

GAD Parroquial: con el aumento de producción y encuestas de satisfacción de la población la imagen de las autoridades administrativas parroquiales mejoraría ante la vista de la población.

Ministerio de Salud Pública: al mejorar el rendimiento del personal y las atenciones del centro de salud la imagen general del MSP con ente regulador mejoraría ante la opinión de la población.

Familiares de los pacientes: al mejorar las condiciones de salud de los pacientes mejoran en general las condiciones de vida de todos los miembros que integran su hogar.

Familiares de los trabajadores: al laborar en mejores condiciones el personal tendrá una mejoría notable en su vida cotidiana desenvolviéndose mejor en el ambiente familiar.

CAPÍTULO I:

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización general del estado del arte

El proyecto desarrollado se centro en evaluar la incidencia estos factores en Cutuglahua, para mejorar la calidad y productividad del trabajador, reduciendo enfermedades de origen psicosocial que se originan en el ambiente de trabajo.

La salud mental y el bienestar emocional es un componente esencial en el campo laboral no solo en términos de producción sino también en el campo de salud para el trabajador y su familia.

En el presente no se encuentra la descripción legal de un factor de riesgo psicosocial, por lo que se está bajo un limitante para la toma en cuenta y por ende eliminación de estas situaciones dentro de una compañía, sin embargo no a sido motivo para no ser tomado en cuenta en el apartado preventivo laboral de estos factores, ya sea por obligaciones a la comunidad española y en Europa, la descripción del significado de un riesgo laboral se da de manera muy generalizada así lo hace también el alcance de una posible deuda para el dueño de una empresa en prevenir este tipo de situaciones de riesgo (Sierra Hernaiz, 2020, págs. 7-26).

Para Guerrero et all. (2018) los riesgos psicosociales se han catalogado como uno de los factores más importantes relacionados a la salud sobre todo en el sector público a nivel

mundial. Las variaciones que se dan dentro de el desarrollo del trabajo moderno y los cambios sociales mas incidentales están conjugados junto con los riesgos psicosociales. Es decir las situaciones sociales y de organización en una empresa generan consecuencias en el área de la psicología el ambiente social y físico ya que habrán varios desenlaces directos o indirectos provocados por dichos riesgos.

Riesgo psicosocial.

Para Caicedo et all. (2012) los factores psicosociales en el área laboral figuran como una temática de difícil abordaje, ya que las vivencias y sensaciones del personal estarán representadas por estos riesgos indicando algunas acotaciones a tomar en cuenta. Dichas acotaciones van a estar ligadas con el empleado de manera individualizada, a la vez que otras se correlacionen con la situación y el clima laboral. Así mismo elementos socioeconómicos que condicionen externamente al ambiente de trabajo pero repercutan en él.

La variedad de peligros en el ambiente laboral genera una incidencia importante en los riesgos de los empleados. Así también, generan baja productividad y consecuencias a nivel de la economía que afectará sobre todo en el desarrollo de aquellos países subdesarrollados y con ingresos negativos (De la Fuente, Lopez , Gonzales , Alcantara, & Ritzel, 2014, págs. 77-85).

Para Riano y Palencias Sanchez (2015) “algunas investigaciones toman dicho problema, no únicamente desde la visión de la economía, lo toman también como temática de importancia en la salud gratuita por las consecuencias que representa un accidente laboral y una afectación profesional en el desarrollo social”.

Prevenir y administrar los factores psicosociales no representa un elemento importante en los planes de un estado, aun con las pruebas en mano de las consecuencias que estos pueden provocar. Por ende, la Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud (2008)

indicó que, aun las directrices en salud y seguridad laboral son fundamentales, las pruebas muestran de forma plausible la urgencia de generar un mejor accionar en lo que refiere a estar seguro y saludable en la empresa (Health, 2008).

En una publicación realizada por Flores , Jimenez , y Peralta (2017) confirma que en América Latina y el Caribe la salud ocupacional aún no se lleva la importancia adecuada en las actividades políticas en la administración de dichos estados. Es más, los parámetros que rigen la salud ocupacional se aplican en solo un 10% de la población de los países en desarrollo. La mayoría de establecimientos de trabajo pequeños no tienen ni siquiera administración de la salud ocupacional adecuada peor aún autoridades que establezcan parámetros que protejan o regulen dichos elementos

A esto se suma que los países hispanos no presentan un nivel de conciencia de que tanto pueden perjudicar los riesgos psicosociales, lo que provoca su aumento en los últimos tiempos. Las publicaciones demuestran una elevación de investigaciones acerca de los riesgos psicosociales alcanzando un 25% de todos los estudios en a salud del trabajo presentados por ejemplo en 2006. Las investigaciones del cansancio en las distintas profesiones representa la investigación mas realizada, ya que el 16 y 30% de la importancia de ambientes negativos laborales están relacionados a los distintos aspectos psicosociales en el trabajo. Entre los elementos de mayor riesgo psicosocial tenemos la tensión laboral elevada, que se a mostrado en un 24% de los trabajadores de México y Argentina.

Condiciones de trabajo

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2009) el personal es tomado como la herramienta de mayor trascendencia del corporativo. Los empelados capacitados y llenos de motivación desarrollan y generan valores para la empresa. Las entidades en movimiento y progreso hacen un sacrificio por captar y alentar al trabajador especifico para

cada actividad a través del desarrollo y mantenimiento de una mentalidad positiva en situaciones de cambio. Las circunstancias en las que el trabajador se desenvuelve son fundamentales para la buena atención al cliente y la productividad de la empresa en un medio de constante competencia.

Dicho de otra forma, la OIT afirma que las condiciones de trabajo son creadas por las interacciones de los empleados con su clima organizacional. Por otro lado, (Sanchez y García , 2017) consideran que el ambiente laboral en medida general se extiende a un sin número de adversidades, que van desde cargas laborales y organización hasta irregularidades en la administración de la empresa como un ente profesional y con mucha experiencia.

Causas que generan riesgo Psicosocial.

Como lo menciona Vieco y Avello (2014) una empresa se gestiona de acuerdo con los parámetros políticos universales, a su vez parámetros específicos que se conjugan con el estado saludable o con las enfermedades, esto junto a los elementos de la administración y la autonomía del personal. Los factores psicosociales que ponen en riesgo a los trabajadores emergen y se desarrollan con la situación social y económica de una compañía ya sea en un momento de debacle, reconstrucción, duda, entre otros, que generan temor en sus trabajadores, en pocas palabras la administración tiene un gran peso en sus manos.

Otro de los causantes de factor psicosocial son las circunstancias de trabajo, ósea aquellos elementos que interfieren en el desarrollo de una actividad. Las circunstancias del trabajo inciden en el estado físico y psicológico del personal. La sensación de duda en el trabajo es un factor de estrés importante, ya que afecta los requerimientos de un individuo. Ya sea una contratación temporal y los despidos intempestivos generarán problemas subyacentes.(Camacho & Mayorga , 2017, págs. 159-172).

Agregado a lo anterior mencionado, Según Feria (2018) en ciertas condiciones el ruido no permite un desempeño acertado en los trabajadores. Además el tipo de actividad a realizarse intercede en la salud física y psicológica, y nos referimos con actividad a los elementos como la dificultad del trabajo, su complejidad manual o intelectual. En lo que concierne a la carga de trabajo, ciertos autores mencionan en específico el nivel de tensión a nivel emocional ya sea este relación con clientes, empatía antes el padecimiento ajeno, y el mostrar o no emociones frente al cliente o a compañeros de trabajo.

Gracias a estas causas para Ceballos y Valenzuela (2014) se afecta de manera casi imperceptible el estado de salud del personal, su productividad y bienestar. Para el empleado significaran resultados importantes en torno a su situación mental y física, miedos, incapacidades, despidos, conflictos interpersonales malas relaciones familiares e incluso discapacidad. En la compañía de forma interna se desencadenará un clima laboral negativo, cambios en el personal, bajo desarrollo motivacional, reducción en las ideas y una percepción de la empresa deficiente. Circunstancias que frecuentemente representaran malas consecuencias en la protección, producción y el sentido moral de una empresa.

Consecuencias de los riesgos Psicosociales.

Se infiere que los factores psicosociales son negativos para los empleados ya que generan molestias como problemas neurológicos, conciliación del sueño, hipertensión arterial, ansiedad o depresión, etc. En la compañía genera faltas por enfermedad, descenso de la producción, mala calidad del trabajo, etc. Finalmente producen gastos relacionados con la salud y protección del personal, tanto en la empresa como en la sociedad (Bonilla & Gafaro, 2017)

Las repercusiones para el personal se reflejan en forma de alteraciones en sus emociones, conductas y eventos físicos como el estrés, cansancio, insomnio uso de sustancias estupefacientes, lumbalgias dolores de cabeza ansiedad, agresiones llegando al acoso e inclusive al suicidio.

Gomez, Hernandez, & (Mendes , 2014) mencionan que las investigaciones apuntan una fuerte relación comprobada entre algunas enfermedades ya sea la hipertensión arterial resultado de la presencia de diferentes factores psicosociales por prolongados momentos.

De acuerdo con Rodriguez, Trovalin , y Gil (2018) entre los problemas que generan estos factores psicosociales se encuentra la depresión, como parte de un trastorno mental frecuente caracterizado en cuadros de reducción del animo y la motivación que suelen instaurarse por al menos 14 días, El transcurso de estos cuadros de depresión suelen aparecer entre los 25 a 45 años y está condicionada a la exposición de eventos de estrés durante la vida. Un estudio de (Henry & Nefa, 2019) comprobó que los factores depresión y ansiedad pueden ser cambiantes dependiendo de la actividad que realiza el empleado y toma en cuenta las distintas eventualidades del ambiente laboral.

Características de los riesgos Psicosociales.

Según Saldaña et all. (2014) los riesgos psicosociales destacan por su capacidad de prolongarse en el tiempo y ambientes determinados según el nivel de seguridad al que están expuestos, algo a tomar en cuenta sobre todo en el apartado de higiene y ergonomía. Sin embargo, el tipo de organización elemental de cada factor de riesgo puede ser la no localización. Entonces la organización, liderazgo y ambiente de trabajo no están bien ubicados y no se puede ubicar en un momento específico lo que hace difícil su caracterización.

Otro de los elementos a tomar en cuenta en estos factores será el grado de daño de elementos externos que inciden de manera directa en el trabajador aumentando la inseguridad,

falta de higiene, afectación ergonómica, sin embargo puede haber una afectación inversa. El estrés y la tensión laboral generan comportamientos negativos que pueden llevar a la precipitación y mala adaptación resultando en acciones perturbadoras que generen accidentes y vulnerabilidad de los trabajadores (Moreno , 2014).

Es aquí donde recae la responsabilidad de tomar acción con cada factor y sugerir un conjunto de acciones estandarizadas para interceder con el propósito de actuar en estos factores y proveer un mejor nivel de vida en el trabajo y así apoye a otros protocolos del sector público y privado.

Poniendo énfasis en las pruebas suena entendible que interceder de forma preventiva cambiando la administración de condiciones laborales serán tangibles y concisas en un determinado periodo de tiempo, sobre todo si se elaboran y aplican con una planificación previa (Lamotange & Loiae , 2007).

Según Mora et all (2018) las afectaciones mas frecuentes que se deben considerar en una evaluacion de estrés laboral son:

Síntomas fisiológicos: Molestias cervicales con lumbalgias o pesadez muscular, problemas de estómago como úlceras, insomnio o somnolencia

Síntomas de comportamiento social: Alteración en los vínculos familiares, movimientos descontrolados y desgano para comenzar actividades.

Síntomas laborales e intelectuales: Falta de concentración, perdida de memoria fallo en la toma de decisiones.

Según estos autores Leyton et all. (2016) Las actividades laborales complace un conjunto de necesidades, pero actualmente la sociedad ha generado nuevas que pueden abarcar una panorámica que va más allá del pago. Estas nuevas necesidades entusiasman a

llegar a nuevas posiciones en la practica que al final se traducen en riquezas, mayor capacidad adquisitiva, mayor realización personal y sensación de aceptación individual y colectiva que pueden llevar a sentirse pleno en el trabajo. Podemos llamar a estas necesidades de supervivencia, realización, pertenencia y autoestima.

1.2. Proceso investigativo metodológico.

El presente proyecto utiliza un tipo de estudio cuantitativo de corte transversal basado en un instrumento de Medición tipo cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en este caso la herramienta informática FPSICO 4.1, adaptada, validada y estandarizada para su uso en la población objetivo, el universo del estudio corresponde a la dotación hombres y mujeres que desempeñan sus funciones en el centro de salud de Cutuglahua que consta de auxiliares, técnicos, profesionales, personal médico, y administrativo, teniendo así un tamaño de muestra que equivale a 20 personas que laboran en el presente año 2023.

El método de recolección de datos fue un estudio de campo es decir en el establecimiento de manera directa. Luego se tabularon los datos y se elaboró una base de datos para su posterior análisis. La herramienta de tratamiento de datos y análisis estadístico informático utilizado fue el programa Excel que al igual que el resto de aplicaciones que utilizan como soporte del sistema operativo Windows funciona bajo menús desplegables y cuadros de dialogo. Se escogió por su fácil manejo y poder de analizar al mismo tiempo un alto conjunto de observaciones.

Una vez realizado el cuestionario FPSICO 4.1 e identificados los principales riesgos psicosociales se procedió a presentar los resultados al personal que desempeña función como técnico administrativo en el establecimiento. Posteriormente se realizaron una serie de reuniones con el personal, donde se levantó una lluvia de ideas, las que posteriormente fueron ordenadas, jerarquizadas y esquematizadas como un plan de prevención a ejecutarse por

etapas en periodos específicos y evaluación de la efectividad de las mismas, las que fueron presentadas para la revisión y aprobación del equipo técnico administrativo.

1.3. Análisis de resultados

Ya que se aplicó los cuestionarios a los 20 trabajadores a través de la herramienta FPSICO 4.1 se procedió a obtener el informe de la misma herramienta informática que los arrojó en forma de gráficos porcentuales obteniendo los siguientes resultados.

