



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL**  
**ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”**

**Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional**

*Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020*

**PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER**

|                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Título del proyecto:</b>                                                                               |
| Diseño de plan de control de riesgos psicosociales en personal residente del Hospital Básico Shushufindi. |
| <b>Línea de Investigación:</b>                                                                            |
| Gestión integrada de organizaciones y competitividad sostenible                                           |
| <b>Campo amplio de conocimiento:</b>                                                                      |
| Servicios                                                                                                 |
| <b>Autora:</b>                                                                                            |
| Mishel Fernanda Arellano Fuentes                                                                          |
| <b>Tutores:</b>                                                                                           |
| Mg. Fausto German Pazmiño Muñoz<br>Mg. Erick Xavier Riofrio Fierro                                        |

**Quito – Ecuador**

**2025**

## APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, **Fausto Germán Pazmiño Muñoz** con C.I: **1710051978** en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: Diseño de plan de control de riesgos psicosociales en personal residente del Hospital Básico Shushufindi.

Elaborado por: Arellano Fuentes Mishel Fernanda, de C.I: 0606155414, 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 agosto del 2025

### Firma

FAUSTO  
GERMAN  
PAZMINO  
MUNOZ

Firmado digitalmente  
por FAUSTO GERMAN  
PAZMINO MUNOZ  
Fecha: 2025.11.14  
16:27:08 -05'00'

## APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, **Erick Javier Riofrio Fierro** con C.I: **1713150827** en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: Diseño de plan de control de riesgos psicosociales en personal residente del Hospital Básico Shushufindi.

Elaborado por: Arellano Fuentes Mishel Fernanda, de C.I: 0606155414, 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 agosto del 2025



---

**Firma**

## DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, Arellano Fuentes Mishel Fernanda con C.I: 0606155414, autor/a del proyecto de titulación denominado: Diseño de plan de control de riesgos psicosociales en personal residente del Hospital Básico Shushufindi. 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., 25 de agosto del 2025

**Firma**

### Tabla de contenidos

|                                                            |        |
|------------------------------------------------------------|--------|
| APROBACIÓN DEL TUTOR -----                                 | 2      |
| DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE ----- | 3      |
| INFORMACIÓN GENERAL-----                                   | 8      |
| Contextualización del tema -----                           | 8      |
| Problema de investigación-----                             | 10     |
| Objetivo general-----                                      | 11     |
| Objetivos específicos-----                                 | 11     |
| Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos ----- | 12     |
| CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO -----                 | 13     |
| 1.1. Contextualización general del estado del arte -----   | 13     |
| 1.1.1 Introducción-----                                    | 13     |
| 1.1.2 Definiciones-----                                    | 13     |
| 1.1.3 Clasificación de riesgos psicosociales-----          | 14     |
| 1.1.4 Características de los riesgos psicosociales-----    | 15     |
| 1.1.5 Repercusiones-----                                   | 16     |
| 1.2. Proceso investigativo metodológico -----              | 18     |
| CAPÍTULO II: PROPUESTA -----                               | 28     |
| 1.1. Fundamentos teóricos aplicados -----                  | 28     |
| 1.2 Descripción de la propuesta-----                       | 31     |
| a. Estructura general-----                                 | 31 b.  |
| Explicación del aporte-----                                | 31 1.3 |
| Validación de la propuesta -----                           | 42     |
| 1.4 Matriz de articulación de la propuesta -----           | 43     |
| CONCLUSIONES-----                                          | 45     |
| RECOMENDACIONES -----                                      | 47     |
| BIBLIOGRAFÍA -----                                         |        |
| 48 ANEXOS-----                                             |        |

**Índice de tablas**

|                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1: Plan de control de riesgos psicosociales – Tiempos de trabajo -----         | 33 |
| Tabla 2: Plan de control de riesgos psicosociales – Autonomía-----                   | 34 |
| Tabla 3: Plan de control de riesgos psicosociales-Carga de trabajo-----              | 35 |
| Tabla 4: Plan de control de riesgos psicosociales-Demandas Psicológicas -----        | 37 |
| Tabla 5: Plan de control de riesgos psicosociales – Participación/Supervisión-----   | 38 |
| Tabla 6: Plan de control de riesgos psicosociales- Trabajador/ Compensación -----    | 39 |
| Tabla 7: Plan de control de riesgos psicosociales- Variedad/ Contenido -----         | 39 |
| Tabla 8: Plan de control de riesgos psicosociales- Desempeño de rol-----             | 40 |
| Tabla 9: Plan de control de riesgos psicosociales resumido/ Variedad/Contenido ----- | 41 |
| Tabla 10: Matriz de articulación-----                                                | 43 |

## Índice de figuras

|                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Ilustración 1: Herramienta de evaluación de riesgos psicosociales -----               | 17 |
| Ilustración 2: Representación de resultados en FPSICO 4.1 -----                       | 18 |
| Ilustración 3: Participación en el Test FPSICO 4.1-----                               | 20 |
| Ilustración 4: Tiempo de exposición -----                                             | 21 |
| Ilustración 5: Tiempo de trabajo -----                                                | 22 |
| Ilustración 6: Autonomía -----                                                        | 22 |
| Ilustración 7: Carga de trabajo-----                                                  | 23 |
| Ilustración 8: Demandas psicológicas -----                                            | 23 |
| Ilustración 9: Variedad/Contenido -----                                               | 24 |
| Ilustración 10: Participación/Supervisión -----                                       | 25 |
| Ilustración 11: Interés por el trabajo/ Compensación -----                            | 25 |
| Ilustración 12: Desempeño de Rol -----                                                | 26 |
| Ilustración 13: Relaciones y apoyo social-----                                        | 26 |
| Ilustración 14: Representación gráfica de la estructura general de la propuesta ----- | 31 |

