



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGÍSTER

Título del proyecto:
Diseño de un plan de prevención de riesgos psicosociales en el personal rural del área de salud del distrito 22D02 en Orellana.
Línea de Investigación:
Gestión Integrada de Organizaciones y Competitividad Sostenible.
Campo amplio de conocimiento:
Servicios
Autor/a:
Fernanda Nicole Montenegro Andrade
Tutor/a:
Fausto German 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 RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL RURAL DEL ÁREA DE SALUD DEL DISTRITO 22D02 EN ORELLANA.**

Elaborado por: FERNANDA NICOLE MONTENEGRO ANDRADE de C.I:**1717346447**, estudiante de la Maestría: **SALUD Y SEGURIDAD 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., septiembre del 2024.

Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, **FERNANDA NICOLE MONTENEGRO ANDRADE** con C.I: **1717346447**, autor/a del proyecto de titulación denominado: **DISEÑO DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL RURAL DEL ÁREA DE SALUD DEL DISTRITO 22D02 EN ORELLANA**. Previo a la obtención del título de **MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**.

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.

1. 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.
2. 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., septiembre del 2024

Firma

CONTENIDO

APROBACIÓN DEL TUTOR	2
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	3
INFORMACIÓN GENERAL	1
Contextualización del tema.....	1
Objetivo general.....	2
Objetivos específicos.....	2
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:.....	3
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	5
1.1. Contextualización general del estado del arte.....	5
1.2. Proceso investigativo metodológico	10
1.3. Análisis de resultados.....	13
CAPÍTULO II: PROPUESTA.....	26
1.1. Fundamentos teóricos aplicados	26
1.2. Descripción de la propuesta.....	28
1.3. Validación de la propuesta.....	32
1.4. Matriz de articulación de la propuesta	33
Diseño de un programa de prevención de riesgos psicosociales para el personal rural del distrito 22D02 en Orellana.....	33
CONCLUSIONES	34
BIBLIOGRAFÍA.....	36
ANEXOS	38

INDICE DE TABLAS.

Tabla 1 Relación de factores.	12
Tabla 2 DISTRIBUCION DEL PERSONAL DEL AREA DE SALUD DEL DISTRITO “22D02” EN ORELLENA POR GENERO.	14
Tabla 3 NIVEL DE RIESGO	17
Tabla 4 NIVEL DE RIESGO	18
Tabla 5 NIVEL DE RIESGO	19
Tabla 6 NIVEL DE RIESGO	20
Tabla 7 NIVEL DE RIESGO	21
Tabla 8 NIVEL DE RIESGO	22
Tabla 9 NIVEL DE RIESGO	23
Tabla 10 NIVEL DE RIESGO.	24
Tabla 11 NIVEL DE RIESGO	25
Tabla 12 ESTRUCTURA DE DISEÑO DEL PLAN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.	28
Tabla 13 MATRIZ DE ARTICULACIÓN.....	33

INDICE DE FIGURAS.

FIGURA 1 NIVELES DE RIESGO	14
FIGURA 2 DISTRIBUCION DEL PERSONAL DEL AREA DE SALUD DEL DISTRITO “22D02” EN ORELLENA POR GENERO.	15
FIGURA 3 TIPO DE CONTRATO DEL PERSONAL RURAL DEL AREA DE SALUD DEL DISTRITO “22D02” EN ORELLENA.....	15
FIGURA 4 PERFIL DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES DEL PERSONAL RURAL DEL AREA DE SALUD DEL DISTRITO “22D02” EN ORELLENA.	16
FIGURA 5 DIMENSIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO (TT).....	17
FIGURA 6 DIMENSIÓN DE AUTONOMÍA (AU).	18
FIGURA 7 DIMENSIÓN DE CARGA DE TRABAJO (CT).	19
FIGURA 8 DIMENSION DE DEMANDAS PSICOLOGICAS (DP).	20
FIGURA 9 DIMENSIÓN DE VARIEDAD/CONTENIDO(VC).....	21
FIGURA 10 DIMENSIÓN DE PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN(PS).....	21
FIGURA 11 INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN (TC).	22
FIGURA 12 DIMENSIÓN DESEMPEÑO DE ROL(DR).....	23
FIGURA 13 DIMENSIONES EN RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS).	24

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

Los factores de riesgo psicosocial se refieren a aquellos aspectos del entorno laboral que pueden provocar estrés, ansiedad y otros problemas de salud mental.

En el contexto rural ecuatoriano, estos incluyen la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos, la escasez de personal y el aislamiento social. Según un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud (2019), el personal de salud en áreas rurales experimenta una carga de trabajo significativamente mayor debido a la falta de profesionales disponibles, lo que provoca agotamiento y desmotivación.

Uno de los riesgos psicosociales más significativos que enfrenta el personal de salud durante su año de servicio en áreas rurales es el aislamiento, tanto social como profesional. La transición de un entorno urbano a comunidades rurales puede provocar sentimientos de soledad y desconexión, especialmente en ausencia de un apoyo social y profesional adecuado. Esta carencia de respaldo puede tener un impacto negativo en su salud mental y bienestar emocional, lo que, a su vez, puede afectar su capacidad para proporcionar atención médica de calidad.

Adicionalmente, la carga de trabajo y la falta de recursos en estos entornos pueden dar lugar a niveles elevados de estrés. La insuficiencia de infraestructura y la presión por atender a una población con diversas necesidades de salud pueden contribuir a la sobrecarga laboral y al agotamiento emocional de estos profesionales. El estrés prolongado puede influir de manera adversa en su salud, aumentando la probabilidad de desarrollar trastornos como la ansiedad y la depresión.

Asimismo, la adaptación a nuevas dinámicas culturales y contextos socioeconómicos puede plantear conflictos de valores y desafíos éticos para los médicos recién graduados. La falta de familiaridad con las costumbres y creencias de las comunidades rurales puede generar tensiones interpersonales y dilemas éticos en la práctica clínica, lo que puede afectar su bienestar psicológico y su satisfacción en el trabajo.

Frente a estos retos, es esencial implementar estrategias de apoyo y prevención. Programas de mentoría, redes de apoyo profesional y capacitación en habilidades de afrontamiento y gestión del estrés pueden ayudar a fortalecer su resiliencia y bienestar psicosocial. También es crucial promover un enfoque intercultural en la formación médica para mejorar la sensibilidad y competencia cultural de los profesionales de la salud.

Los factores de riesgo psicosociales durante el año de servicio rural del personal de salud constituyen una problemática importante que demanda atención y acción por parte de las instituciones sanitarias y quienes están a cargo de la formación médica. Al abordar estos factores, no solo se favorece el bienestar de los médicos, sino que también se contribuye a asegurar una atención médica de calidad para las comunidades rurales.

El objetivo de este estudio es identificar la prevalencia y los factores comunes entre los riesgos psicosociales que afectan al personal de salud durante su año rural en Orellana, abarcando el periodo de enero a diciembre de 2023, con el propósito de obtener datos concretos que sirvan como base para diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales.

Problema de investigación

A través de este trabajo, se pretende diseñar una estrategia de control para la prevención de factores de riesgo psicosocial, con el objetivo de mejorar la salud mental del personal sanitario, disminuir el ausentismo laboral, mejorar el desarrollo y el agrado profesional de los trabajadores de la salud. Actualmente, estos profesionales enfrentan altos niveles de insatisfacción y un considerable porcentaje de ausentismo laboral. Mejorando su estado mental, se espera proporcionar una atención a los pacientes de mayor calidad.

Objetivo general

Diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales en el personal rural del área de la salud en Orellana.

Objetivos específicos

- 1) Contextualizar los principios teóricos del plan de prevención de riesgos psicosociales en el personal de salud rural en la región de Orellana.
- 2) Determinar los principales riesgos psicosociales que afectan al personal rural de la Salud de medicina en Orellana.
- 3) Diseñar un plan de prevención con intervenciones específicas para mitigar los riesgos psicosociales identificados.

4) Validar el programa de prevención de Riesgos Psicosociales en personal rural del área de salud en Orellana.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

La vinculación con la sociedad y la identificación de beneficiarios directos son fundamentales para el diseño de un plan de riesgos psicosociales en el personal rural de salud en Orellana. Al adoptar un enfoque participativo, se puede crear un ambiente de trabajo más seguro y saludable, mejorando no solo la calidad de vida de los trabajadores, sino también la atención brindada a la comunidad.

Beneficiarios directos:

Profesionales de la salud: La identificación y mitigación de factores de riesgo psicosocial permitirá a los trabajadores de la salud mejorar su bienestar emocional y físico, lo que se traduce en un desempeño más efectivo y una atención de calidad hacia los pacientes.

Pacientes: La salud mental de los profesionales de la salud tienen un impacto directo en la calidad de la atención que brindan. Al mejorar el estado mental de los trabajadores de la salud, los pacientes recibirán una atención más eficiente y de mayor calidad.

Comunidades rurales: A medida que se eleva la calidad del servicio de salud, las comunidades rurales se benefician a través de una atención más efectiva y accesible, mejorando su bienestar general y fortaleciendo la confianza en el sistema de salud. Al diseñar este plan, se establece un puente significativo entre el personal de salud y la comunidad, resaltando la importancia de un ambiente laboral que respalde tanto a los trabajadores como a los beneficiarios de sus servicios.

Beneficiarios indirectos:

Ministerio de Salud Pública (MSP): Un personal de salud con menor índice de factores de riesgo psicosocial y mayor productividad mejorará la imagen del MSP como entidad pública y ayudará a cumplir los objetivos del Ministerio en cuanto a la atención de la población.