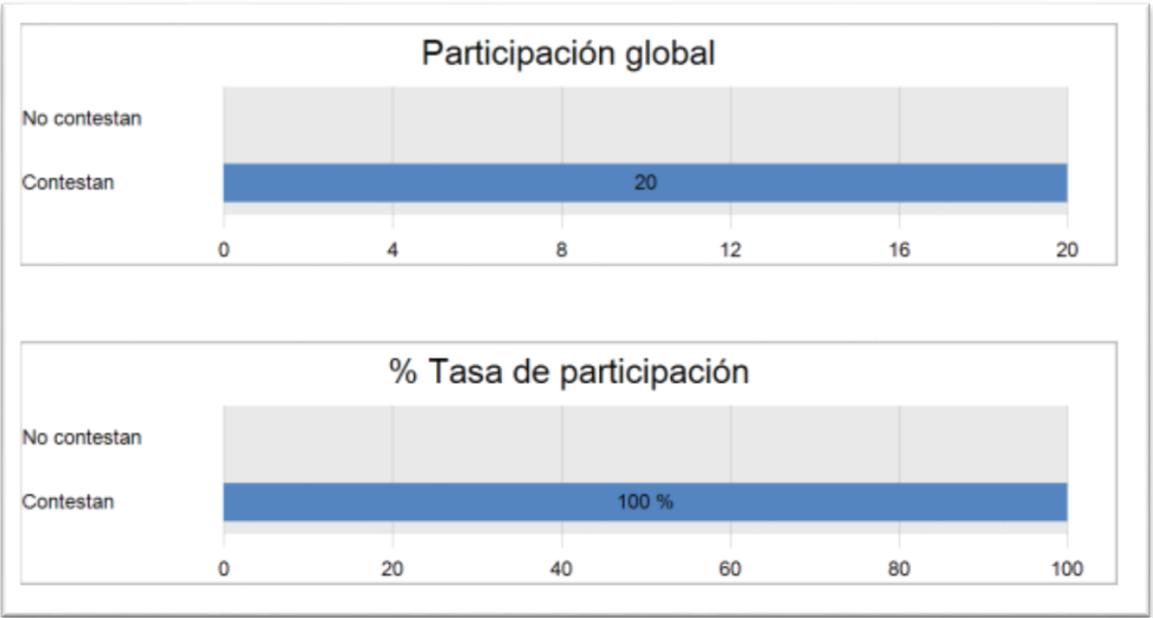
Se obtuvieron resultados para cada uno de los 9 riesgos psicosociales que contempla la herramienta y se los clasificó en categorías de riesgo ya sea buena situación, riesgo moderado, riesgo elevado y riesgo muy elevado.

Datos Sociodemográficos de la población

Se indica el gráfico de la participación del personal del establecimiento en Cutuglahua quienes laboran en el periodo 2023.

Ilustración 1

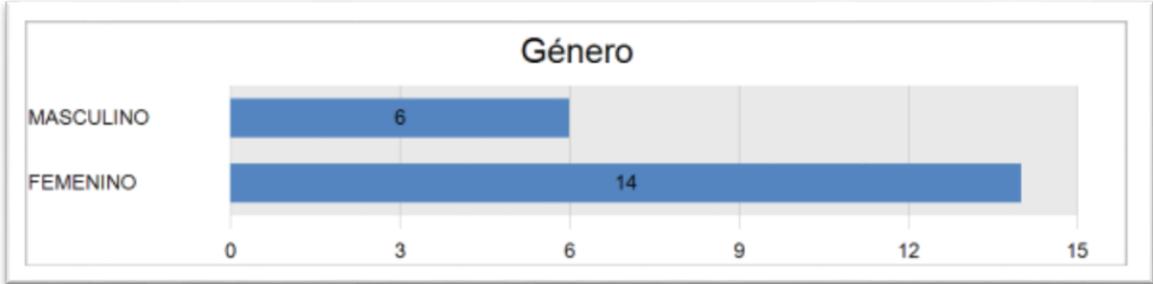
Tabla del número de trabajadores del centro de salud de Cutuglahua que participaron en el estudio



Como se puede observar hubo un 100% de participación por parte del personal que labora en el centro de salud de Cutuglahua al momento de responder al cuestionario.

Ilustración 2

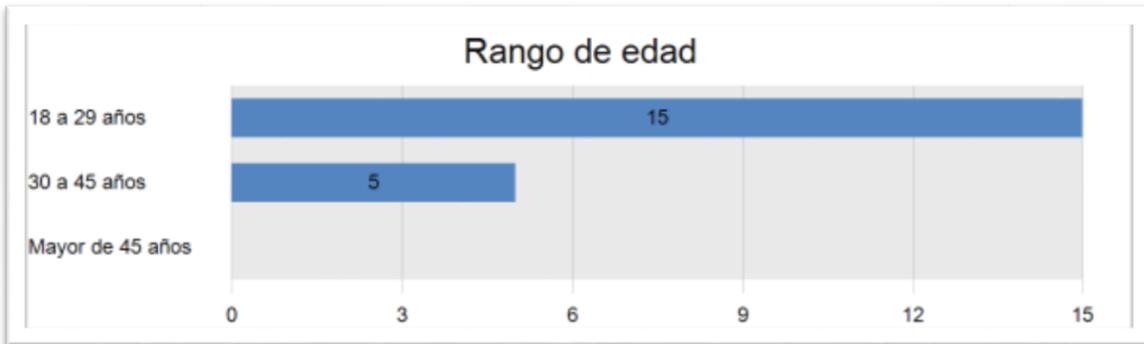
Población según el género del centro de salud de Cutuglahua que respondió al cuestionario.



Como se observa hubo una predominancia del género femenino con 14 trabajadores a diferencia del masculino con 6 trabajadores.

Ilustración 3

Población del centro de salud de Cutuglahua que participo en el estudio según rango de edad.



Como se observa la mayor parte de trabajadores se encuentra en el rango de 18 a 29 años de edad y solo 6 trabajadores se encuentran en el rango de los 30 a 45 años, no existe población mayor a los 45 años de edad.

Ilustración 4

Población del centro de salud de Cutuglahua que participo en el estudio según los años que se encuentran laborando en el establecimiento.



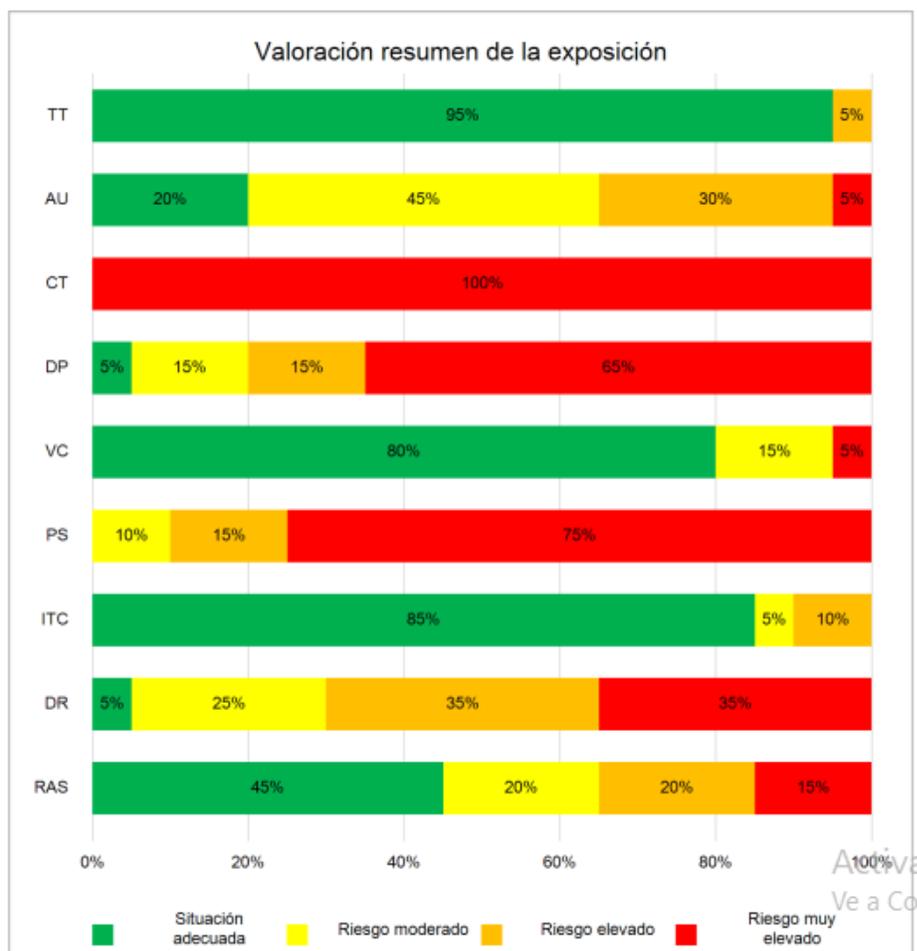
Como se expone en la gráfica la mayor parte del personal laboran 1 año o menos en el establecimiento de salud y esto puede ser debido a que consta de médicos, enfermeras y odontólogos que cumplen con su año rural teniendo solo 2 empleados que laboran más de 10 años.

Valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial por parte del personal del centro de salud.

Se expone el gráfico general de resumen de la exposición del personal que trabaja en el centro de salud de Cutuglahua para cada uno de los principales elementos de riesgo entre ellos: variedad y contenido, carga de trabajo, demandas psicológicas, autonomía, participación y supervisión, tiempo de trabajo, interés por el trabajador y compensación, desempeño de rol y relaciones y apoyo social que analiza el método FPSICO 4.1 donde expone porcentualmente el riesgo del personal a verse afectado por cada uno de ellos.

Ilustración 5

Cuadro resumen de la exposición del personal a los 9 factores de riesgo psicosocial analizados por la herramienta FPSICO 4.1.



Como se observa en la tabla se encuentra distribuidos según las iniciales de cada factor de riesgo el porcentaje de trabajadores que se encuentran expuestos desde un riesgo muy elevado hasta una situación adecuada dependiendo de cómo se contestaron cada una de las preguntas de los ítems dispuestos por la herramienta FPSICO 4.1 que serán detallados a continuación.

Tiempo de Trabajo

Según los ítems contestados relacionados al tiempo en el que los trabajadores realizan sus actividades laborales arrojaron los siguientes resultados.

Ilustración 6

Riesgo de afectación en cuanto al tiempo de trabajo.

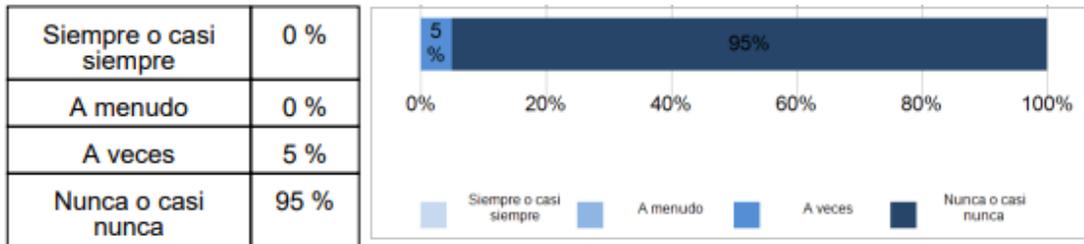


Como se puede observar el 95% tiene una situación adecuada en cuanto este factor de riesgo psicosocial y hay solo un 5% de riesgo moderado a generar consecuencias negativas or el tiempo en el que trabaja el personal.

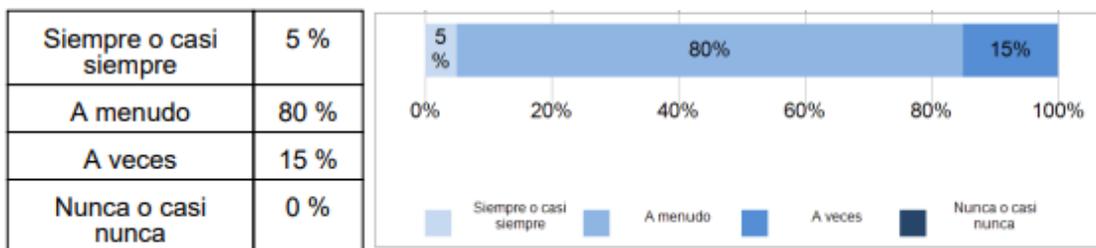
Ilustración 7

Ítems sobre los días y tiempos libres correspondiente al tiempo del trabajo encuestado al personal.

2 - ¿Trabajas los domingos y festivos?



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?



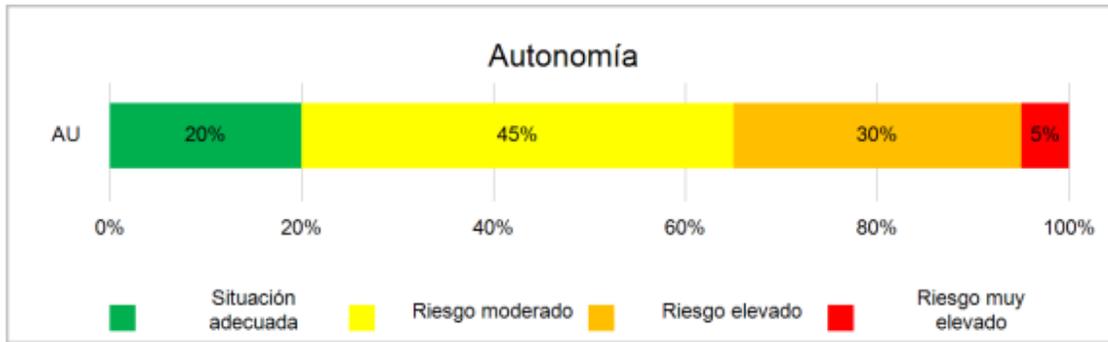
Como se puede observar en ambos ítems las respuestas fueron positivas ya que el 95% de trabajadores no laboran domingos ni días festivos y el 80% y más consideran que su horario laboral les permite compaginar con su tiempo libre generando así un buen ambiente para que el trabajador sienta que descansa con regularidad y pueda ser eficiente a la hora de desarrollar sus actividades.

Autonomía

Según los ítems que evalúan la sensación de autonomía y decisión en el personal que labora en el centro de salud de Cutuglahua arrojó los siguientes resultados.