Familiares de los pacientes: Al recibir una atención médica integral y de calidad, la salud de los pacientes mejorará, lo que a su vez beneficiará a sus familias al reducir la carga de cuidar a un miembro enfermo.

Familiares de los profesionales de la salud: La reducción del estrés y la mejora del bienestar mental de los trabajadores de la salud también beneficiará a sus familias, mejorando su calidad de vida y fortaleciendo el entorno familiar.

Este enfoque no solo mejora la salud y el bienestar de los profesionales de la salud y sus pacientes, sino que también fortalece la relación entre las instituciones de salud y la comunidad en general.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización general del estado del arte

Actualmente, el análisis de los factores de riesgo psicosocial se ha convertido en un aspecto crucial para la sociedad, ya que se considera que "las nuevas condiciones laborales representan una amenaza para la salud de los individuos, habiendo provocado accidentes y diversas enfermedades relacionadas con la salud" (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, p.1).

En este contexto, se presentan los siguientes fundamentos: la etimología de los factores psicosociales se remonta a 1984 con la publicación de uno de los primeros documentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), titulado "Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control". Este documento subraya la importancia de registrar los efectos de los factores psicosociales en la salud de los trabajadores, abarcando un conjunto de percepciones y experiencias que una persona vive en su interacción con el entorno laboral. Esta definición se refuerza con la siguiente declaración:

"Los factores psicosociales en el trabajo se componen de interacciones con el ambiente laboral, la satisfacción y las condiciones organizativas, así como de las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal, que pueden influir en su salud, rendimiento y satisfacción fuera del ámbito laboral" (OIT, 1986, p. 3).

Definición de riesgos psicosociales.

En la actualidad, la literatura sobre el tema presenta tres maneras de abordar los aspectos psicosociales: como factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales. A menudo, estos términos se utilizan de forma intercambiable, y no existe una clara diferenciación académica entre ellos. Sin embargo, es posible identificar diferencias en su uso y una cierta gradación en las connotaciones que implican.

El concepto de factores psicosociales en el ámbito laboral es relativamente reciente y probablemente surgió en el último cuarto del siglo pasado. Desde entonces, se ha comenzado a hablar de este tema, aunque de manera limitada. Una de las primeras menciones oficiales se encuentra en 1984 en el documento "Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control", publicado por la Organización Internacional del Trabajo. Desde su introducción, se ha subrayado la relevancia de sus efectos concretos, la dificultad para definirlos objetivamente y su complejidad. Se considera que "los factores psicosociales en el trabajo son complejos y

difíciles de comprender, ya que abarcan un conjunto de percepciones y experiencias del trabajador que incluyen múltiples aspectos" (Organización Internacional del Trabajo,1986).

Las primeras enumeraciones de riesgos psicosociales son amplias y abarcan diversos factores, tales como la sobrecarga de trabajo, la falta de control, los conflictos de autoridad, la desigualdad en los salarios, la inseguridad laboral, los problemas en las relaciones interpersonales y el trabajo en turnos (Organización Internacional del Trabajo, 1986). Es interesante observar que muchos de estos aspectos siguen siendo pertinentes en la actualidad.

Los riesgos psicosociales se refieren a las condiciones del entorno laboral que pueden influir en la salud mental y física de los empleados. En el ámbito de la salud, estos riesgos incluyen la carga excesiva de trabajo, la violencia en el entorno laboral, la falta de apoyo social y el estrés emocional relacionado con el cuidado de pacientes en situaciones críticas (Organización Mundial de la Salud, 2019).

Situación en Ecuador.

Ecuador enfrenta desafíos significativos en su sistema de salud, incluyendo la escasez de recursos y la infraestructura inadecuada, particularmente en áreas rurales. Estas condiciones han llevado a un aumento de los niveles de estrés y agotamiento entre el personal de salud, lo que afecta su bienestar y la calidad de la atención brindada (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2020).

Factores contribuyentes.

A continuación, se presentan algunos elementos clave que suelen considerarse factores de riesgo psicosocial:

- **Carga de trabajo:**
 - Sobrecarga laboral: La alta demanda de atención médica, combinada con la escasez de personal, resulta en jornadas laborales extensas y poco tiempo para el autocuidado (Cruz, 2023).
 - Falta de recursos: Insuficiencia de herramientas o apoyo para realizar el trabajo de manera efectiva.
- **Falta de Control:**
 - Autonomía limitada: Poca capacidad para tomar decisiones sobre el propio trabajo
 - Desapoderamiento: Sentimiento de no tener control sobre las tareas y su ejecución.
- **Conflictos Intrapersonales:**
 - Tensiones con compañeros: Dificultades en las relaciones laborales que pueden generar estrés
 - Conflictos de autoridad: Problemas con supervisores o jefes que afectan la dinámica laboral.
- **Inseguridad profesional.**
 - Temor a despidos: Preocupaciones sobre la estabilidad del empleo que pueden generar ansiedad.
 - Contratos temporales: Condiciones laborales que no garantizan estabilidad a largo plazo.
- **Desigualdad salarial.**
 - Injusticias en la remuneración: Diferencias salariales que no se justifican por la experiencia o responsabilidades.
- **Ambiente de trabajo.**
 - Condiciones físicas: Espacios de trabajo inadecuados, ruido excesivo, mala iluminación, etc.
 - Violencia laboral: Situaciones de acoso o agresiones en el entorno de trabajo.

- Falta de apoyo Social.
 - Aislamiento: Los profesionales que trabajan en áreas rurales a menudo experimentan desconexión con sus colegas y comunidades, lo que puede aumentar la sensación de soledad (Salazar et al., 2022).
 - Poca comunicación: Falta de interacción y diálogo en el equipo de trabajo.
 - Conflictos Culturales: La interacción con comunidades que poseen diferentes creencias y valores puede generar tensiones y dilemas éticos, afectando la salud mental del personal (Pérez & López, 2021).
- Estrés emocional.
 - Demandas emocionales: Situaciones que requieren un alto esfuerzo emocional, como el cuidado de pacientes en el sector salud
- Trabajo en Turnos:
 - Alteración del ritmo circadiano: Trabajar en horarios irregulares puede afectar la salud física y mental.

Dimensiones de los factores psicosociales.

Dimensiones de los factores de riesgos psicosociales según el método de evaluación utilizado en la herramienta FPSICO 4.1, se destacan los siguientes 9 factores:

-Tiempo de trabajo (TT): Evalúa la cantidad de horas trabajadas y la distribución del tiempo de trabajo, incluyendo turnos y horas extras. Un tiempo de trabajo excesivo puede llevar a la fatiga y al estrés.

-Autonomía (AU): Mide el grado de control que los trabajadores tienen sobre su trabajo, incluyendo la capacidad de tomar decisiones y organizar sus tareas. Una baja autonomía puede generar frustración y desmotivación.

-Carga de trabajo (CT): Analiza la cantidad de trabajo y la presión para cumplir con plazos y objetivos. Una carga de trabajo excesiva puede causar estrés y agotamiento.

-Demandas psicológicas (DP): Evalúa las exigencias mentales y emocionales del trabajo, como la necesidad de concentración y la presión emocional. Altas demandas psicológicas pueden afectar negativamente la salud mental.

-Variedad y contenido (VC): Mide la diversidad y el interés del trabajo realizado. Trabajos monótonos y repetitivos pueden llevar al aburrimiento y la insatisfacción laboral.

-Participación y supervisión (PS): Analiza el grado de participación de los trabajadores en la toma de decisiones y la calidad de la supervisión recibida. Una baja participación y -una supervisión inadecuada pueden generar desmotivación y conflictos.

-Interés por el trabajador y compensación (ITC): Evalúa el reconocimiento y la compensación recibida por el trabajo realizado. La falta de reconocimiento y una compensación inadecuada pueden afectar la motivación y la satisfacción laboral.

-Desempeño de rol (DR): Mide la claridad y la definición de las responsabilidades y expectativas del trabajo. La ambigüedad y el conflicto de roles pueden causar estrés y confusión.

-Relaciones y apoyo social (RAS): Evalúa la calidad de las relaciones interpersonales y el apoyo social en el trabajo. Relaciones conflictivas y la falta de apoyo social pueden afectar negativamente el bienestar emocional.

Intervención y estrategia de prevención.

Es fundamental implementar estrategias de intervención para abordar los riesgos psicosociales. Estas pueden incluir:

- Programas de Apoyo Psicológico: Facilitar el acceso a servicios de salud mental para el personal (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2020).
- Capacitación y Formación: Incluir en la formación médica la gestión del estrés y el bienestar emocional (González & Cevallos, 2021).
- Redes de Apoyo: Fomentar la creación de redes de apoyo entre profesionales para compartir experiencias y recursos (Salazar et al., 2022).

Programa de vigilancia del ambiente laboral y evaluación periódica.

La empresa se compromete a llevar a cabo un monitoreo de la salud de sus empleados en relación con su exposición a diversos factores de riesgo psicosocial. Esta vigilancia se realizará antes de que los trabajadores comiencen a estar expuestos y se repetirá a intervalos regulares o en caso de que ocurra un accidente laboral. La documentación generada incluirá los resultados de la evaluación de riesgos, la actualización del listado de trabajadores y el historial médico de cada empleado (Danilo & Rosero Bucheli, 2021).

Los trabajadores deben participar activamente en la recepción de información y en la sensibilización sobre temas relacionados con los riesgos para su salud, así como en la adopción de medidas de higiene industrial, el uso de uniformes de trabajo y la utilización de equipos de protección personal (EPP) (Danilo & Rosero Bucheli, 2021).