Ilustración 8

Riesgo de afectación en cuanto a la autonomía en el personal.



Como se observa solo un 20% de los trabajadores tiene una situación adecuada en cuanto a la autonomía del trabajador mientras que el 40% presenta un riesgo moderado, el 30% un riesgo elevado y un 5% un riesgo muy elevado lo que hace necesario identificar cuáles son los ítems del cuestionario que inciden para obtener estos resultados.

Ilustración 9

ítem sobre pausas reglamentarias correspondiente a la autonomía del personal.

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

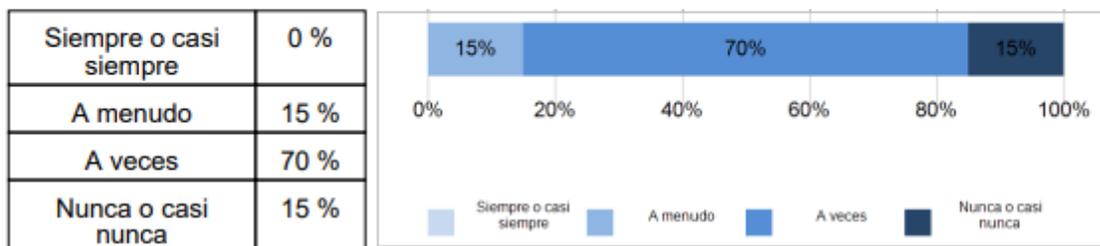


Ilustración 10 ítem sobre paradas laborales cortas correspondiente a la autonomía de personal.

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

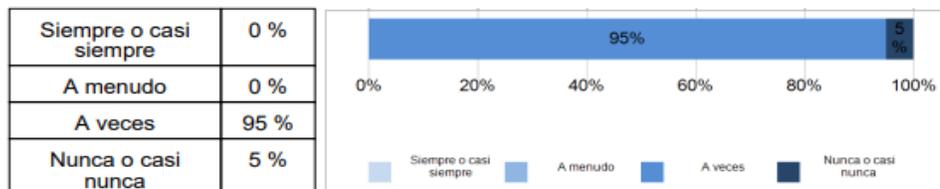


Ilustración 11

Ítem sobre ritmo laboral correspondiente a la autonomía del personal.

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

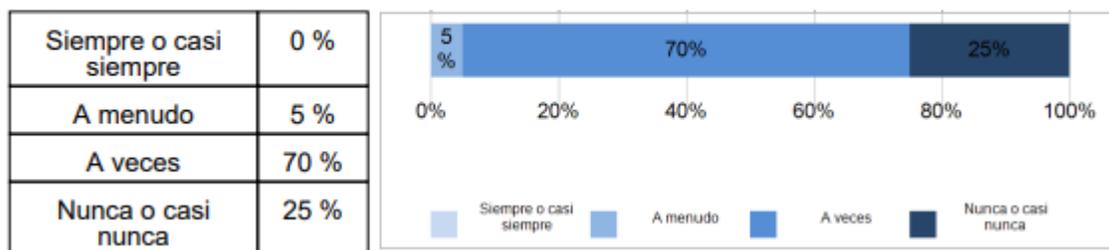


Ilustración 12

Ítem sobre distribución de tareas correspondiente a la autonomía del personal.

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

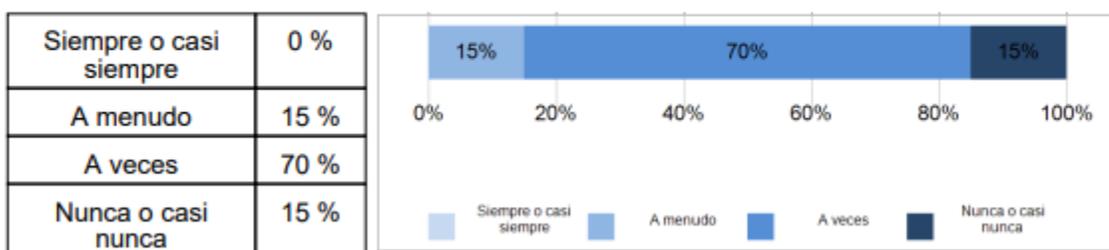
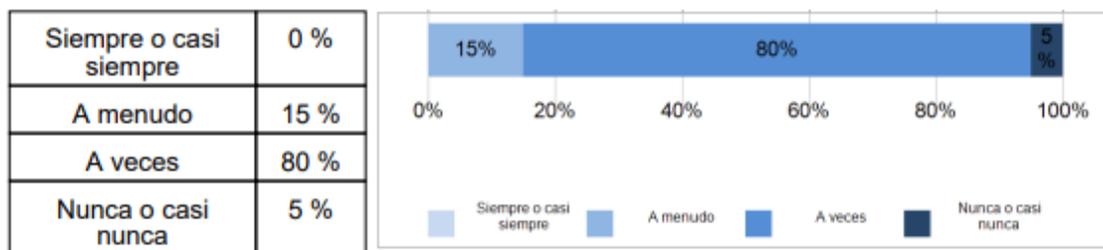


Ilustración 13

Ítem sobre calidad del trabajo correspondiente a la autonomía del personal

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



Como se puede observar en los ítems que incidieron en un riesgo elevado en la autonomía de trabajadores 70% respondió que a veces y un 15% que casi nunca pueden obtener su pausa reglamentaria para su hora de comida y peor aún pausas cortas con un 95%

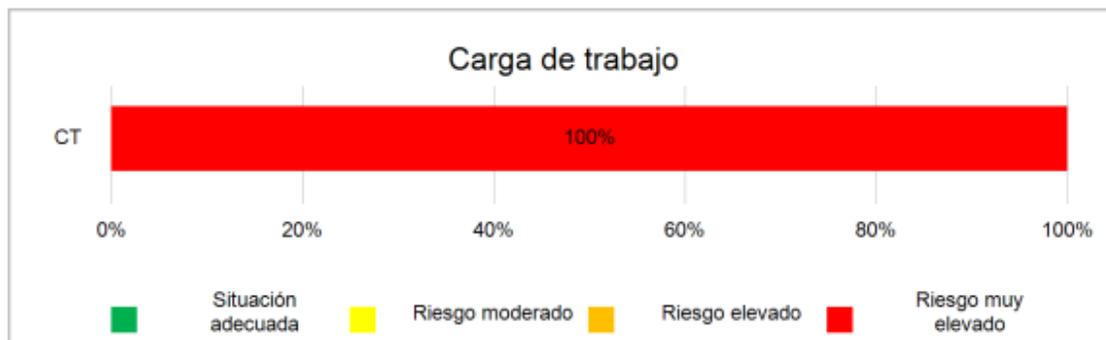
de trabajadores que respondieron que nunca o casi nunca se podían tomar además de que elementos como el ritmo de trabajo no podía ser controlado en un 25% y en el 75% y la distribución de tareas en el cual 70% señaló que solo a veces se podía decidir ante ellas estaban generando que la autonomía en el personal este siendo descuidada por lo que finalmente un 80% de trabajadores contestaron que solo a veces se podía tomar decisiones en cuanto a la calidad del trabajo que se realizaba.

Carga de Trabajo

En cuanto al nivel de carga laboral al que es sometido un trabajador del centro de salud de Cutuglahua se obtuvo los siguientes resultados.

Ilustración 14

Riesgo de afectación en cuanto a la carga de trabajo en el personal.



Como se puede observar el factor de riesgo psicosocial más preocupante en este establecimiento de salud fue la carga de trabajo puesto que la totalidad de la población es decir su 100% presenta un riesgo muy elevado de generar consecuencias negativas en la salud del personal y en la eficiencia con la que desempeñan sus labores por lo que hay que identificar los principales ítems que inciden en este dato.

Ilustración 15

Ítem sobre el tiempo de trabajo correspondiente a la carga de trabajo del personal del centro de salud.

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

Siempre o casi siempre	5 %
A menudo	5 %
A veces	45 %
Nunca o casi nunca	45 %

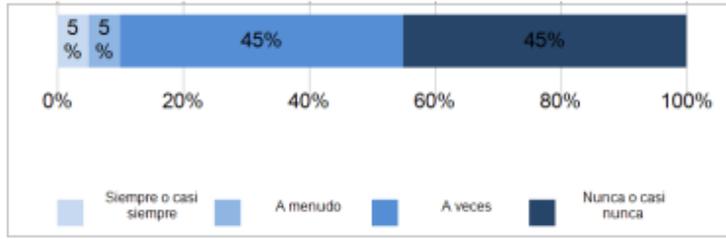


Ilustración 16

ítem sobre trabajar con rapidez correspondiente a la carga de trabajo del personal.

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

Siempre o casi siempre	60 %
A menudo	35 %
A veces	5 %
Nunca o casi nunca	0 %

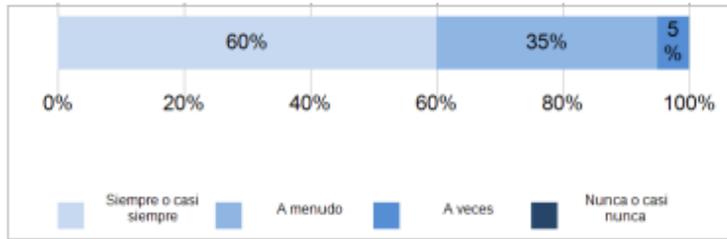


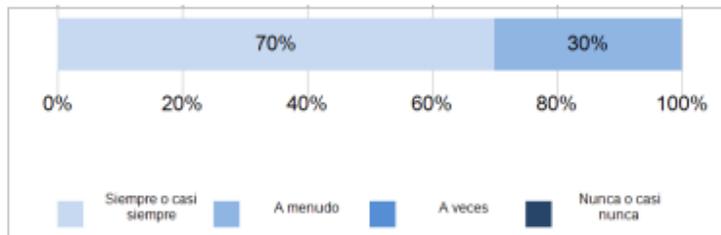
Ilustración 17

ítem sobre ritmo de trabajo correspondiente a la carga de trabajo del personal.

Ilustración 18

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

Siempre o casi siempre	70 %
A menudo	30 %
A veces	0 %
Nunca o casi nunca	0 %



ítem sobre la atención en el trabajo correspondiente a la carga de trabajo del personal.

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

Muy alta	75 %
Alta	25 %
Media	0 %
Baja	0 %
Muy baja	0 %

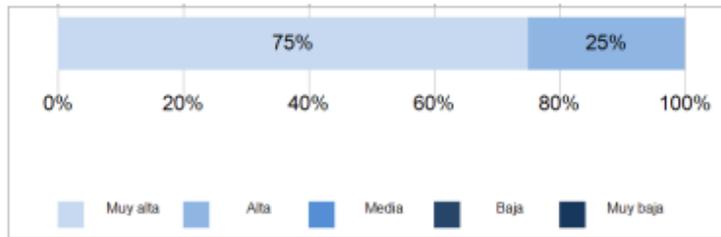


Ilustración 19

Ítem sobre la interrupción del trabajo correspondiente a la carga de trabajo del personal.

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

Siempre o casi siempre	15 %
A menudo	65 %
A veces	20 %
Nunca o casi nunca	0 %

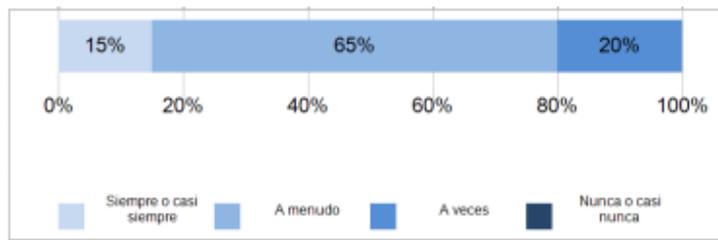


Ilustración 20

Ítem sobre trabajo extra correspondiente a la carga de trabajo del personal.

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

Siempre o casi siempre	55 %
A menudo	40 %
A veces	5 %
Nunca o casi nunca	0 %

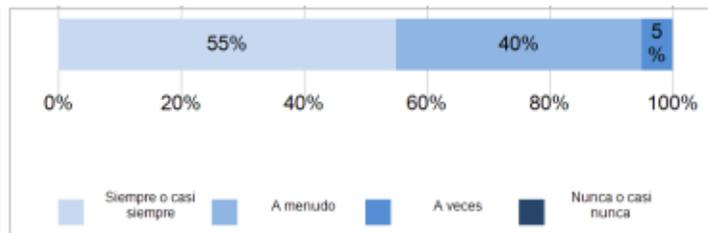
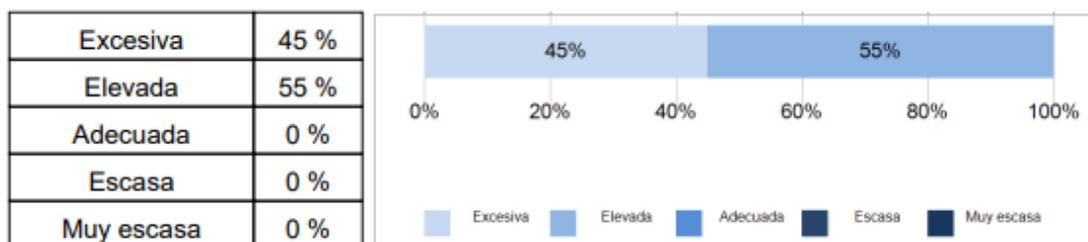


Ilustración 21

Ítem sobre la cantidad de trabajo extra correspondiente a la carga de trabajo del personal.

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



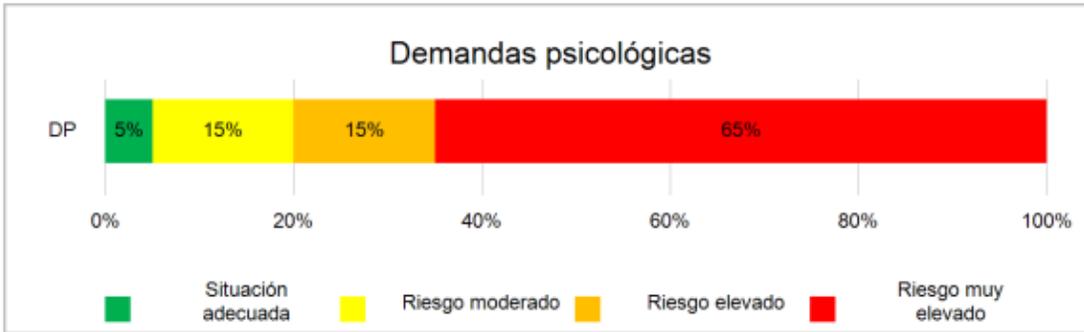
Como se puede observar en los principales ítems que incidieron para generar un riesgo muy elevado en la carga de trabajo tenemos que el tiempo que se dispone para realizar el trabajo a veces (45%) y nunca o casi nunca (45%) es el adecuado además que siempre o casi siempre (60%) y a menudo (35%) consideran que se les impone trabajar con rapidez y acelerar su ritmo de desempeño sin tomar en cuenta que consideran que sus tareas requieren de una atención muy alta (75%) y alta (25%) considerando que pueden aparecer tareas imprevistas en el camino finalmente otro de los elementos más importantes a tomar en cuenta son que el personal considera que la cantidad de trabajo que tienen es excesiva (45%) y elevada (55%) inclusive haciendo que tengan que a ver horas extra o llevarse el trabajo a casa siempre o casi siempre (55%) y a menudo (40%), la sumatoria de todos estos elementos han hecho que la carga laboral en el centro de salud de Cutuglahua sea abrumadora generando un riesgo muy elevado de perjudicar el bienestar individual de los trabajadores y por ende la calidad con la que se brinde la atención a los pacientes.

Demandas Psicológicas

En cuanto a la demanda psicológica al que es sometido un trabajador del centro de salud de Cutuglahua se obtuvo los siguientes resultados.

Ilustración 22

Riesgo de afectación en cuanto a la demanda psicológica del personal.



Como se puede observar el factor de riesgo psicosocial demanda psicológica es otro de los elementos más preocupantes pues la mayoría (65%) presentaron un riesgo muy elevado de generar consecuencias negativas en la salud y desempeño que serán analizados en los ítems más importantes a continuación.

Ilustración 23

ítem sobre aprender métodos nuevos correspondiente a la demanda psicológica del personal.

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

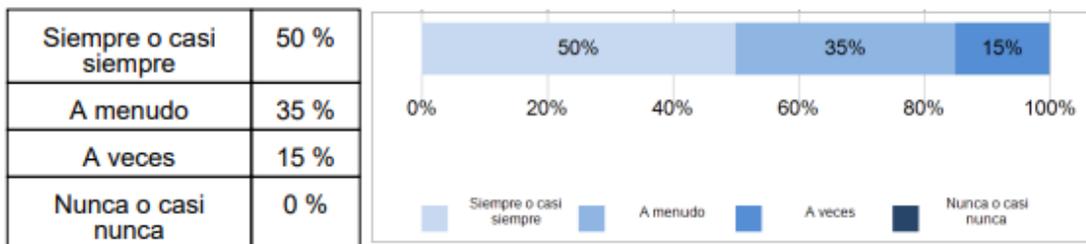


Ilustración 24

ítem sobre la toma de iniciativa correspondiente a la demanda psicológica del personal.

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

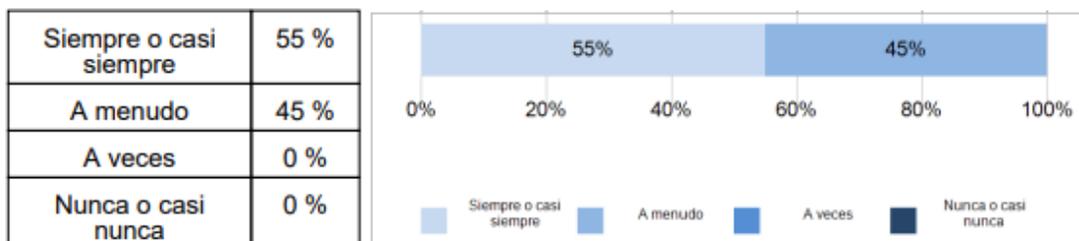


Ilustración 25

Ítem sobre el trato con personas correspondiente a la demanda psicológica.

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

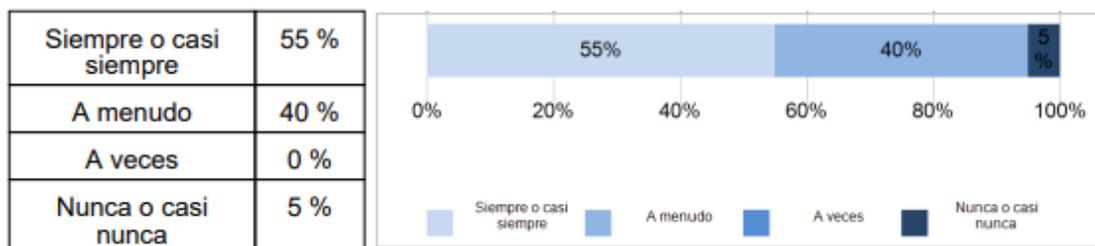


Ilustración 26

Ítem sobre ocultar emociones a los superiores correspondiente a la demanda psicológica del personal.

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

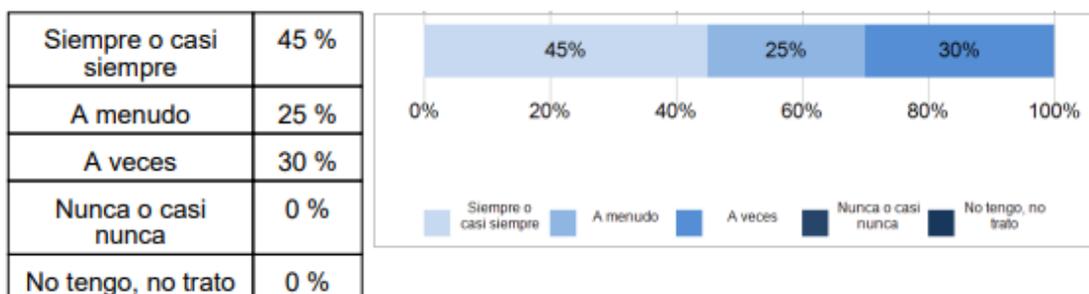


Ilustración 27

Ítem sobre ocultar emociones a los compañeros correspondiente a la demanda psicológica del personal.

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

Siempre o casi siempre	40 %
A menudo	30 %
A veces	25 %
Nunca o casi nunca	5 %
No tengo, no trato	0 %

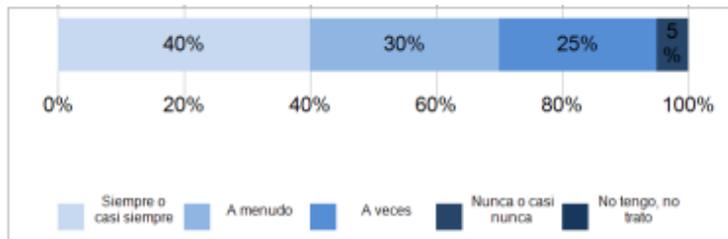
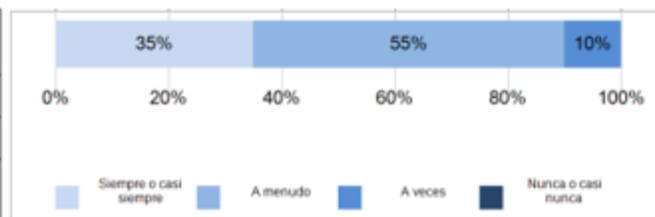


Ilustración 28

Ítem sobre situaciones que afectan emocionalmente correspondiente a la demanda psicológica del personal.

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

Siempre o casi siempre	35 %
A menudo	55 %
A veces	10 %
Nunca o casi nunca	0 %



Como se observa en los principales ítems que hicieron que el riesgo psicosocial demanda psicológica haya tenido un (65%) de riesgo muy elevado en los trabajadores se menciona que un (50%) siempre o casi siempre y un (35%) a menudo deben estar en constante aprendizaje de métodos nuevos en su trabajo además el (45%) siempre o casi siempre y el (45%) a menudo considera que debe tomar iniciativa en su trabajo generando una demanda mental importante en el personal tomando en cuenta de que se trata directamente con pacientes, otro de los ítems que llaman la atención son el que el personal considera que siempre o casi siempre (45%) y a menudo (25%) debe ocultar sus emociones a sus jefes y en menor medida a sus compañeros de trabajo tomando en cuenta de que siempre o casi siempre (35%) y a menudo (55%) sienten que están expuestos a situaciones que les afectan

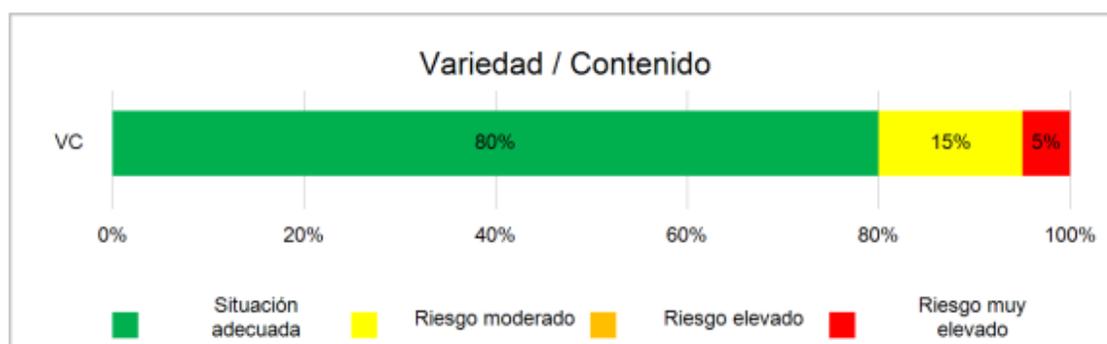
emocionalmente representa un peligro latente a la hora de incidir en su salud mental e incluso física dentro y fuera del trabajo.

Variedad y Contenido

En cuanto a la variedad y contenido de un trabajador del centro de salud de Cutuglahua se obtuvo los siguientes resultados.

Ilustración 29

Riesgo de afectación en cuanto a la variedad y contenido del personal.



Como se puede observar el factor de riesgo psicosocial de variedad y contenido fue de los más satisfactorios debido a que el (80%) presenta una situación adecuada pues consideran que sus labores tienen sentido y contribuye al centro de salud sin embargo habrá que ver que ítem incide en generar un riesgo moderado (15%) y muy elevado (5%).

Ilustración 30

Ítem sobre un trabajo rutinario correspondiente a la variedad y contenido del personal.

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

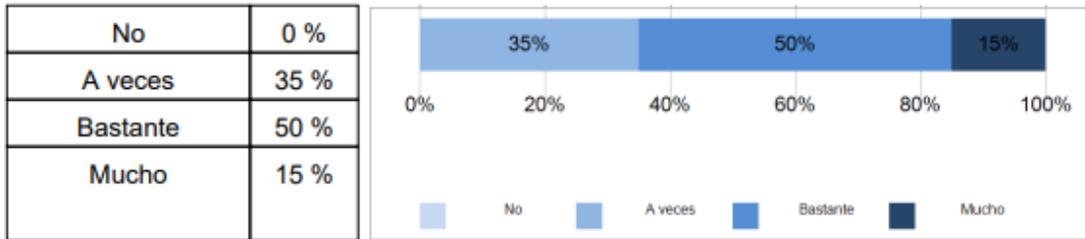
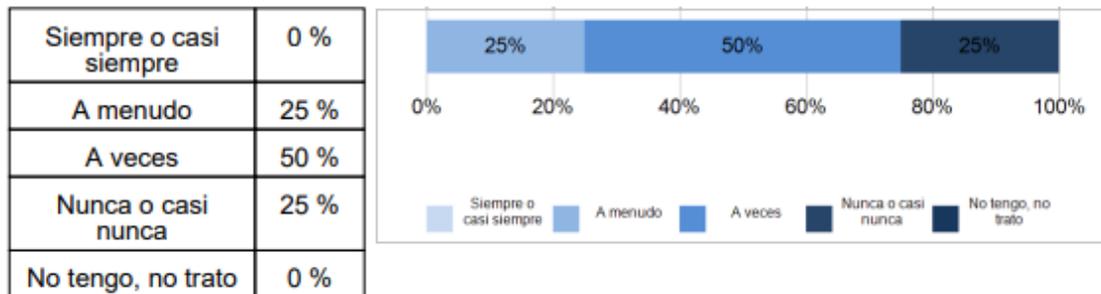


Ilustración 31

ítem sobre reconocimiento del trabajo correspondiente a la variedad y contenido del personal.

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



Como se expone a continuación aunque el riesgo psicosocial de variedad y contenido presenta un dato alentado existe un (5%) de riesgo muy elevado en el personal que puede estar dado por el ítem donde consideran que su trabajo es rutinario mencionando bastante (50%) y mucho (15%) además otro de los ítems que pudo haber incidido en este dato es si consideran que sus superiores reconocen o aprecian sus labores obteniendo una respuesta de a veces (50%) y nunca o casi nunca (25%) generando aunque en una medida mínimo riesgo elevado de generar problemas a futuro.

Participación y Supervisión.

En cuanto a la participación y supervisión de un trabajador del centro de salud de Cutuglahua se obtuvo los siguientes resultados.

Ilustración 32

Riesgo de afectación en cuanto a la participación y supervisión de los trabajadores.



Como se expone en la gráfica el factor de riesgo participación y supervisión presenta un riesgo muy elevado con un (75%) en los trabajadores del centro de salud por lo que sebera analizar los ítems más importantes que generaron este dato estadístico para identificar así el problema.

Ilustración 33

Ítem sobre participación en cambio de equipos correspondiente a la participación y supervisión del personal del centro de salud.