Los programas de vigilancia del ambiente laboral están directamente relacionados con el control del entorno laboral, siendo responsabilidad del área de seguridad industrial, mientras que el programa de vigilancia de la salud es responsabilidad del médico de la empresa (Danilo & Rosero Bucheli, 2021).

Los resultados de los exámenes periódicos, junto con la información sobre los niveles de exposición, se utilizan para evaluar el nivel de protección necesario para el personal. Esto permite determinar la frecuencia de las valoraciones de laboratorio y la implementación de medidas preventivas que forman parte de las estrategias de vigilancia de la salud, las cuales pueden ser individuales o grupales (Danilo & Rosero Bucheli, 2021).

1.2. Proceso investigativo metodológico

Enfoque de la investigación.

El presente estudio se centra en el desarrollo de un programa para prevenir riesgos psicosociales en el personal rural de salud de la provincia de Orellana, esta investigación presenta un enfoque:

- Cuantitativo: Ya que, a través del Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales, el cual se caracteriza por la recolección de datos destinada a validar hipótesis mediante mediciones numéricas y análisis estadísticos, con el objetivo de establecer pautas de comportamiento y verificar teorías (Sampieri et al., 2014).
- Descriptivo.
- Observacional, no experimental.
- Transversal: Ya que se recopiló datos cuantitativos de la población específica para demostrar las dimensiones psicosociales existentes y acoplar la propuesta con los resultados.
- De campo: En la que la población objeto de estudio se encuentra en los centros de salud de Orellana (distrito 22D02). Los datos fueron recopilados a partir de la disposición de los profesionales de salud rurales, quienes participaron en una encuesta destinada a identificar y evaluar los riesgos psicosociales. Posteriormente, se solicitó a estos profesionales que completaran un cuestionario de evaluación de riesgo

psicosocial, asegurando que se obtuviera el consentimiento informado correspondiente para su participación, manteniendo el anonimato y la confidencialidad de la información durante el proceso de recolección de datos.

Población de estudio.

Solo 35 profesionales rurales de la salud aceptaron participar en la encuesta, lo que dio lugar a una muestra compuesta por estos 35 trabajadores. De ellos, 19 son mujeres y 16 son hombres, todos médicos generales. Estos profesionales realizan su jornada laboral diurna desde las 8:00 a.m. hasta las 5:00 p.m. en los distintos Centros de Salud del distrito 22D02 en Orellana.

- Criterios de inclusión

En este estudio de investigación se incluirá al personal de salud rural que desee participar y que haya formado parte del distrito 22D02 durante al menos 12 meses y no se establecen límites de edad.

- Criterios de exclusión

Se excluirá del estudio al personal que no desee participar en la investigación.

Instrumento de evaluación.

El método de evaluación psicosocial FPSICO 4.1 fue la herramienta que facilitó el diagnóstico psicosocial del personal de salud que participó en la encuesta. Este instrumento ha sido desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

El concepto teórico de factores psicosociales fue establecido por el comité mixto de la OIT/OMS en 1984 como “las condiciones presentes en un entorno laboral que están relacionadas con la organización, el contenido y la ejecución del trabajo, y que pueden influir en el bienestar y la salud (física, mental o social) de los trabajadores, así como en el desarrollo de sus actividades laborales” (Next Prevencion, 2021).

Esta herramienta de evaluación identifica los factores de riesgo psicosocial para intervenir en ellos y se utiliza para la toma de decisiones estratégicas basadas en los resultados obtenidos. El método FPSICO 4.1 cuenta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89. (tabla 1)

Tabla 1 Relación de factores.

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

Nota: Next Prevencion. (2021, 8 junio).

Procedimiento

El FPSICO 4.1 es un instrumento de evaluación psicológica que se utiliza para medir diversas variables psicológicas en diferentes contextos. A continuación, se describe el procedimiento general para su aplicación:

1. Preparación

Conocer el Instrumento: Familiarizarse con el contenido y las dimensiones que evalúa FPSICO 4.1.

Contexto de Aplicación: Definir el contexto en el que se realizará la evaluación (educativo, clínico, organizacional, etc.).

Consentimiento Informado: Asegurarse de que los participantes comprendan el propósito del test y otorguen su consentimiento para participar.

2. Selección de la Muestra

Definir la Población: Identificar a los individuos que se evaluarán.

Tamaño de la Muestra: Determinar el número de participantes necesarios para obtener resultados significativos.

3. Aplicación del Instrumento

Instrucciones Claras: Proporcionar instrucciones claras a los participantes sobre cómo completar el test.

Ambiente Adecuado: Asegurarse de que el ambiente sea tranquilo y libre de distracciones para facilitar la concentración.

Tiempo de Aplicación: Respetar el tiempo estimado para la aplicación del FPSICO 4.1, asegurándose de que los participantes tengan tiempo suficiente para responder.

4. Recolección de Datos

Monitoreo: Supervisar la aplicación para asegurar que todos los participantes sigan las instrucciones adecuadamente.

Recopilación de Resultados: Al finalizar la aplicación, recoger los datos de los participantes.

5. Análisis de Resultados

Interpretación de Datos: Utilizar las normas y manuales del FPSICO 4.1 para interpretar los resultados obtenidos.

Informes: Elaborar un informe que resuma los hallazgos, incluyendo gráficos y estadísticas relevantes.

6. Retroalimentación

Plan de Acción: En contextos clínicos, considerar un plan de intervención basado en los resultados obtenidos.

El cuestionario se aplicó en el personal de salud a través de cuestionarios enviados en formato Excel, existe anonimato de los evaluados con su previo consentimiento. El análisis estadístico se realizó por medio de la aplicación de FPSICO versión 4.1 disponible en Windows 7, en un archivo con base de datos en formato Microsoft Access determinando así el porcentaje del análisis de resultados.

1.3. Análisis de resultados

Describe los resultados del análisis realizado, de acuerdo con la aplicación de los métodos, técnicas e instrumentos de investigación descritos anteriormente.

Después de llevar a cabo las encuestas generadas mediante la aplicación FPSICO 4.1, se compartió el cuestionario con el personal rural de salud que decidió participar. Posteriormente, las respuestas se ingresaron manualmente en la herramienta FPSICO 4.1. Una vez completados todos los campos, se obtuvieron los resultados. Estos resultados se clasificaron en cuatro categorías según cada dimensión estudiada: situación adecuada, riesgo moderado, riesgo elevado y riesgo muy elevado.

FIGURA 1 NIVELES DE RIESGO

Riesgo	Color
Muy elevado	
Elevado	
Moderado	
Situación adecuada	

NOTA: Adaptado de FPSICO 4.1, INSST, 2022, FPSICO_Manual_Uso.pdf.

1.1.1. Distribución del personal rural del área de salud del distrito “22D02” en Orellana por género.

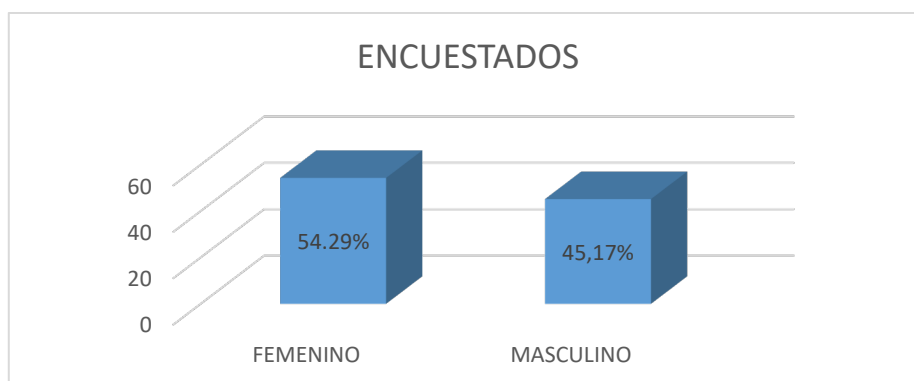
Tabla 2 DISTRIBUCION DEL PERSONAL DEL AREA DE SALUD DEL DISTRITO “22D02” EN ORELLENA POR GENERO.

GENERÓ	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
FEMENINO	19	54.29%
MASCULINO	16	45.71%
TOTAL	35	100%

Elaborado por: Nicole Montenegro

Fuente: Encuesta

FIGURA 2 DISTRIBUCION DEL PERSONAL DEL AREA DE SALUD DEL DISTRITO "22D02" EN ORELLENA POR GENERO.

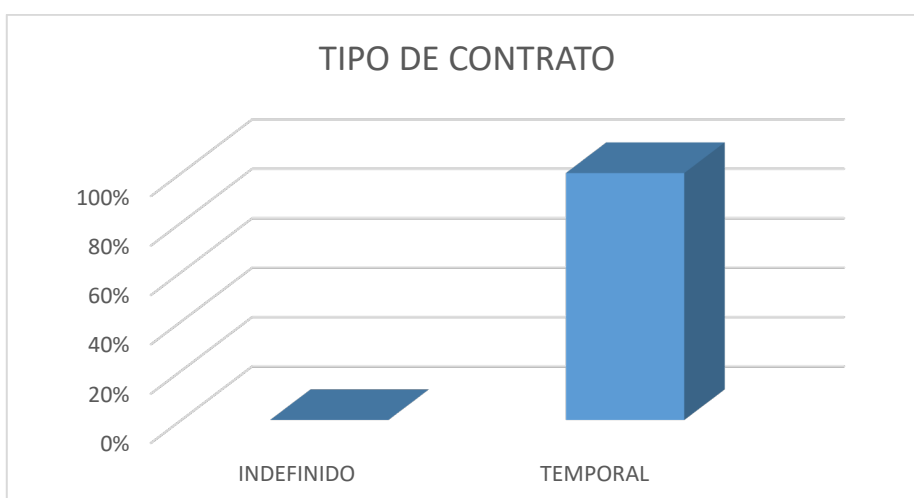


Elaborado por: Nicole Montenegro

Fuente: Encuesta

Análisis: Se puede observar que la distribución del personal de salud por genero muestra que el 45.71% son hombres y el 54.29% son mujeres. Esto indica que participaron más mujeres que hombres en la encuesta.