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

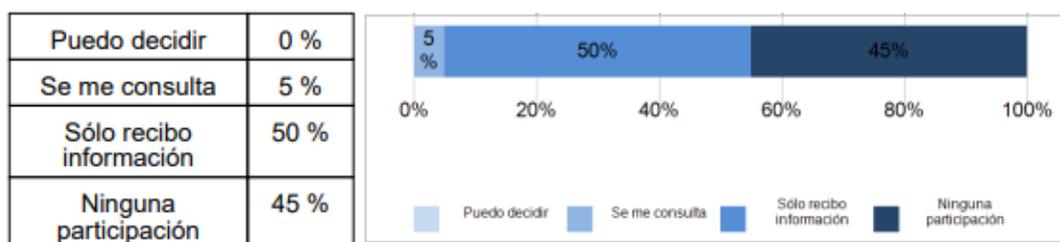


Ilustración 34

Ítem sobre participación en la manera de trabajar correspondiente a la participación y supervisión del personal.

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

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	10 %
Sólo recibo información	55 %
Ninguna participación	35 %



Ilustración 35

Ítem sobre participación en el cambio de superiores correspondiente a la participación y supervisión del personal.

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

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	5 %
Sólo recibo información	70 %
Ninguna participación	25 %



Ilustración 36

Ítem sobre participación en la elaboración de normas de trabajo correspondiente a la participación y supervisión del personal.

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

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	0 %
Sólo recibo información	40 %
Ninguna participación	60 %



Ilustración 37

Ítem sobre la supervisión de la planificación de trabajo correspondiente a la participación y supervisión del personal.

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

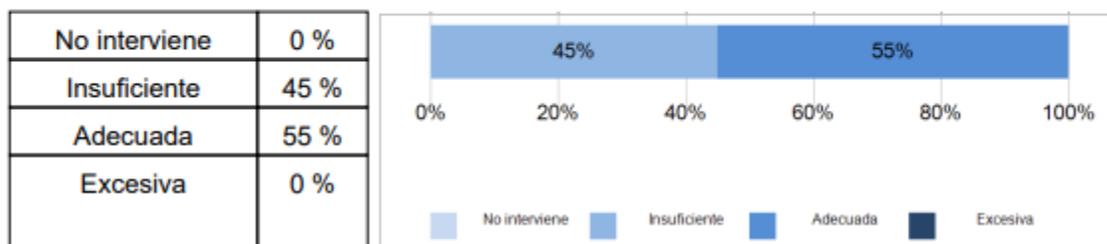
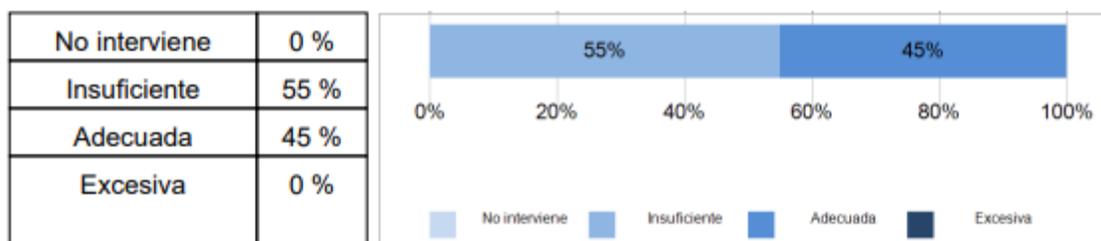


Ilustración 38

Ítem sobre la supervisión del ritmo de trabajo correspondiente a la participación y supervisión del personal.

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



Como se observa en los ítems más importantes que incidieron para que haya un (75%) de riesgo elevado en el factor de participación y supervisión se encuentra que los trabajadores consideran que no tienen participación en los cambios de equipos y materiales ni en la manera de trabajar así como en los cambios de la dirección o entre los superiores puesto que en más de la mitad de la población (50%) solo reciben información y el resto consideran que no tienen ninguna participación en dichos asuntos, por otro lado consideran que la supervisión en la planificación de trabajo es insuficiente (45%) y en el ritmo de trabajo insuficiente en un (55%) lo que puede afectar a la larga las emociones del personal al no sentir que participan de forma activa ni son bien supervisados por sus superiores.

Interés por el trabajador y Compensación.

En cuanto al interés y compensación de un trabajador del centro de salud de Cutuglahua se obtuvo los siguientes resultados.

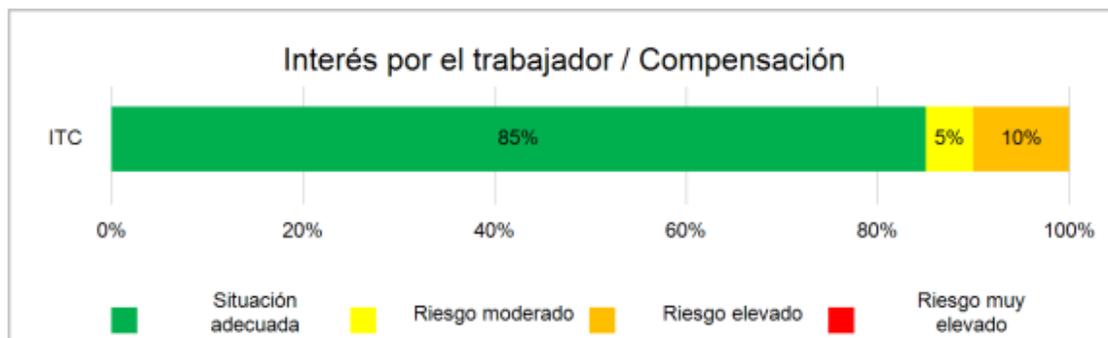


Ilustración 39 Riesgo de afectación en cuanto al interés y compensación de los trabajadores.

Como se puede observar en la gráfica la situación es adecuada en un (85%) en cuanto al interés y compensación del trabajador, aunque se deberá analizar que ítem está afectando para que un (10%) tenga un riesgo elevado y un (5%) riesgo moderado.

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

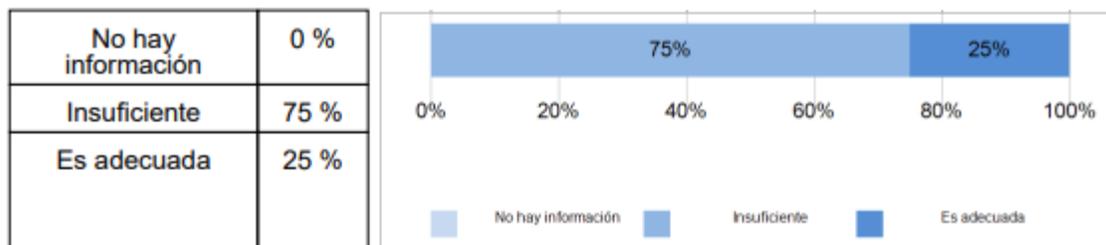


Ilustración 40 ítem sobre la información en cuanto a plazas de promoción correspondiente al interés y compensación del personal.

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

Adecuadamente	5 %
Regular	60 %
Insuficientemente	35 %
No existe posibilidad de desarrollo profesional	0 %

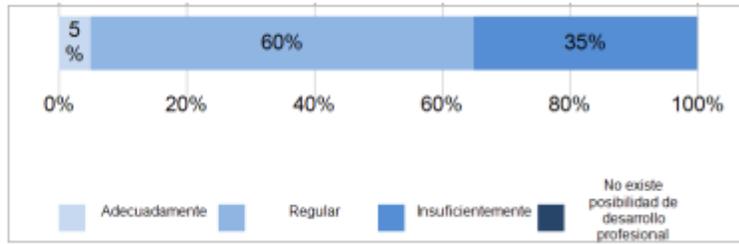


Ilustración 41 ítem sobre el desarrollo personal correspondiente al interés y compensación del personal.

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

Muy adecuada	0 %
Suficiente	25 %
Insuficiente en algunos casos	75 %
Totalmente insuficiente	0 %

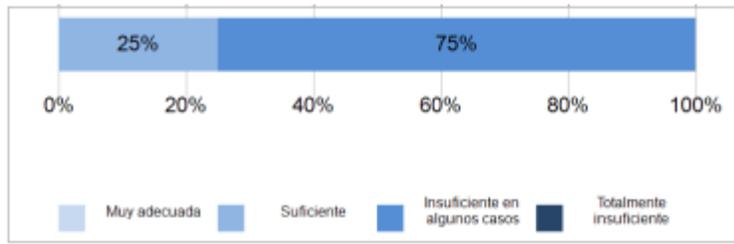


Ilustración 42 ítem sobre el esfuerzo y recompensa correspondiente al interés y compensación del personal.

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

Muy satisfecho	0 %
Satisfecho	40 %
Insatisfecho	55 %
Muy insatisfecho	5 %

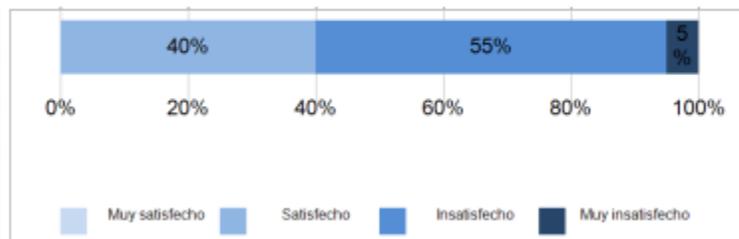


Ilustración 43 ítem sobre la satisfacción con su salario correspondiente al interés y compensación del personal.

Como podemos observar en los ítems del interés y compensación del trabajador aunque tienen una situación adecuada el (10%) presento un riesgo elevado que pudo haber estado dispuesto debido a que el personal considera en un (75%) insuficiente la información

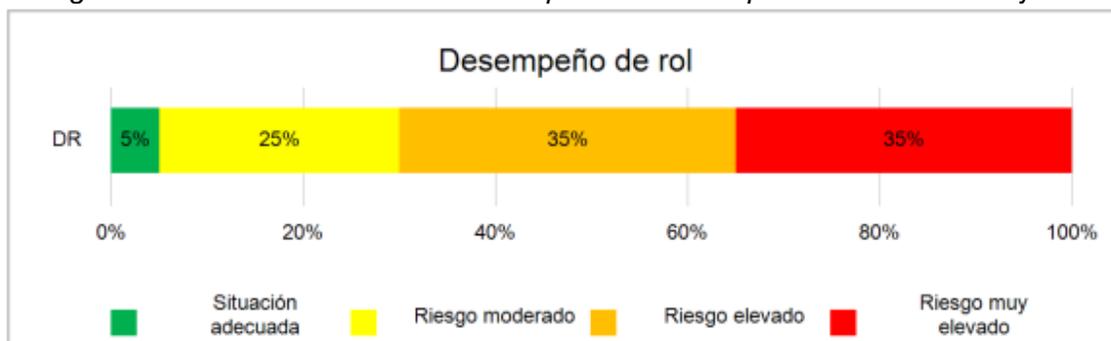
que recibe acerca de los requisitos para ocupar plazas de promoción a su vez consideran regular (60%) e insuficiente (35%) la facilidad que les da su trabajo para un desarrollo personal, por otro lado algunos trabajadores sienten que la correspondencia entre esfuerzo y recompensa es insuficiente en algunos casos (75%) y están insatisfechos (55%) con el salario que reciben factores que a largo plazo incidirán en el factor emocional del personal y en como realizan sus actividades.

Desempeño de rol

En cuanto al desempeño de rol de un trabajador del centro de salud de Cutuglahua se obtuvo los siguientes resultados.

Ilustración 44

Riesgo de afectación en cuanto al desempeño de rol del personal de los trabajadores.



Como se expone en la gráfica se obtuvo un (35%) de riesgo muy elevado y así mismo un (35%) de riesgo elevado en cuando al desempeño de rol de cada uno de los trabajadores por lo que se deberá analizar los ítems más importantes de este riesgo psicosocial para determinar porque se obtuvo estos valores.

Ilustración 45

Ítem sobre asignación de tareas sin los materiales necesarios correspondiente al desempeño de rol del personal.

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	20 %
A menudo	60 %
A veces	20 %
Nunca o casi nunca	0 %

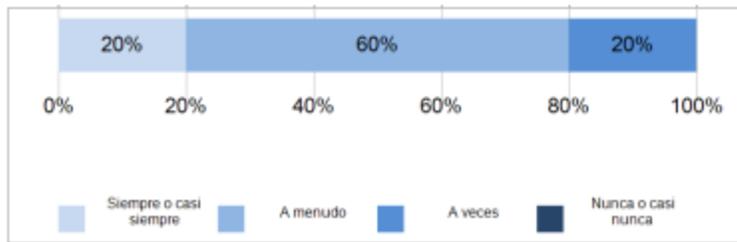


Ilustración 46

ítem sobre saltarse métodos establecidos correspondiente al desempeño de rol del personal.

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	0 %
A menudo	35 %
A veces	50 %
Nunca o casi nunca	15 %

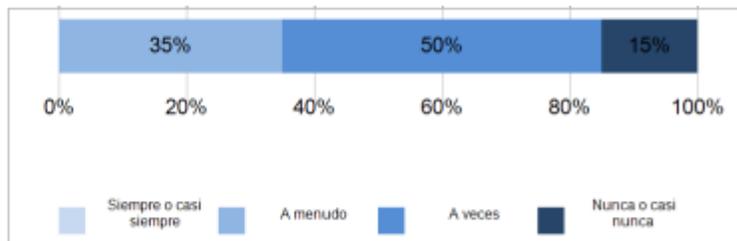


Ilustración 47

ítem sobre conflictos morales correspondiente al desempeño de rol del personal.

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	5 %
A menudo	25 %
A veces	60 %
Nunca o casi nunca	10 %

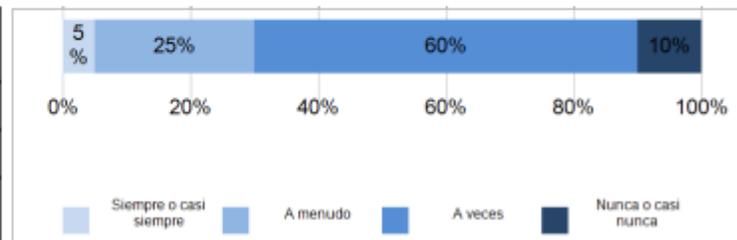
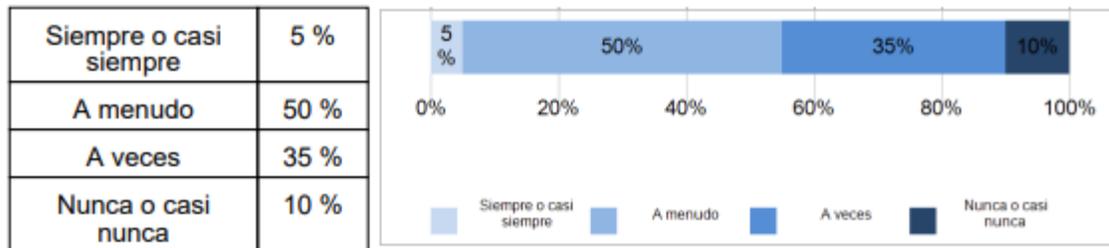


Ilustración 48

ítem sobre instrucciones contradictorias correspondiente al desempeño de rol del personal.

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)



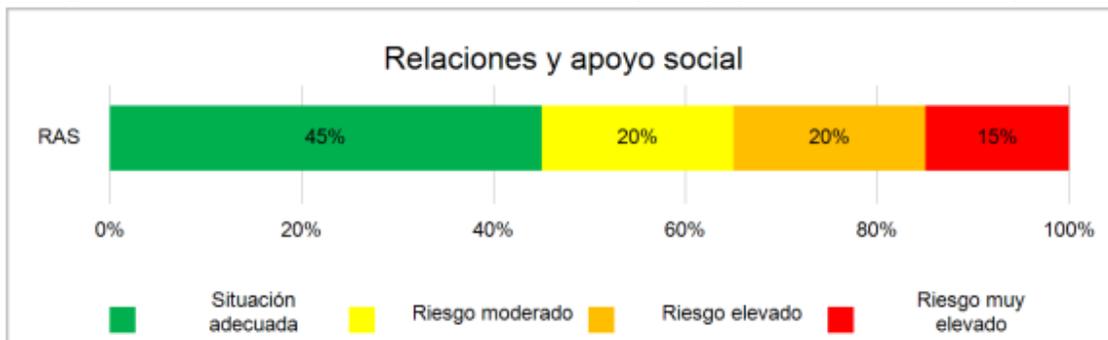
Como se expone en los gráficos de los ítems más importantes a considerar en el desempeño de rol del personal del centro de salud podemos evidenciar que están expuestos a tareas sin los recursos humanos o materiales necesarios siempre o casi siempre (20%) de los casos y a menudo en (60%) de los casos por lo que para desarrollar algunas tareas consideran que deben saltarse ciertos métodos establecidos a menudo (35%) y a veces (50%) generando a su vez que se presione al personal a tomar decisiones o acciones que supongan un conflicto emocional, moral o legal a menudo (25%) y a veces un (60%) generando una situación de riesgo que puede incidir en el ambiente laboral y por ende en la ejecución de actividades ya que consideran en un (50%) que a menudo se reciben instrucciones contradictorias entre sí.

Relaciones y Apoyo social

En cuanto a las relaciones y apoyo social de un trabajador del centro de salud de Cutuglahua se obtuvo los siguientes resultados.

Ilustración 49

Riesgo de afectación en cuanto a las relaciones y el apoyo social de los trabajadores.



Como se observa en la gráfica, aunque existe una situación adecuada en un (45%) del personal en cuanto a las relaciones y apoyo social de los trabajadores también hay un (15%) de riesgo muy elevado (15%) y un (20%) de riesgo elevado por lo que se debe determinar que ítems de la herramienta han incidido para que se desarrolle estos resultados en los trabajadores del centro de salud de Cutugahua.

Ilustración 50

Ítem sobre ayuda de los superiores correspondiente a las relaciones y apoyo social del personal.

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

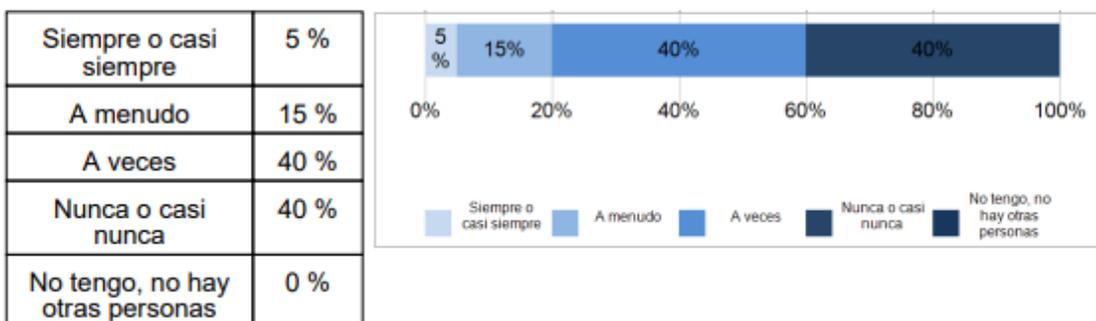


Ilustración 51

Ítem sobre ayuda de los compañeros correspondiente a las relaciones y apoyo social del personal.

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

Siempre o casi siempre	50 %
A menudo	30 %
A veces	15 %
Nunca o casi nunca	5 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

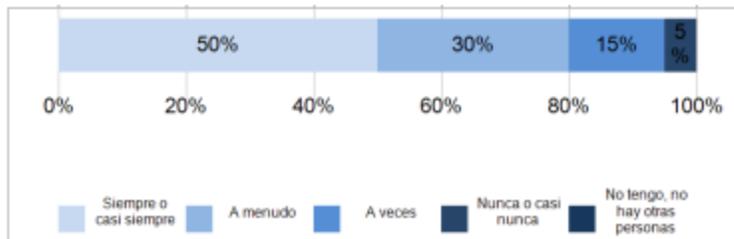


Ilustración 52

ítem sobre los conflictos interpersonales correspondiente a las relaciones y apoyo social del personal.

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

Raras veces	90 %
Con frecuencia	10 %
Constantemente	0 %
No existen	0 %

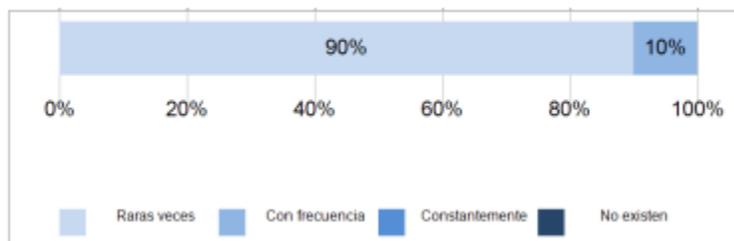


Ilustración 53

ítem sobre violencia psicológica correspondiente a las relaciones y apoyo social del personal.

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

Raras veces	70 %
Con frecuencia	20 %
Constantemente	5 %
No existen	5 %

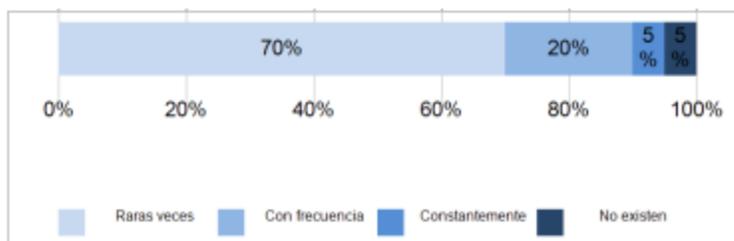


Ilustración 54

ítem sobre conflictos interpersonales correspondiente a las relaciones y apoyo social del personal.

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

Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	30 %
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	60 %
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	0 %
No lo sé	10 %

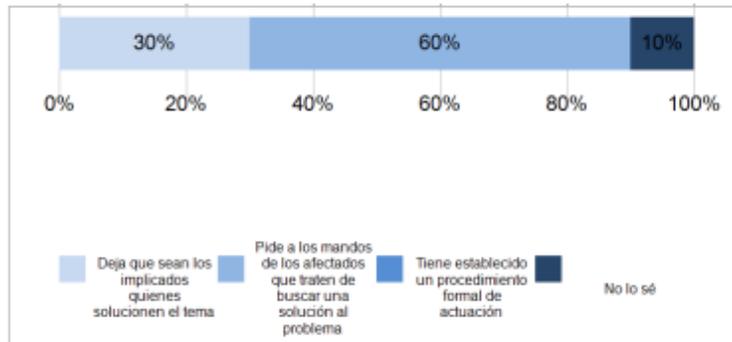
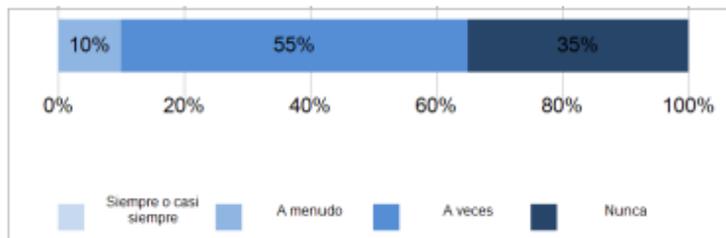


Ilustración 55

Ítem sobre discriminación correspondiente a las relaciones y apoyo social del personal.

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

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	10 %
A veces	55 %
Nunca	35 %



Como podemos observar en los gráficos de los principales ítems que incidieron para que las relaciones y el apoyo social presente un riesgo muy elevado (15%) y riesgo elevado (20%) en el personal tenemos que el (40%) del personal considera que no puede contar con sus superiores cuando necesitan apoyo mientras que en un (50%) si lo creen de sus compañeros de trabajo además aunque consideran raro el (90%) menciona que existen los conflictos interpersonales en el centro de salud teniendo como dato al (70%) que considera que rara vez se a producido violencia psicológica además un (55%) se ha sentido discriminado en el entorno laboral y que el establecimiento de salud frente a conflictos interpersonales no tiene

establecido un procedimiento formal de actuación puesto que ningún trabajador lo contesto así, todos estos elementos afectan la situación actual en el ámbito de las relaciones y el apoyo social que sienten en el trabajo lo que les puede causar efectos negativos en la salud y por ende en el desenvolvimiento diario de sus actividades.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

1.1. Fundamentos teóricos aplicados

Estar conscientes de como perjudica y se controla el estrés, en el personal de salud y en general quienes tienen trato con personas, es fundamental, ya que este estrés puede producir daño a nivel físico y mental, lo que va a traer consigo afectaciones directas al personal de salud que no puede desenvolverse en sus labores de forma adecuada, lo que conlleva a perjudicar la calidad de la atención hacia los pacientes y en la eficacia y productividad del centro de salud (Higgins & Endler, 2023).

Como lo menciona Sierra Hernaiz (2020) El principio del problema recae en los escenarios administrativos del riesgo, en el desenvolvimiento de la sociedad que realiza una determinada actividad y la forma subjetiva en la que el trabajador la percibe. Así, estos riesgos se encuentran en las empresas y por lo general no siempre se les debe dar un enfoque negativo al estado de salud del personal. Es decir, si la compañía se encuentra bien situada con los elementos laborales a tomar en cuenta, va a generar una gran sensación positiva en su personal, y por otro lado si no se encuentra bien organizada en este ámbito se generara condiciones negativas como el estrés

Como menciona Lara Satan et all. (2020) en su estudio:

Los factores de riesgo psicosocial deben ser abordados en el lugar de trabajo, en donde los empleadores consideran que están relacionados con la carga de trabajo, horarios de trabajo, claridad de roles, comunicación, recompensas, trabajo en equipo, resolución de

problemas y relaciones en el trabajo. En la literatura sobre gestión estratégica y gestión de recursos humanos se observa que los estresores están relacionados con los procesos de dirección y recursos humanos. Adicionalmente, en otros estudios se plantea que la fuente del estrés laboral no es exclusiva del trabajador o de sus interrelaciones con otros trabajadores, sino que son generadas por la organización, sus exigencias y los limitados recursos que dispone.”

Además, la gestión preventiva de los riesgos psicosociales comprende la evaluación de riesgos que se cita expresamente en el Convenio, la planificación de medidas preventivas, así como su seguimiento y revisión periódicas. Estas acciones tendrían por finalidad eliminar el riesgo de que se produzca violencia o acoso o bien reducir la probabilidad de que este riesgo se materialice causando un daño en la salud de las personas trabajadoras (Correa & Quintero, 2020).

1.2. Descripción de la propuesta

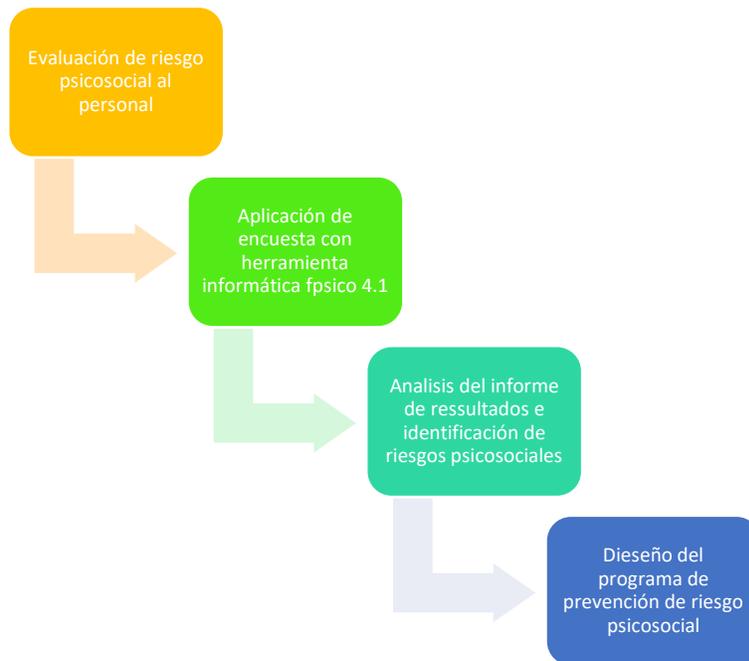
La propuesta del presente trabajo de titulación es elaborar un plan de prevención de riesgos psicosociales el cuál se va a aplicar a los trabajadores del centro de salud de Cutuglahua- provincia de Pichincha.

El mismo se detalla a continuación en primera instancia se aplicó la herramienta físico 4.1 en todo el personal a manera de encuesta obteniendo un diagnóstico de la situación actual que vive el personal de acuerdo a los factores de riesgo psicosocial se analizaron dichos resultados y se procedió a realizar el programa de prevención.