FIGURA 3 TIPO DE CONTRATO DEL PERSONAL RURAL DEL AREA DE SALUD DEL DISTRITO "22D02" EN ORELLENA.

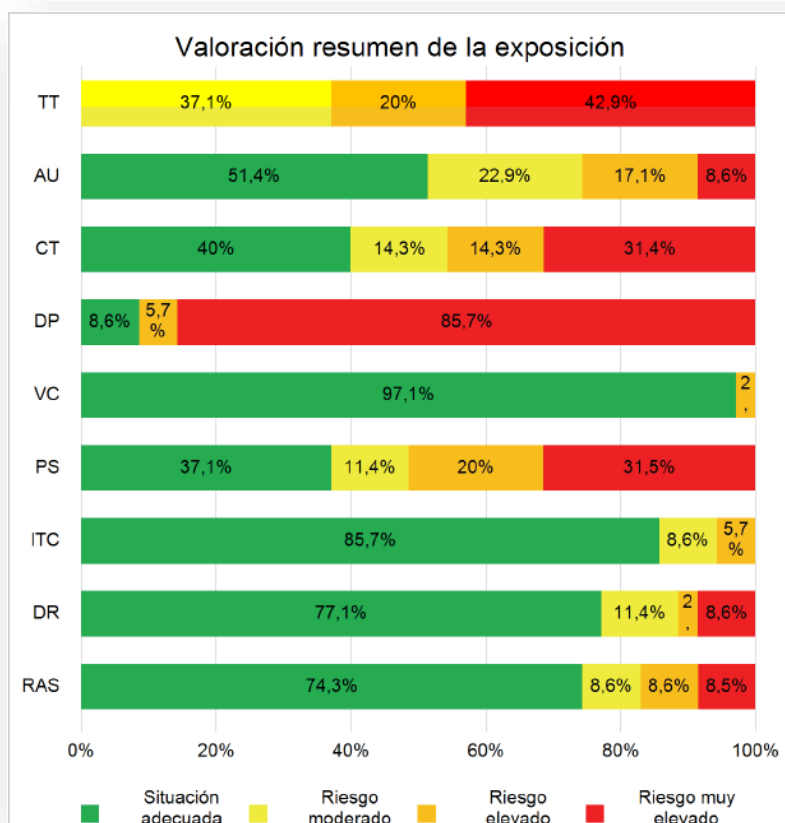


Elaborado por: Nicole Montenegro

Fuente: Encuesta

Análisis: En la distribución grafica podemos observar que el 100% del personal rural del área de salud en el distrito 22D02 en Orellana cuenta con un contrato temporal y el 0% cuenta con un contrato indefinido.

FIGURA 4 PERFIL DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES DEL PERSONAL RURAL DEL AREA DE SALUD DEL DISTRITO “22D02” EN ORELLENA.



NOTA: Adaptado de FPSICO 4.1, INSST, 2022, FPSICO_Manual_Uso.pdf.

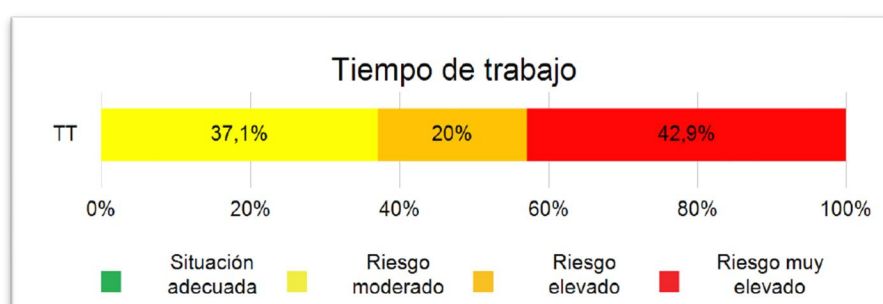
Análisis: El grafico muestra la evaluación de la exposición a diferentes factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. Los factores con mayor situación de riesgo en el personal rural de la salud son:

- **TT (Tiempo de trabajo):** La mayoría de los trabajadores se encuentran en una situación de riesgo muy elevado con 42.9%, seguido de un 37.1% en situación de riesgo moderado y un 20% en riesgo elevado.
- **AU (Autonomía):** Un 51.4% de los trabajadores tienen una situación adecuada, mientras que un 22.9% están en riesgo moderado, un 17.1% en riesgo elevado y un 8.6% en riesgo muy elevado.

- **CT (Carga de trabajo):** El 40% de los trabajadores están en situación adecuada, pero un 31.4% están en riesgo muy elevado, un 14.3% en riesgo elevado y un 14.3% en riesgo moderado.
- **DP (Demandas psicológicas):** La mayoría (85.7%) están en riesgo muy elevado, con un 8.6% en situación adecuada y un 5.7% en riesgo elevado.
- **PS (Participación y supervisión):** Un 37.1% están en situación adecuada, un 31.5% en riesgo muy elevado, un 20% en riesgo elevado y un 11.4% en riesgo moderado.

PERFIL DE EVALUACIÓN DE CADA DIMENSIÓN DE RIESGO PSICOSOCIALES DEL PERSONAL RURAL DEL AREA DE SALUD DEL DISTRITO “22D02” EN ORELLENA.

FIGURA 5 DIMENSIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO (TT).



NOTA: ADAPTADO DE FPSICO 4.1, INSST, 2022, **FPSICO_MANUAL_USO.PDF**

Tabla 3 NIVEL DE RIESGO

Número de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
0	13	7	15

Elaborado por: Nicole Montenegro

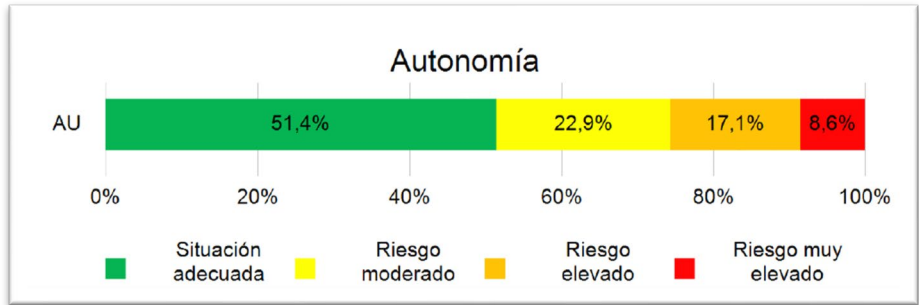
Fuente: FPSICO 4.1

Análisis: Como se observa en la gráfica, un total de 35 trabajadores se distribuyen entre los diferentes niveles de riesgo: 13 en riesgo moderado, 7 en riesgo elevado y 15 en riesgo muy elevado.

El mayor porcentaje de trabajadores (42,9%) se encuentra en un riesgo muy elevado. Este resultado refleja que más del (90%) de los empleados trabaja los sábados, feriados y días

festivos, y más del (50%) no dispone de 48 horas de descanso en el transcurso de una semana consecutiva y que a veces su horario laboral les permite compaginar con su tiempo libre.

FIGURA 6 DIMENSIÓN DE AUTONOMÍA (AU).



NOTA: Adaptado de FPSICO 4.1, INSST, 2022, **FPSICO_Manual_Uso.pdf**.

Tabla 4 NIVEL DE RIESGO

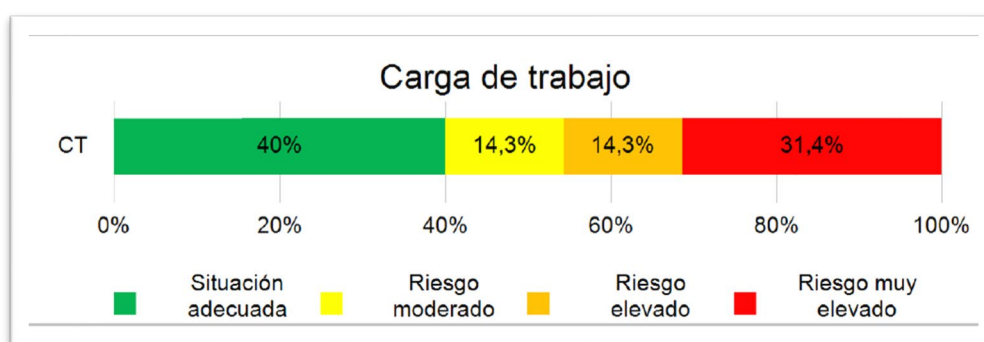
Número de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
18	8	6	3

Elaborado por: Nicole Montenegro

Fuente: FPSICO 4.1

Análisis: La mayoría de los trabajadores (51.4%) están en una situación adecuada en términos de autonomía, lo cual es positivo ya que más de la mitad del grupo no presenta riesgos significativos en esta área. Un 22.9% de los trabajadores está en riesgo moderado, representa una proporción considerable que podría beneficiarse de acciones para mejorar su autonomía. Entre los trabajadores en riesgo elevado (17.1%) y muy elevado (8.6%), un total de 25.7% de los trabajadores podrían necesitar intervenciones más urgentes para mejorar su autonomía.

FIGURA 7 DIMENSIÓN DE CARGA DE TRABAJO (CT).



NOTA: Adaptado de FPSICO 4.1, INSST, 2022, **FPSICO_Manual_Uso.pdf**.

Tabla 5 NIVEL DE RIESGO

Número de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
14	5	5	11

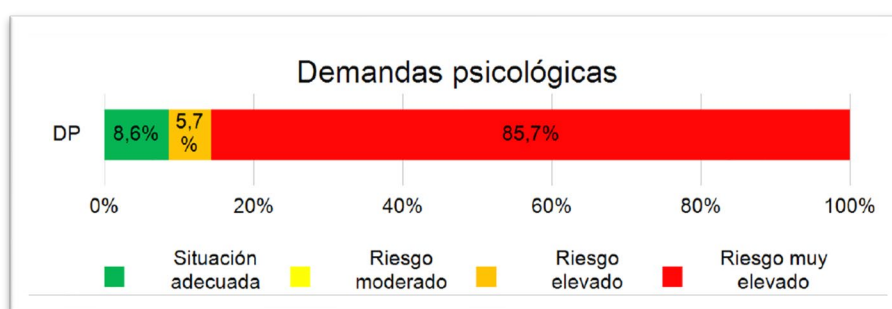
Elaborado por: Nicole Montenegro

Fuente: FPSICO 4.1

Análisis: En la gráfica se observa que el (40%) de la carga de trabajo se encuentra en una situación adecuada, representando 14 trabajadores. El (14.3%) de los trabajadores está en una situación de riesgo moderado. Una proporción igual de (14.3%), también con 5 trabajadores, está en riesgo elevado. Un significativo (31.4%) de los trabajadores, correspondiente a 11 personas, está en un nivel de riesgo muy elevado.

Los valores de riesgo elevado y muy elevado puede estar significativamente influenciado por la necesidad de atender múltiples tareas simultáneamente, la frecuencia con la que se requiere mantener una atención exclusiva en el trabajo y el alto nivel de concentración que se necesita para realizar las labores.

FIGURA 8 DIMENSION DE DEMANDAS PSICOLOGICAS (DP).



NOTA: Adaptado de FPSICO 4.1, INSST, 2022, **FPSICO_Manual_Uso.pdf**.

Tabla 6 NIVEL DE RIESGO

Número de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
3	0	2	30

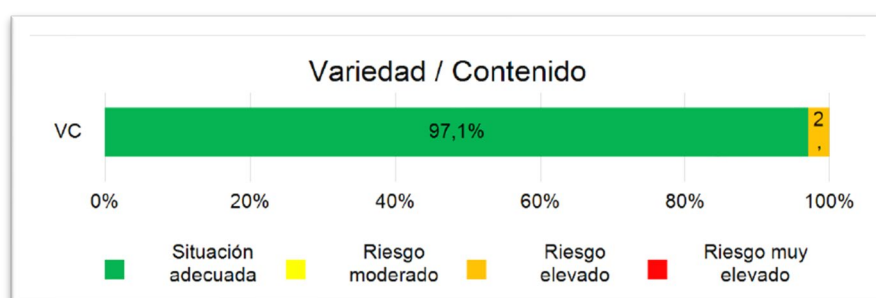
Elaborado por: Nicole Montenegro

Fuente: FPSICO 4.1

Análisis: Según el gráfico podemos ver que existen que un (85.7%) que enfrenta un riesgo muy elevado. Solo un pequeño grupo de trabajadores (8.6%) se encuentra en una situación adecuada. No hay personas en situación de riesgo moderado, y un mínimo porcentaje (5.7%) enfrenta un riesgo elevado.

El personal en riesgo muy elevado suele ocupar puestos con altas exigencias cognitivas, como aprender cosas o métodos nuevos con frecuencia, adaptarse a nuevas situaciones, tener buena memoria y tomar iniciativas. Además, enfrentan demandas emocionales significativas debido al trato directo y constante con pacientes y sienten la necesidad de ocultar sus emociones ante superiores y compañeros.

FIGURA 9 DIMENSIÓN DE VARIEDAD/CONTENIDO(VC).



NOTA: Adaptado de FPSICO 4.1, INSST, 2022, **FPSICO_Manual_Uso.pdf**.

Tabla 7 NIVEL DE RIESGO

Número de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
34	0	1	0

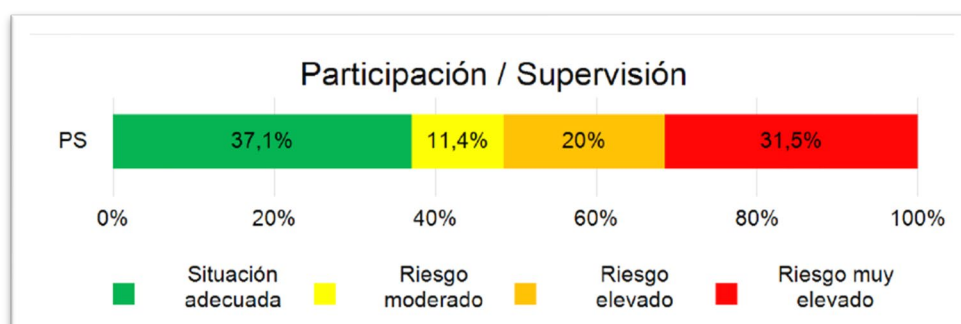
Elaborado por: Nicole Montenegro

Fuente: FPSICO 4.1

Análisis: La gran mayoría (97.1%) de los trabajadores están en una situación adecuada en términos de "Variedad / Contenido". Solo un pequeño porcentaje (2.9%) se encuentra en riesgo elevado. No hay trabajadores en las categorías de riesgo moderado ni riesgo muy elevado.

El resultado que indica un elevado riesgo psicosocial podría deberse a que, en ocasiones, el trabajo puede volverse rutinario y los trabajadores no tienen claro cómo su labor contribuye a la organización.

FIGURA 10 DIMENSIÓN DE PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN(PS).



NOTA: Adaptado de FPSICO 4.1, INSST, 2022, **FPSICO_Manual_Uso.pdf**.

Tabla 8 NIVEL DE RIESGO

Número de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
13	4	7	11

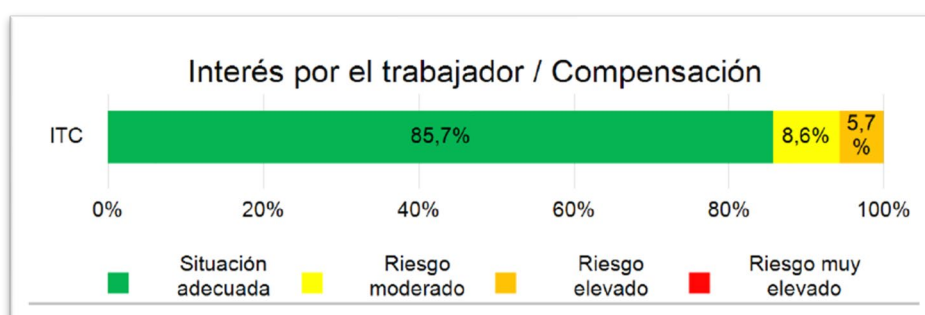
Elaborado por: Nicole Montenegro

Fuente: FPSICO 4.1

Análisis: Como podemos observar en el gráfico, un 37,1% del total de trabajadores se encuentran en una situación adecuada de participación y supervisión (13 trabajadores). El 11,4% de los trabajadores están en un nivel de riesgo moderado (4 trabajadores). El 20% de los trabajadores se encuentran en una situación de riesgo elevado en cuanto a participación y supervisión (7 trabajadores).

En los niveles de riesgo, ya sea elevado o muy elevado, se corresponde con la escasa o inexistente participación del personal en diversas áreas. Esto incluye la falta de involucramiento en la actualización de equipos y materiales, modificaciones en los métodos de trabajo, reestructuración o reorganización de departamentos, cambios en la dirección, y en la creación de normas de trabajo. Además, se observa una supervisión inadecuada en la forma en que se realizan las tareas.

FIGURA 11 INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN (TC).



NOTA: Adaptado de FPSICO 4.1, INSST, 2022, **FPSICO_Manual_Uso.pdf**.

Tabla 9 NIVEL DE RIESGO

Número de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
30	3	2	0

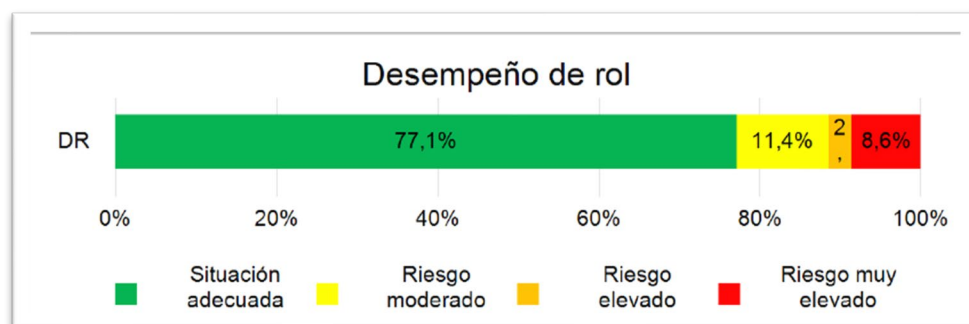
Elaborado por: Nicole Montenegro

Fuente: FPSICO 4.1

Análisis: La mayoría de los trabajadores (85,7%) está en una situación adecuada en cuanto al interés y la compensación, lo cual es muy positivo. Sin embargo, hay un pequeño porcentaje de trabajadores (8,6% en riesgo moderado y 5,7% en riesgo elevado). No hay trabajadores en situación de riesgo muy elevado, lo que es un indicativo favorable de la gestión actual.