Ilustración 56

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

Estructura general



Explicación del aporte

Propuesta

Diseño de un plan de prevención de riesgo psicosocial para el personal del centro de salud Cutuglahua que desempeña sus funciones en el año 2023

Introducción

El plan fue elaborado con el objetivo de prevenir al trabajador que realiza sus actividades en el espacio físico del establecimiento, el cual ofrece medidas de prevención y control.

Este plan debe ser tomado como una ayuda dinámica, y por ende puede variar en el transcurso de los años, el mismo puede ser modificado y mejorado según procesos y metodologías de las tareas que vayan cambiando.

Objetivo General

- Anticipar las consecuencias negativas de los riesgos psicosociales identificados en el personal del centro de salud de Cutuglahua.

Objetivos Específicos

- Identificar los principales riesgos psicosociales que están afectando a los trabajadores del centro de salud e Cutuglahua.
- Diseñar medidas preventivas acordes con los riesgos psicosociales identificados.
- Proveer al personal un programa de actividades que garanticen un entorno laboral adecuado.

Alcance

Según el plan de actividades preventivas de riesgo psicosocial se encuentra orientado a los trabajadores del centro de salud de Cutuglahua (médicos, enfermeras, licenciados en farmacia, odontólogos, auxiliares de enfermería, conserjes, etc).

Responsables

Máxima autoridad, técnico administrativo y talento humano.

Actividades del programa

Tabla 1

Plan de prevención riesgo psicosocial: Carga de trabajo

Medida:	Prevención y atenuación del riesgo psicosocial.
Objetivo:	Reducir la tensión y estrés causado por la carga de laboral

Actividades:		<ul style="list-style-type: none"> • Constatar en reuniones semanales el día de menos afluencia de pacientes, garantizando que la carga laboral sea equitativa (profesiograma) • Capacitar al personal desde estadística hasta personal de seguridad el horario de atención a pacientes. • Delegar según cronograma pausas activas por semanas que garanticen la relajación mental y corporal. • Desarrollar horarios que garanticen que el trabajo sea realizado en horario laboral. 		
Beneficiarios	Recursos	Responsable	Indicador	Medio de verificación
Personal operativo del centro de salud de Cutuglahua	Trabajadores capacitados, herramientas informáticas y materiales de oficina.	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica administrativa. • Personal operativo delegado. 	Número de trabajadores que asisten.	<ul style="list-style-type: none"> • Informe mensual de la carga laboral • Biométrico. • Atenciones en sistema PRAS.

Elaborado: Fuente Propia

Tabla 2

Plan de prevención riesgo psicosocial: Demanda psicológica/Supervisión.

Medida: Prevención y atenuación de los riesgos psicosociales.				
Objetivo:		Implantar programas de salud mental en el personal y darle validación a su opinión en la organización del trabajo reduciendo la carga mental al que son sometidos.		
Actividades:		<ul style="list-style-type: none"> • Implementar citas periódicas con salud ocupacional haciendo énfasis en la carga emocional al que son sometidos. • Realizar actualización de protocolos estandarizados de manejo de pacientes de manera periódica. • Capacitar en temas de liderazgo al personal y fomentar el compañerismo en el trabajo. • Otorgar voz y voto al personal en ciertas decisiones de organización de horarios o ritmo de trabajo. 		
Beneficiarios	Recursos	Responsable	Indicador	Medio de verificación
Personal operativo del centro de salud de Cutuglahua	Trabajadores capacitados, herramientas informáticas	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica administrativa. • Personal operativo delegado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de trabajadores que asisten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencias. • Encuestas de satisfacción

	as y materiales de oficina.	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de salud ocupacional. 		al cliente y al personal.
--	-----------------------------	--	--	---------------------------

Elaborado: Fuente Propia

Tabla 3 Plan de prevención riesgo psicosocial: Desempeño de rol

Medida:		Prevención y atenuación de los riesgos psicosociales.		
Objetivo:		Proporcionar las herramientas y materiales indispensables para el desarrollo de actividades laborales.		
Actividades:		<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar a distrito 17D11 un informe técnico mensual con las necesidades de materiales básicos para la atención. • Estipular cuota para caja chica para la compra de materiales básicos y fundamentales para la atención de pacientes, • Establecer un protocolo de atención que evite contradicciones a la hora de la atención a pacientes. 		
Beneficiarios	Recursos	Responsable	Indicador	Medio de verificación
Personal operativo del centro de salud de Cutuglahua	Trabajadores capacitados, herramientas y recursos económicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica administrativa. • Distrito 17D11. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de trabajadores que asisten. • Informe mensual de materiales disponibles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencias. • Encuestas a los trabajadores

Elaborado: Fuente Propia

Tabla 4

Plan de prevención riesgo psicosocial: Relaciones y Apoyo social.

Medida:		Prevención y atenuación de los riesgos psicosociales.		
Objetivo:		Fomentar una conducta colaborativa que evite la violencia psicológica y mejore las relaciones interpersonales en el trabajo.		
Actividades:		<ul style="list-style-type: none"> • Implantar programas que mejoren el ambiente laboral. • Investigar posibles casos de mobbing laboral. • Implementar talleres periódicos de temas como discriminación, climas laborales y mobbing laboral. • Realizar talleres preventivos de acoso laboral. 		

			<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar al personal sobre protocolo de acción frente a temas de conflicto y acoso laboral. 	
Beneficiarios	Recursos	Responsable	Indicador	Medio de verificación
Personal operativo del centro de salud de Cutuglaha	Trabajadores capacitados, herramientas y materiales de oficina.	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica administrativa. • Personal operativo asignado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de trabajadores que asisten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencias. • Encuestas a los trabajadores

Elaborado: Fuente Propia

Tabla 5

Plan de prevención riesgo psicosocial en situación adecuada: Autonomía, variedad y compensación.

Medida: Prevención y atenuación de los riesgos psicosociales.				
Objetivo:		-Implementar rotaciones y tiempos de descanso en la rutina laboral. -Implantar programas de compensación a trabajadores destacados		
Actividades:		<ul style="list-style-type: none"> • Implementar la rotación de actividades que reduzca la monotonía, rutina y fatiga mental. • Ejecución de pausas activas que relajen cuerpo y mente. • Enviar informe de trabajadores destacados en el mes al distrito para estimulación de los esfuerzos. • Implantar programa de compensación a mejores trabajadores por parte del mismo personal. 		
Beneficiarios	Recursos	Responsable	Indicador	Medio de verificación

Personal operativo del centro de salud de Cutuglahua	Trabajadores capacitados, herramientas y materiales de oficina.	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica administrativa. • Distrito 17D11. • Personal operativo asignado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de trabajadores que asisten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencias. • Encuestas a los trabajadores
---	---	--	---	--

Elaborado: Fuente Propia

Tabla 6

Plan de prevención riesgo psicosocial en situación adecuada: Tiempo de trabajo.

Medida: Prevención y atenuación de los riesgos psicosociales.				
Objetivo:		-Resolver conflictos entre trabajo y vida personal del personal del centro de salud de Cutuglahua.		
Actividades:		<ul style="list-style-type: none"> • Aportar horarios rotativos flexibles que permitan que los trabajadores reporten incidentes familiares o personales previamente justificados. • Establecer programa de grupo prioritario a embarazadas, personal con cargas familiares entre otros para que estén absueltos de laborar los días sábados con compensación en otras áreas de trabajo. 		
Beneficiarios	Recursos	Responsable	Indicador	Medio de verificación
Personal operativo del centro de salud de Cutuglahua	Herramientas y materiales de oficina.	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica administrativa. • Distrito 17D11. • Personal operativo asignado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencias. • Encuestas a los trabajadores

Elaborado: Fuente Propia

Estrategias y/o técnicas

La recopilación de preguntas creadas por la herramienta FPSICO 4.1 fue aplicado en el personal que opera en el centro de salud de Cutuglahua en año 2023 arrojando un informe que

diagnostica la situación actual relacionada a los 9 riesgos psicosociales que esta herramienta evalúa y que pueden perjudicar la salud de las personas que trabajan en dicho establecimiento de salud e incidir en la calidad de atención y en la producción mensual del mismo, esto nos ayuda como punto de partida que nos ayuda a ver la realidad para poder implementar un plan de prevención más acoplado a la realidad.

Para proceder a intervenir sobre los riesgos psicosociales más afectados se tuvieron en cuenta en el informe FPSICO 4.1 los riesgos muy elevados, riesgo elevado y riesgo moderado, con lo cual se sugirieron medidas preventivas entre las cuales se encuentran: reducir la tensión de una carga laboral pesada, implantar programas de salud mental, proporcionar las herramientas fundamentales para el desarrollo de sus labores, fomentar conductas colaborativas que eviten conflictos interpersonales e implementar rotaciones, pausas activas y programas de compensación a los trabajadores que así lo merezcan todo en pro de reducir el estrés, el acoso, la carga laboral, conflictos interpersonales y sensaciones negativas que a la larga promoverán un buen ambiente de trabajo y una mejor producción y eficiencia para el centro de salud de Cutuglahua.

1.3. Validación de la propuesta

Se toma en cuenta a dos especialistas en el área de psicología quienes estuvieron totalmente de acuerdo en validar la propuesta del presente quienes fueron, Psicol. Wendy Isacaz y Psicol. Mónica Albuja.

1.4. Matriz de articulación de la propuesta

Tabla 7

Matriz de articulación

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
<p>Marco teórico: Identificación y definición de riesgos psicosociales</p> <p>Metodología: Aplicación de herramienta diagnóstica FPSICO 4.1.</p> <p>Propuesta: Diseño de un plan de prevención de riesgo psicosocial para el personal del centro de salud Cutuglahua que desempeña sus funciones en el año 2023.</p>	<p>OIT (Organización internacional del Trabajo).</p> <p>Copilado de publicaciones y artículos actualizados de revistas de salud y trabajo.</p> <p>Cuestionario de riesgos FPSICO 4.1. Tablas de diseño preventivas.</p>	<p>Investigación teórica descriptiva cuantitativa no experimental.</p> <p>Recolección de datos mediante herramienta informática FPSICO 4.1.</p> <p>Análisis de los resultados. Elaboración de tabla preventiva</p>	<p>Para el desarrollo del presente trabajo de investigación:</p> <p>Recolección de información para sustento teórico.</p> <p>Entrevistas y llenado de encuestas con cada trabajador del centro de salud de cutuglahua.</p> <p>Informe de resultados de la herramienta FPSICO 4.1.</p> <p>Elaboración de plan preventivo según resultados.</p>	<p>Según el criterio aplicado se tomó en cuenta del informe de resultados FPSICO 4.1:</p> <p>Aquellos de los 9 riesgos psicosociales evaluados con riesgo muy elevado, elevado y riesgo moderado obteniendo entre los más afectados la carga de trabajo, demanda psicológica, participación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social, autonomía variedad y la sensación de compensación.</p>	<p>Herramienta informática FPSICO 4.1.</p>

Elaborado: Fuente Propia

CONCLUSIONES

- La revisión de la bibliografía relacionada a los riesgos psicosociales a los que hace frente el personal que labora en el centro de salud de Cutuglahua muestra una estrecha relación entre el estado anímico emocional de los trabajadores y los elementos que generan un clima de trabajo actual.
- La herramienta de diagnóstico de riesgo en el lugar de trabajo FPSICO 4.1 aplicado al personal que labora en el centro de salud de Cutuglahua obtuvo los siguientes resultados más relevantes dentro de los 9 riesgos psicosociales que evalúa, 100% de riesgo muy elevado para carga de trabajo en el centro de salud, 65% de riesgo muy elevado y 15% de riesgo elevado para la demanda psicológica al que están sometidos, 75% de riesgo muy elevado y 15% de riesgo elevado para la participación y supervisión al que se encuentran expuestos, 35% de riesgo muy elevado y 35% de riesgo elevado para el desempeño según el rol de cada trabajador y un 15% de riesgo muy elevado, 20% de riesgo elevado y 20% de riesgo moderado para las relaciones interpersonales y apoyo social que se dan entre compañeros en el establecimiento de salud.
- Con el diagnóstico situacional actual del personal del centro de salud de Cutuglahua con respecto a los factores psicosociales que más riesgo les supone a desencadenar consecuencias negativas en su salud y productividad, se elaboró un plan preventivo que dispone específicamente las labores a realizarse para el control de los problemas a desarrollarse de manera óptima para cada situación.

RECOMENDACIONES

- A los trabajadores de los distintos establecimientos de salud e instituciones e general se tome conciencia de la conducta preventiva hacia cualquier tipo de riesgo.
- Examinar la fiabilidad de las herramientas diagnósticas y de evaluación con todos los componentes que la integran para su uso.
- La utilización de la herramienta de evaluación psicosocial FPSICO 4.1 dado que mediante un programa informático permite la toma de datos y resultados del personal evaluado y arroja un informe automático del nivel de riesgo que presenta la empresa hacia los 9 factores psicosociales en manera de gráficos y con resultados porcentuales.
- La implementación del programa de prevención de riesgo psicosocial establecido en el presente estudio que garantice un entorno y ambiente laboral saludable en el Centro de Salud de Cutuglahua que podrá mantenerse y de ser el caso modificarse según cambien las funciones, personal operativo o situaciones futuras del establecimiento,
- Que los resultados obtenidos en el presente estudio sean usados como referencia para futuras investigaciones.

BIBLIOGRAFÍA

- Bonilla , L., & Gafaro, A. (2017). Condiciones laborales y riesgos psicosociales en conductores de transporte público. *Revista Cubana de Salud y Trabajo.*, págs. 48-56.
- Caicedo, E., Ehrmann, M., Vergara , A., & Parra , L. (2012). Riesgos psicosociales intralaborales y Estrés en el área de logistica de una empresa Multinacional del sector manufacturero. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional* , págs. 18-20.
- Camacho , A., & Mayorga , D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos - Derechos y Valores*, págs. 159-172.
- Ceballos, P., & Valenzuela , S. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Avances en Enfermería*, págs. 271-279.
- Correa, M., & Quintero, M. (2020). Los Nuevos retos del trabajo decente: La salud mental y los riesgos psicosociales. En M. Correa, & M. Quintero , *Objetivos del desarrollo sostenible* (págs. 17-19). Madrid: uc3m.
- De la Fuente, Lopez , Gonzales , Alcantara, & Ritzel. (2014). The impact of the economic crisis on occupational injuries. *Journal of Safety Research* , págs. 77-85.
- Feria , K. (2018). Riesgo psicosociales en el trabajo: un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano. *Revista Jurídica de los derechos Lex Social*, págs. 174-205.
- Flores , L., Jimenez , E., & Peralta , N. (2017). Salud ocupacional con énfasis en la protección del trabajador. *Memorias del Instituto de investigaciones en Ciencias de la Salud*, págs. 111-128.

- Gill-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de medicina Experimental y salud pública*, págs. 237-241.
- Gomez, P., Hernandez, J., & Mendes, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia y trabajo.*, págs. 9-16.
- Guerrero, E., Gómez, R., Moreno, J., & Guerrero, M. (2018). Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental. *Revista de diagnóstico, psicológico, psicoterapia y salud*, págs. 22-32.
- Health, C. (2008). Closing the gap in a generation Health equity through action on the social determinants of health. *Final Report of the Commission on Social Determinants of Health*.
- Henry, M., & Nefa, J. (2019). Los riesgos psicosociales en el trabajo: diferentes miradas para su estudio en el contexto argentino. *Revista Tabalho*, págs. 5-12.
- Higgins, J., & Endler, N. (2023). Coping, life stress, and psychological and somatic distress. *European journal of personality*, 253-70.
- INSST. (2022). PROCESO DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL. CONCEPTO. DISEÑO DE LAS MEDIDAS DE INTERVENCIÓN. PRIORIZACIÓN DE LAS MEDIDAS: CRITERIOS. PRINCIPIOS DE LA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL. INTERVENCIONES ESPECÍFICAS SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CONTENIDO Y NATURALEZA. *Ergonomía y psicología aplicada*.
- Jaramillo Intriago, F. (2018). Los Riesgos Psicosociales en el derecho del trabajo ¿Una figura aplicable en el derecho ecuatoriano? *USFQ Law Review*, 17-22.

- Lamotange , A., & Loiae , A. (2007). Landsbergis PA: A systematic review of the job stress intervention evaluation literature: 1990-2005. *Int J Occup Environ Health*, págs. 268-280.
- Lara Satan, A., Lara Satan, N., Velastegui Hernandez , R., & Pullas Tapia , P. (20 de Junio de 2020). Organización y gestión en la prevención de riesgos psicosociales laborales en el transporte público urbano. *Revista Universidad y Sociedad*, págs. 355-362.
- Leyton Pavez, C., Valdez Rubila , S., & Huerta Riveros, P. (2016). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Leyton*, 2.
- Lucero , M., & Saltos , I. (2023). Evaluación de Factores de riesgo en consorcio Noroccidente de la ciudad de Esmeraldas. *PUCESE*.
- Mora , A., Niño, B., Mendoza , C., & Nossa , S. (2018). PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL ENCONTRADOS EN EL DIAGNÓSTICO 2017 EN UNA EMPRESA DEL SECTOR FARMACÉUTICO. *UNIMINUTO*, 3.
- Moreno , B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico. *ORP Journal*, 4-18.
- OIT. (2009). . Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo. Buenos Aires: 118.
- Palomo.Vélez, G., Carrasco , J., Bastías , A., Méndez, M. D., & Jiménez, A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. *Revista Panameña de salud pública*, págs. 301-307.
- Riano , C., & Palencias Sanchez , F. (2015). Los costos de la enfermedad laboral. *Revista Facultad General de Salud Pública*, págs. 218-227.

- Rodriguez, M., Trovalin , J., & Gil , P. (2018). Trabajo emocional y estresores laborales como predictores de ansiedad y depresión en profesores universitarios mexicanos. . *Información psicológica*, págs. 93-107.
- Saldaña , C., Ramirez , E., Anaya , A., & Baeza , M. (2014). Evaluación de los riesgos psicosociales con el instrumento CTCPS-MAC -batería para el estudio de la condiciones de trabajo de carácter psicosocial- en el Departamento de Obras Públicas de un ayuntamiento del sur de Jalisco. *Salud Uninorte*, pág. 30.
- Sanchez , M., & García , M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. .*Scientia Et Technica*, págs. 161-166.
- Sierra Hernaiz, E. (22 de Septiembre de 2020). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *FORO Revista de Derecho*, págs. 7-26.
- Vargas , Y., Vaquez , L., Quino , A., Arias , D., & Avella , E. (01 de 09 de 2022). Instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial en trabajadores de diferentes sectores laborales. *Revista de Investigación en Salud* , págs. 115-132.
- Vieco , G., & Avello , R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*,, págs. 354-385.

ANEXOS

ANEXO 1 Formato de encuesta aplicada herramienta FPSICO 4.1



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICO SOCIALES

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

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

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

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

ES IMPRESCINDIBLE RESPONDER A TODAS LAS PREGUNTAS

1. ¿Trabajas los sábados?

- siempre o casi siempre 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

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

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

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

- deja que sean los implicados quienes solucionen el tema 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? (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



33. En qué medida tu trabajo requiere:

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

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

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

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

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

36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

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

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

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

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

mucho	<input type="checkbox"/>	1
bastante	<input type="checkbox"/>	2
poco	<input type="checkbox"/>	3
nada	<input type="checkbox"/>	4

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

no es muy importante	<input type="checkbox"/>	1
es importante	<input type="checkbox"/>	2
es muy importante	<input type="checkbox"/>	3
no lo sé	<input type="checkbox"/>	4

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

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>				
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)	<input type="checkbox"/>				
Tu familia y tus amistades	<input type="checkbox"/>				

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

adecuadamente	<input type="checkbox"/>	1
regular	<input type="checkbox"/>	2
insuficientemente	<input type="checkbox"/>	3
no existe posibilidad de desarrollo profesional	<input type="checkbox"/>	4

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

muy adecuada	<input type="checkbox"/>	1
suficiente	<input type="checkbox"/>	2
insuficiente en algunos casos	<input type="checkbox"/>	3
totalmente insuficiente	<input type="checkbox"/>	4

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

muy adecuada	<input type="checkbox"/>	1
suficiente	<input type="checkbox"/>	2
insuficiente en algunos casos	<input type="checkbox"/>	3
totalmente insuficiente	<input type="checkbox"/>	4

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

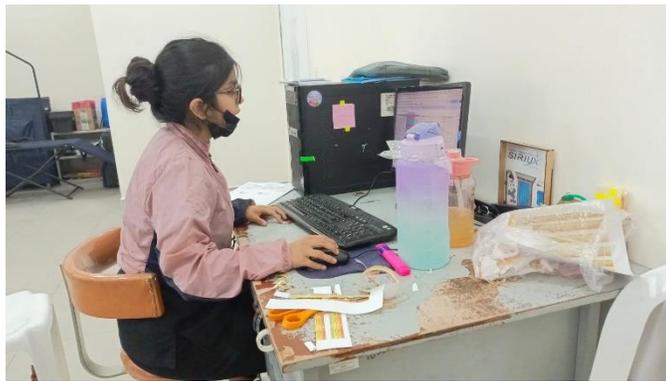
muy satisfecho	<input type="checkbox"/>	1
satisfecho	<input type="checkbox"/>	2
insatisfecho	<input type="checkbox"/>	3
muy insatisfecho	<input type="checkbox"/>	4

FUENTE: Ministerio de Empleo y seguridad social del Gobierno de España.

ANEXO 2 Aplicación de la encuesta FPSICO 4.1 a personal de vacunas.



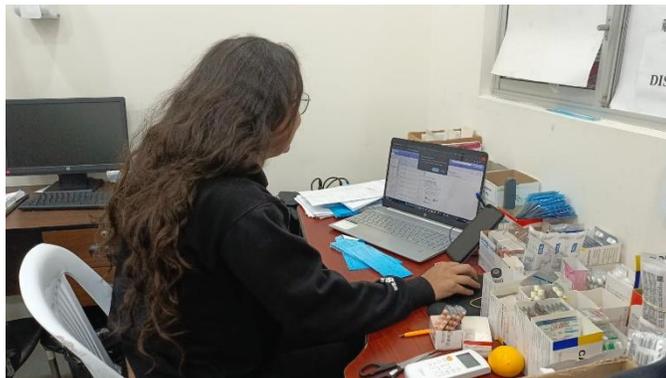
ANEXO 3 Aplicación de encuesta FPSICO 4.1 a personal de odontología



ANEXO 4 Aplicación de encuesta FPSICO 4.1 a personal médico de planta



ANEXO 5 Aplicación de encuesta FPSICO 4.1 a personal de admisión y farmacia.



ANEXO 6 Aplicación de encuesta FPSICO 4.1 a personal de enfermería.



ANEXO 7 Validación por expertos.

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de un plan de prevención de riesgo psicosocial para el personal del centro de salud Cutuglahua que desempeña sus funciones en el año 2023

Autor del Trabajo/Artículo: Wilson Eduardo Vizcaino Revelo

Fecha: 01/03/2023

Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. **Objetivo General:** Diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales para el personal del centro de salud Cutuglahua que desempeña sus funciones en el año 2023.
2. **Objetivo específico 1:** Contextualizar los fundamentos teóricos sobre riesgo psicosocial a través de la búsqueda de material bibliográfico actualizado mejorando así el alcance de la investigación.
3. **Objetivo específico 2:** Diagnosticar la condición psicosocial del personal que trabaja en el centro de salud cutuglahua mediante la aplicación de herramientas de tipo entrevista generando conciencia del estado actual de esta población.
4. **Objetivo específico 3:** Desarrollar un conjunto de estrategias que promuevan la prevención de ciertas patologías desencadenadas por factores de riesgo psicosocial.
5. **Datos del experto:**

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Wendy Thalia Isacas Masaquiza	1726061466	Psicóloga Clínica	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, concierntes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Evaluación:

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

Resultado de la Validación:

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

ANEXO 8 Validación por expertos.

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de un plan de prevención de riesgo psicosocial para el personal del centro de salud Cutuglahua que desempeña sus funciones en el año 2023

Autor del Trabajo/Artículo: Wilson Eduardo Vizcaino Revelo

Fecha: 01/03/2023

Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. **Objetivo General:** Diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales para el personal del centro de salud Cutuglahua que desempeña sus funciones en el año 2023.
2. **Objetivo específico 1:** Contextualizar los fundamentos teóricos sobre riesgo psicosocial a través de la búsqueda de material bibliográfico actualizado mejorando así el alcance de la investigación.
3. **Objetivo específico 2:** Diagnosticar la condición psicosocial del personal que trabaja en el centro de salud cutuglahua mediante la aplicación de herramientas de tipo entrevista generando conciencia del estado actual de esta población.
4. **Objetivo específico 3:** Desarrollar un conjunto de estrategias que promuevan la prevención de ciertas patologías desencadenadas por factores de riesgo psicosocial.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Mónica Albuja	1719458362	Psicóloga Clínica	14 años

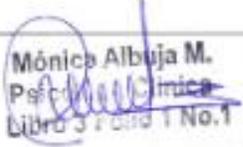
Criterios de evaluación:

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

Resultado de la Validación:

VALIDADO	X	NO VALIDADO	FIRMA DEL EXPERTO	 <p>Mónica Albuja M. Psicóloga Clínica Libro 3 Folio 1 No. 1</p>
-----------------	---	--------------------	--------------------------	---

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL / ESCUELA DE POSGRADOS

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

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

Estudiante:	Wilson Eduardo Vizcaíno Revelo
Programa de Maestría:	Seguridad y Salud Ocupacional.
Proyecto Desarrollado:	Diseño de un plan de prevención de riesgo psicosocial para el personal del centro de salud Cutuglahua que desempeña sus funciones en el año 2023
Fecha de entrega final del TT:	
Línea de investigación institucional a la cuál tributa el proyecto:	Gestión integrada de organizaciones y Competitividad sostenible.
Beneficiarios directos e indirectos del proyecto	
Los beneficiarios directos de este proyecto son los trabajadores del centro de salud de Cutuglahua-Pichincha Ecuador. Los beneficiarios indirectos serán los pacientes que son tratados día a día en esta casa de salud ya que si el personal de salud y admisión goza de un ambiente laboral saludable los profesionales podrán concentrarse en brindar una atención de calidad a las personas que acuden solicitando atención.	
Resumen de los aportes de la investigación para el área del conocimiento	
Los factores de riesgo psicosocial son situaciones negativas e inadecuadas dentro del área laboral que están ligadas directamente con el desarrollo interpersonal entre el personal que trabaja en la misma empresa, los cuales al no ser controlados pueden desencadenar consecuencias negativas en la salud de cada uno de los trabajadores y afectar la calidad y productividad en un establecimiento. Las herramientas de evaluación de riesgo psicosocial como lo es FPSICO 4.1 permite identificar y diagnosticar la situación actual de una empresa dentro del contexto de los factores psicosociales, herramientas que permitirán establecer planes de acción adaptados a la realidad de cada ambiente laboral específico.	

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

El desenvolvimiento y productividad del personal del centro de salud Cutuglahua- Pichincha Ecuador mejorará de manera sustancial gracias a un programa de prevención de riesgos personalizado a su situación actual donde se sientan valorados, cómodos y con un muy buen ambiente laboral.

El distrito 17D11 y el Ministerio de Salud en general se beneficiará de que el personal de esta casa de salud goce de un clima laboral adecuado ya que disminuirán los gastos por enfermedad, faltas, atrasos o situaciones negativas que puedan traer siniestros que representen pérdidas económicas para el ente regulador.

La atención primaria de salud y la relación médico-paciente se verá beneficiada ya que al garantizar un clima laboral adecuado el médico y enfermera fundamentalmente se concentrarán en darle la mejor de las atenciones para poder llegar a un correcto diagnóstico, manejo y control de enfermedades a sus pacientes.

Nota: se adjunta al proyecto.

Firmas de responsabilidad

Estudiante	Profesos/tutor del proyecto	Coordinador del programa de maestría

Revisado por

Coordinador de vinculación con la sociedad	Coordinador de investigación