El riesgo moderado y elevado podría estar relacionado con la falta de información adecuada proporcionada por la empresa sobre las oportunidades de promoción, así como con las limitadas facilidades para el desarrollo profesional. Además, también puede influir la percepción de que las recompensas por el esfuerzo realizado son insuficientes.

FIGURA 12 DIMENSIÓN DESEMPEÑO DE ROL(DR).



NOTA: Adaptado de FPSICO 4.1, INSST, 2022, FPSICO_Manual_Uso.pdf.

Tabla 10 NIVEL DE RIESGO.

Número de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
27	4	1	3

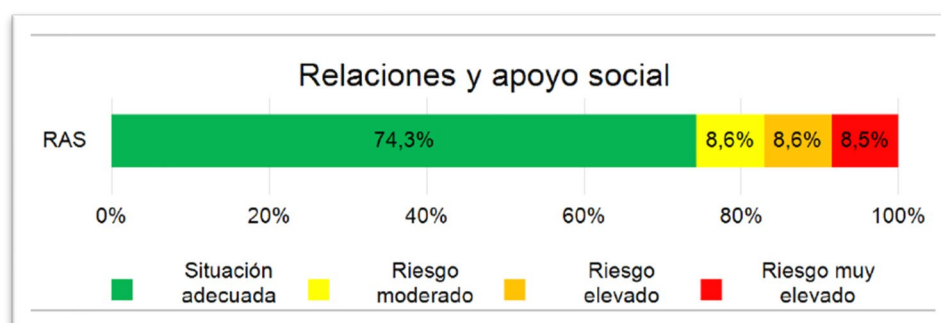
Elaborado por: Nicole Montenegro

Fuente: FPSICO 4.1

Análisis: Como el gráfico indica la mayor parte del desempeño del rol se encuentra en una situación adecuada que es más de tres cuartas partes (77.1%). Una parte menor pero significativa (11.4%) está en una situación de riesgo moderado. Un pequeño porcentaje (2%) está en una situación de riesgo elevado. Una proporción considerable (8.6%) se encuentra en una situación de riesgo muy elevado.

Los casos de riesgo elevado y muy elevado pueden originarse debido a la frecuente asignación de tareas que no pueden ser completadas por falta de recursos o materiales. Además, la necesidad de desviarse de los métodos establecidos para ejecutar ciertas tareas y la presión para tomar decisiones o realizar acciones que generan conflictos morales o legales también contribuyen a estos niveles de riesgo.

FIGURA 13 DIMENSIONES EN RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS).



NOTA: Adaptado de FPSICO 4.1, INSST, 2022, FPSICO_Manual_Uso.pdf.

Tabla 11 NIVEL DE RIESGO

Número de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
26	3	3	3

Elaborado por: Nicole Montenegro

Fuente: FPSICO 4.1

Análisis: En el grafico podemos ver que la mayoría de los trabajadores tiene relaciones y apoyo social adecuados (74.3%). Sin embargo, 25.7% se encuentra en algún nivel de riesgo, desde moderado hasta muy elevado.

Los valores de riesgo moderado, elevado y muy elevado pueden estar relacionados con los frecuentes conflictos interpersonales que enfrenta el personal de salud. Además, estos trabajadores a menudo sufren situaciones de violencia psicológica, como amenazas, insultos y descalificaciones personales, principalmente por parte de los pacientes. Otro factor que contribuye a estos niveles de riesgo es la falta de conocimiento sobre cómo manejar adecuadamente los conflictos interpersonales dentro del equipo de salud.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

1.1. Fundamentos teóricos aplicados

Explicar los fundamentos teóricos aplicados en la propuesta, donde se especifique los conceptos principales y sus bases teóricas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define los riesgos psicosociales como las interacciones entre el contenido, la gestión y la organización del trabajo, junto con otras condiciones ambientales y organizativas, y las competencias y necesidades de los trabajadores. Estas interacciones pueden influir negativamente en la salud de los trabajadores, afectando sus percepciones y experiencias. En otras palabras, los riesgos psicosociales abarcan aspectos del diseño y la gestión del trabajo, así como sus dimensiones sociales y organizativas, que tienen el potencial de causar daños psicológicos y/o físicos (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], 2018).

En Ecuador, la legislación define los riesgos psicosociales como "todos los elementos o factores presentes en los distintos sectores laborales que pueden influir en la salud física o mental de un trabajador" (Intriago, 2018). Sin embargo, la normativa legal del país no satisface completamente las expectativas y necesidades del desarrollo científico en relación con el ámbito laboral y la globalización (Intriago, 2018).

Para el estudio y prevención de riesgos psicosociales, se deben considerar las siguientes normativas legales vigentes:

Código de Trabajo: Este código establece la obligación de "implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades de acoso laboral, para prevenir toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que pudiera generarse en la relación laboral entre los trabajadores y entre estos y el empleador" (Código de Trabajo, 2005, Artículo 42).

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

El estudio reveló que las dimensiones más afectadas entre el personal de salud, expuesto en sus diferentes puestos de trabajo, son las demandas psicosociales y la participación social. Las

demandas psicosociales incluyen exigencias emocionales, esfuerzo por ocultar emociones y la necesidad de interactuar con personas. Estos aspectos son persistentes y coinciden con estudios realizados en centros de salud en Chile, donde se encontró que las exigencias emocionales son el riesgo psicosocial más alto, contribuyendo a las enfermedades de los trabajadores tanto a nivel estructural como organizacional. Los centros de salud son instituciones donde el trabajo emocional es significativo, afectando la carga emocional de los trabajadores, su valencia y su relación con el puesto laboral. Esta dimensión no afecta necesariamente la salud de los trabajadores cuando mantienen una identidad profesional en su puesto de trabajo, pero puede desarrollar enfermedades en caso de disonancia emocional (Méndez, 2018).

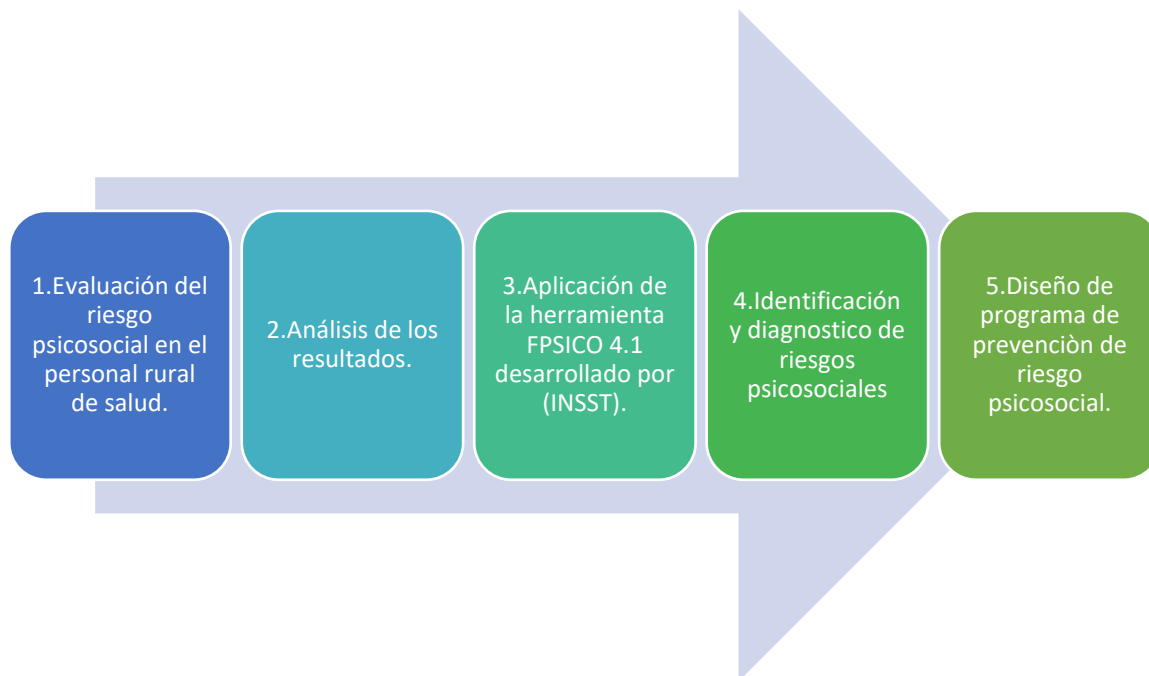
En respuesta a estos hallazgos, el Ministerio del Trabajo de Ecuador ha implementado una guía para evaluar los riesgos psicosociales, describiendo la implementación de programas para la prevención de estos riesgos. Estos programas se centran en la educación, prevención y promoción, con el objetivo de promover la salud física y mental de los trabajadores en el entorno laboral y reducir la discriminación en el trabajo (Trabajo, 2018).

Se realizó un estudio no experimental, cuantitativo y descriptivo, enfocado en la evaluación de 35 profesionales rurales de la salud del distrito "22D02" en Orellana durante el periodo de enero a diciembre de 2023. El objetivo fue identificar los riesgos psicosociales más prevalentes entre el personal de salud y su relación con el estrés laboral. Utilizando la metodología de la herramienta FPSICO 4.1, se administraron cuestionarios que revelaron que las dimensiones psicosociales de Tiempo de Trabajo (TT), Autonomía (AU), Carga de Trabajo (CT), Demandas Psicológicas (DP) y Participación Social (PS) son los factores más influyentes en la salud de los trabajadores.

1.2. Descripción de la propuesta

a. Estructura general

Tabla 12 ESTRUCTURA DE DISEÑO DEL PLAN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.



b. Explicación del aporte

Introducción

El presente programa de prevención de riesgos psicosociales ha sido formulado con el objetivo de salvaguardar al personal que trabaja en los diversos centros de salud del distrito 22D02. Este programa propone una serie de medidas preventivas, de control, mitigación, compensación, capacitación y seguimiento. Es fundamental entender el programa de prevención como una herramienta dinámica y adaptable, que debe ser actualizada y mejorada conforme los procedimientos y prácticas laborales evolucionen.

1. Objetivo General

- Prevenir los riesgos psicosociales identificados en el personal de salud rural del distrito 22D02 en Orellana.

2. Objetivos Específicos

- Identificar los riesgos psicosociales más prevalentes en los centros de salud del distrito 22D02.
- Desarrollar medidas preventivas para los riesgos psicosociales presentes.
- Proveer al personal un manual que garantice un entorno laboral positivo.

3. Alcance

El plan de prevención de riesgos psicosociales está dirigido a el personal rural del distrito 22D02 en Orellana.

4. Responsables

La implementación y seguimiento del programa estarán a cargo de la máxima autoridad y Talento Humano.

c. Estrategias y/o técnicas

Propuesta de Diseño de un Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales para el Personal Rural del Distrito 22D02 en Orellana.

Propuesta

A continuación, se presenta un plan detallado de propuestas diseñadas para abordar las problemáticas de Tiempo de trabajo, Autonomía, Carga de trabajo, Demandas Psicológicas, Participación y supervisión, relaciones y apoyo social en el entorno laboral. Este plan incluye los componentes de cada propuesta, el espacio de tiempo para su ejecución, así como el orden y la prioridad de cada uno.

1. Tiempo de Trabajo

Componentes:

- Evaluación de Horarios: Realizar un análisis de los horarios de trabajo actuales.
- Monitorización de Horas Extra: Establecer un sistema para controlar y reducir las horas extra.
- Descansos Programados: Instituir pausas regulares durante la jornada laboral.

Espacio de Tiempo y Prioridad:

- Evaluación de Horarios: 1 mes.
- Implementación de Horarios Flexibles: 3 meses.
- Monitorización de Horas Extra: Continuo, con revisiones mensuales.
- Descansos Programados: Inmediato y continuo.

2. Autonomía

Componentes:

- Capacitación en Toma de Decisiones: Ofrecer talleres y capacitaciones.
- Delegación de Responsabilidades: Fomentar la delegación de tareas.
- Evaluación y Retroalimentación: Realizar evaluaciones periódicas y ofrecer retroalimentación constructiva.

Espacio de Tiempo y Prioridad:

- Capacitación en Toma de Decisiones: 2 meses.
- Delegación de Responsabilidades: Continuo, con revisiones mensuales.
- Evaluación y Retroalimentación: Continuo, con revisiones trimestrales.

3. Carga de Trabajo

Componentes:

- Evaluación Inicial: Analizar la distribución actual de tareas y responsabilidades.
- Optimización de Procesos: Revisar y mejorar los procesos internos para aumentar la eficiencia.
- Contratación de Personal Adicional: Evaluar la necesidad de contratar más personal.
- Distribución Equitativa de Tareas: Asignar tareas de manera equitativa para evitar la sobrecarga en ciertos empleados.

Espacio de Tiempo y Prioridad:

- Evaluación Inicial: 1 mes.

- Optimización de Procesos: 3 meses.
- Contratación de Personal Adicional: 2 meses.
- Distribución Equitativa de Tareas: Continuo, con revisiones trimestrales.

4. Demandas Psicológicas

Componentes:

- Apoyo Psicológico: Proveer servicios de apoyo psicológico y asesoramiento.
- Talleres de Manejo del Estrés: Organizar talleres y capacitaciones.
- Ambiente de Trabajo Saludable: Fomentar un ambiente de trabajo saludable.

Espacio de Tiempo y Prioridad:

- Apoyo Psicológico: Inmediato y continuo.
- Talleres de Manejo del Estrés: 3 meses.
- Ambiente de Trabajo Saludable: Continuo.

5. Participación y Supervisión

Componentes:

- Fomentar la Participación: Crear canales de comunicación efectivos.
- Reuniones Regulares: Realizar reuniones periódicas.
- Supervisión Constructiva: Proveer una supervisión constructiva.

Espacio de Tiempo y Prioridad

- Fomentar la Participación: 1 mes.
- Reuniones Regulares: Continuo.
- Supervisión Constructiva: Continuo, con revisiones trimestrales.

7. Evaluación y Seguimiento

Componentes:

- Monitoreo Continuo: Realizar evaluaciones periódicas.
- Retroalimentación Continua: Establecer un sistema de retroalimentación continua.

- Informes de Progreso: Elaborar informes de progreso regulares.

Espacio de Tiempo y Prioridad:

- Monitoreo Continuo: Continuo, con revisiones trimestrales.
- Retroalimentación Continua: Continuo.
- Informes de Progreso: Trimestral.

1.3. Validación de la propuesta

En esta presente propuesta se menciona la validación por parte de la especialista en el tema

PISC. GEANELLA GEOVANNA TIPAN CADENA, con título de Psicóloga, con 5 años de experiencia en el área de psicología en el distrito 22D02 en Orellana.

1.4. Matriz de articulación de la propuesta

Tabla 13 MATRIZ DE ARTICULACIÓN.

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
Diseño de un programa de prevención de riesgos psicosociales para el personal rural del distrito 22D02 en Orellana.	<ul style="list-style-type: none"> OIT (Organización Internacional del Trabajo). Revisión Bibliográfica de Estudios similares. OMS (Organización Mundial de la Salud). 	Estudio Cuantitativo, Descriptivo, Observacional, Transversal y De campo.	Aplicación del Cuestionario de evaluación de riesgos Psicosociales FPSICO 4.1 en el personal rural de salud del distrito 22D02 en Orellana.	Luego de analizar los resultados obtenidos a partir de los cuestionarios administrados al personal de salud, se identificaron varios riesgos con niveles de MUY ELEVADO según la evaluación con el instrumento FPSICO 4.0. Los riesgos detectados fueron: Tiempo de Trabajo (42.9%), Carga de Trabajo (31.4%), Demandas Psicológicas (85.7%), y Participación y Supervisión (31.5%). En consecuencia, se procede al diseño de un programa de control psicosocial para abordar estas áreas críticas.	Cuestionarios de Riesgos Psicosociales FPSICO versión 4.1.

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define los riesgos psicosociales como la interacción entre el trabajo, el entorno laboral y las condiciones de la organización, considerando a su vez las capacidades, necesidades, cultura y experiencias del trabajador. Estas interacciones, a través de las percepciones y experiencias del empleado, pueden influir en su salud, rendimiento y satisfacción laboral. En otras palabras, se refiere a todas aquellas características de las condiciones laborales que pueden afectar la salud del trabajador. En esta investigación integramos los factores psicosociales e identificamos aquellas características que pueden afectar tanto la salud física como mental de los empleados.
- La herramienta FPSICO 4.1 consta de nueve dimensiones de riesgo psicosocial: Autonomía (AU), Tiempo de trabajo (TT), Carga de trabajo (CT), Demandas Psicológicas (DP), Variedad/contenido (VC), Participación/supervisión (PS), Interés por el trabajador/compensación (ITC), Desempeño de rol (DR) y Relaciones y apoyo social (RAS). Estas dimensiones proporcionan al perfil valorativo una puntuación de riesgo que puede clasificarse como situación adecuada, riesgo moderado, riesgo elevado y riesgo muy elevado. En nuestro estudio, los riesgos identificados fueron: Tiempo de Trabajo (42.9%), Autonomía (8.6%), Carga de Trabajo (31.4%), Demandas Psicológicas (85.7%) y Participación y Supervisión (31.5%). Para abordar estos riesgos, se diseñó un plan de prevención.
- Se lleva a cabo un plan de prevención de riesgos psicosociales en el personal de la salud, abordando las dimensiones psicosociales con mayor riesgo y teniendo en cuenta las problemáticas más destacadas. Este plan incluye una propuesta para controlar los riesgos identificados, estableciendo la frecuencia de seguimiento y los métodos para verificar su efectividad.
- Finalmente, el plan de prevención de riesgos psicosociales juega un papel crucial. A través de la identificación de los principales riesgos, el análisis de datos estadísticos y la formulación de una propuesta detallada, hemos establecido un marco para abordar los riesgos psicosociales en 5 dimensiones clave. El seguimiento continuo de este plan es esencial para garantizar el bienestar físico y mental de los trabajadores. Los beneficios de este enfoque se extienden a la institución en su conjunto, mejorando la calidad del

ambiente laboral y, en consecuencia, impactando positivamente a los compañeros de trabajo, pacientes y familiares de los empleados.

RECOMENDACIONES

- Para abordar la inadecuada situación laboral, es recomendable realizar auditorías periódicas de carga de trabajo y ajustar asignaciones para asegurar un equilibrio entre las tareas y el tiempo disponible.
- Fomentar un programa de capacitación en toma de decisiones y delegación de responsabilidades para aumentar la autonomía y empoderamiento de los empleados, motivándolos a asumir un rol activo en sus tareas.
- Establecer un programa de apoyo psicológico y manejar el estrés en el lugar de trabajo, que incluya talleres y recursos accesibles para los empleados que enfrenten altas demandas psicológicas.
- Implementar reuniones regulares y canales de comunicación claros que inviten a los empleados a expresar sus opiniones y preocupaciones, creando un ambiente colaborativo y productivo.
- Se recomienda la utilización de la herramienta FPSICO 4.1 para la medición de riesgos psicosociales en organizaciones e instituciones tanto públicas como del sector privado. Esta versión actualizada es flexible, plausible y de gran alcance, ofreciendo modalidades tanto físicas como computarizadas. Además, permite el cálculo y la generación automatizada de gráficos, así como la exportación e importación de estudios, facilitando la comparación de resultados agrupados según los indicadores añadidos.

BIBLIOGRAFÍA


- Organización Mundial de la Salud. (2019). Salud en zonas rurales: Desafíos y oportunidades. Recuperado de <http://www.who.int>
- Estrada, A., & Isaza, G. (2017). Riesgos psicosociales en el trabajo de médicos rurales. Revista Colombiana de Psiquiatría, 46(2), 116-122.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Estrategia sobre salud mental 2019-2023. OMS.
- García, M. (2021). Aislamiento social y su relación con la salud mental. Revista de Psicología, 67(3), 234-256.
- Ministerio de Educación. (2022, febrero 21). Desempeño del docente. 12.
- Pineida Yanacallo, C. D., & Pazmiño Muñoz, F. G. (2023). Diseño de un programa de control de riesgo psicosocial para docentes de la Unidad Educativa Corazón de María. Repositorio Digital Universidad Israel. <http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/3599>
- Paredes Rivera, C. C. (2023). Diseño de un programa de prevención de riesgos psicosociales del personal operativo del Centro de Salud Zapotillo, Loja Ecuador. Repositorio Digital Universidad Israel. <http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/3600>
- Simbaña Llive, S. D., & Pazmiño Muñoz, F. G. (2023). Diseño de un plan de control de riesgos laborales de la salud para El Centro Médico Josué. Repositorio Digital Universidad Israel. <http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/3593>
- Vargas Caicedo, J. P., & Pazmiño Muñoz, F. G. (2024). Diseño de Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales en los Profesionales de la Salud del Centro de Salud tipo A “El Fortín” del Cantón de Guayaquil. Repositorio Digital Universidad Israel. <http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/4028>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2018, noviembre). Efectos sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518?t=1551312519071>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2022). OIT. Obtenido de <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-nuevo-derecho-fundamental-segun-la-oit>
- Organización Internacional del Trabajo. (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT.
- González, M., & Cevallos, R. (2021). Efectos psicosociales del COVID-19 en el personal de salud en Ecuador. Journal of Health Psychology, 26(4), 456-467. <https://doi.org/10.1177/13591053211012345>

- Danilo, & Rosero Bucheli. (2021). Diseño de Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales en los Profesionales de la Salud del Centro de Salud tipo A “El Fortín” del Cantón de Guayaquil. Recuperado de <http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/4028>
- Los riesgos psicosociales laborales. (2011). Revista de Salud Pública, 15(5), 1-12. <https://scielo.isciii.es/scielo>
- Cruz, J. (2023). Impacto de la carga laboral en la salud mental del personal de salud en Ecuador. Revista de Salud Pública, 15(2), 123-134. <https://doi.org/10.1234/rsp.2023.15.2.123>
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2020). Informe sobre el estado de salud mental del personal de salud. Quito: Ministerio de Salud Pública.
- Danilo, F. M., & Rosero Bucheli, M. (2021, junio 14). Evaluación de riesgos psicosociales basado en las metodologías FPSICO 4.0 y en el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo. Caso aplicado al personal médico que labora en el Hospital General Ibarra del IESS. Obtenido de <http://190.15.137.77/bitstream/11010/607/1/TESIS%20MARLON%20FLORES.pdf>
- Pérez, A., & López, S. (2021). Conflictos culturales y su impacto en la atención médica en comunidades rurales de Ecuador. Salud y Sociedad, 10(1), 45-60. <https://doi.org/10.1590/1679-98732021.v10n1.45-60>
- Salazar, L., Rodríguez, T., & Jiménez, P. (2022). Aislamiento social y su efecto en la salud mental del personal de salud rural en Ecuador. Revista de Psicología, 18(3), 200-215. <https://doi.org/10.1234/rps.2022.18.3.200>
- Méndez, N. C. (2018). Riesgos Psicosociales y Salud laboral en Centros de Salud. Recuperado el 13 de octubre de 2018, de scielo: <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v20n63/07182449-cyt-20-63-00155.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2018, octubre). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>
- World Health Organization. (2019). Mental health in the workplace. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/publications/i/item/mental-health-in-the-workplace>
- Next Prevencion. (2021, 8 junio). FPSICO del INSST - Next Prevención. Next Prevención. <https://nextprevencion.com/metodos/psicosociologia/fpsico-del-insst/>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. M. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). McGraw-Hill.


ANEXOS

ANEXO 1


FORMATO DE ENCUESTA



GOBIERNO DE ESPAÑA



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



INSST
INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

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


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

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


ES IMPRESCINDIBLE CONTESTAR TODAS LAS PREGUNTAS

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN


Página 1 de 15



GOBIERNO DE ESPAÑA



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



INSST
INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

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

Página 2 de 15



GOBIERNO DE ESPAÑA

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social



INSST

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

1

2

3

4

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

1

2

3

4

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

1

2

3

4

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

1

2

3

4

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

1

2

3

4

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

1

2

3

4

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca


1

2

3


4

Página 3 de 15



GOBIERNO DE ESPAÑA

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social



INSST

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

1

2

3

4

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

1

2

3

4

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No trabajo en turnos rotativos

1

2

3

4

5

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

Puedo decidir

Se me consulta

Sólo recibo información

Ninguna participación

1

2

3

4

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

Puedo decidir

Se me consulta

Sólo recibo información

Ninguna participación

1

2

3

4

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

Puedo decidir

Se me consulta

Sólo recibo información

Ninguna participación

1

2

3

4

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

Puedo decidir

Se me consulta

Sólo recibo información

Ninguna participación

1

2

3

4

Página 4 de 15

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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




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

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

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

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

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

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

INSST

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

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

Siempre o casi siempre ☐ 1

A menudo ☐ 2

A veces ☐ 3

Nunca o casi nunca ☐ 4

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

Muy alta ☐ 1

Alta ☐ 2

Media ☐ 3

Baja ☐ 4

Muy baja ☐ 5

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

Siempre o casi siempre ☐ 1

A menudo ☐ 2

A veces ☐ 3

Nunca o casi nunca ☐ 4

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

Siempre o casi siempre ☐ 1

A menudo ☐ 2

A veces ☐ 3

Nunca o casi nunca ☐ 4

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

Siempre o casi siempre ☐ 1

A menudo ☐ 2

A veces ☐ 3

Nunca o casi nunca ☐ 4

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

Excesiva ☐ 1

Elevada ☐ 2

Adecuada ☐ 3

Escasa ☐ 4

Muy escasa ☐ 5

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




Siempre o casi siempre ☐ 1

A menudo ☐ 2

A veces ☐ 3

Nunca o casi nunca ☐ 4

Página 10 de 15

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

INSST

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

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

Siempre o casi siempre ☐ 1

A menudo ☐ 2

A veces ☐ 3

Nunca o casi nunca ☐ 4

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

Siempre o casi siempre ☐ 1

A menudo ☐ 2

A veces ☐ 3

Nunca o casi nunca ☐ 4

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

Siempre o casi siempre ☐ 1

A menudo ☐ 2

A veces ☐ 3

Nunca o casi nunca ☐ 4

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

Siempre o casi siempre ☐ 1

A menudo ☐ 2

A veces ☐ 3

Nunca o casi nunca ☐ 4

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

Siempre o casi siempre ☐ 1

A menudo ☐ 2

A veces ☐ 3

Nunca o casi nunca ☐ 4

No tengo, no trato ☐ 5

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

Siempre o casi siempre ☐ 1

A menudo ☐ 2

A veces ☐ 3

Nunca o casi nunca ☐ 4

No tengo, no trato ☐ 5

Página 12 de 15

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

Página 13 de 15

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

Página 14 de 15

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

Muy adecuada
Suficiente
Insuficiente en algunos casos
Totalmente insuficiente

1
2
3
4

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

Muy adecuada
Suficiente
Insuficiente en algunos casos
Totalmente insuficiente

1
2
3
4

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

Muy satisfecho
Satisfecho
Insatisfecho
Muy insatisfecho

1
2
3
4

ANEXO 2.

VALIDACION EXPERTO

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de un plan de prevención de riesgos psicosociales en el personal rural del área de salud del distrito 22D02 en Orellana.

Autor del Trabajo/Artículo: Fernanda Nicole Montenegro Andrade.

Fecha: 22 de agosto del 2023.

Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. Diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales en el personal rural del área de la salud en Orellana.
2. Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el plan de prevención de factores de riesgo psicosociales en el personal rural del área de salud en Orellana.
3. Determinar los principales riesgos psicosociales que afectan al personal rural de la Salud de medicina en Orellana.
4. Diseñar un plan de prevención con intervenciones específicas para mitigar los riesgos psicosociales identificados.
5. Validar el impacto sobre el programa de prevención de Riesgos Psicosociales en personal rural del área de salud en Orellana.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Gisela Tizán Cadena	0805024751	Psicóloga	5 años


Criterios de evaluación:

Criterio	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistemática 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, convenientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Evaluación:

Criterio	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto			X	
Aplicabilidad			X	
Conceptualización			X	
Actualidad			X	
Calidad Técnica			X	
Factibilidad			X	
Pertinencia			X	

Resultado de la Validación:

VALIDADO	✓	NO VALIDADO	FIRMA DEL EXPERTO	 FIRMADO DIGITALMENTE POR: GISIELA TIZÁN CADENA
-----------------	---	--------------------	--------------------------	---