### **Contextualización del tema**

A lo largo de los años, los riesgos psicosociales han experimentado una evolución sustancial. En este contexto, décadas atrás no se encontraban contemplados en las normativas de salud y seguridad ocupacional, debido a que, al estar asociados principalmente con enfermedades de carácter mental, se asumía que su abordaje correspondía de manera exclusiva a la medicina general o a la psicología. No obstante, este enfoque se ha transformado progresivamente y, en la actualidad, dichos riesgos son reconocidos como factores prioritarios y emergentes en el contexto del vínculo laboral entre el trabajador y la institución, sin importar su origen. (Sierra Hernaiz, 2021)

El cambio ha sido potenciado por la creciente importancia que se le ha dado a la salud laboral que se ha definido de una manera dinámica en la cual múltiples factores llegan a afectarla de manera significativa alterando el desempeño del trabajador y generando efectos negativos en la salud mental del trabajador o agravará condiciones preexistentes, entre estos factores toman especial relevancia la organización de la empresa, relacionamiento interpersonales y hacia el entorno, además de factores de carácter personal inherentes a cada individuo que no tienen relación con el trabajo.(Sierra Hernaiz, 2021)

Algunas bibliografías dividen a los riesgos psicosociales en dos categorías: 1) internos, es decir que están asociados al entorno de la empresa y las actividades netamente laborales y 2) externos que no se relacionan con el trabajo pero que afectan el desarrollo, desempeño y bienestar del trabajador. De manera concomitante, la carga mental del trabajador se encuentra condicionada por las aptitudes y destrezas necesarias para acceder y desempeñarse en el puesto, constituyéndose estas como factores determinantes del rendimiento profesional. No obstante, en ciertas circunstancias, dichas demandas pueden superar el punto fisiológicamente normal de respuesta ante estas exigencias, traduciéndose en afectaciones como: disminución de la capacidad en concentrarse, memorizar y desarrollar afecto, además de generar trastornos como ansiedad, depresión, angustia, miedo, etc. (Ortiz-Chamorro, 2025)

En un ambiente hospitalario, el personal residente (médicos y obstetras) se enfrentan constantemente a elevadas exigencias que abarcan tanto el ámbito clínico como el terapéutico, lo que demanda un alto grado de responsabilidad, precisión y toma de decisiones bajo presión, esta exposición continua no solo implica tomar contacto directo con la enfermedad, el sufrimiento y el dolor del individuo, sino que también requiere del profesional la capacidad de mantener un equilibrio emocional y funcional dentro de un entorno frecuentemente cambiante y desafiante, a ello se suman

factores como los extensos horarios de trabajo, las guardias médicas prolongadas y rotativas, la sobrecarga de pacientes, y la presión por resultados eficientes, los cuales generan un efectos negativamente críticos en la salud física y mental de un trabajador. Además, deben lidiar con elementos estructurales de la institución en la que laboran, como: el clima de la empresa, la calidad de la infraestructura del trabajo, el acceso a recursos, y las relaciones interpersonales dentro del equipo de salud. Estas condiciones, junto con la interferencia constante entre las demandas laborales y la vida familiar o personal, entre otros. (Ortega Aldás, 2021)

Capelo et al, 2021 revisaron varios estudios con relacionados a la presencia de riesgos psicosociales en varios hospitales de América Latina, los autores encontraron la presencia de altos porcentajes de prevalencia y los clasificaron en grandes grupos como son: Exigencias psicológicas con 26,92%; conflicto trabajo familia con 7,69% estos resultados indican posibilidades elevadas de desarrollo de enfermedades de origen laboral. (Capelo Ramón, 2021).

En el Ecuador, se han desarrollado diversos artículos e investigaciones referentes a riesgos psicosociales en contextos hospitalarios, lo cual refleja una creciente preocupación por el bienestar mental y de salud en general del país. No obstante, a pesar de los avances en la generación de evidencia científica, se identificó una carencia significativa de investigaciones centradas en hospitales ubicados en la región amazónica del Ecuador, esta ausencia de estudios es preocupante, considerando que en esta zona geográfica existen condiciones particulares que pueden agravar estos riesgos psicosociales, entre ellas el limitado acceso a recursos, el aislamiento territorial, la insuficiente dotación de recurso humano calificado, la elevada presión asistencial derivada de la alta demanda de servicios de salud, y las condiciones climáticas propias de la región, esto último intensifica el estrés térmico en los trabajadores, lo que provoca reducción de la atención y reacciones más lentas, que tienen como consecuencia mayor probabilidad de cometer errores humanos y accidentes (Beltrán, 2024), sumando aún más carga mental que afrontar durante los regímenes y horarios laborales del personal médico.

## **Problema de investigación**

Un plan ausente para evaluación y control de los riesgos psicosociales es un problema que afecta al personal del Hospital Básico Shushufindi, dentro de este personal se encuentra los médicos que laboran en la unidad, se ha evidenciado que no cuentan con estrategias diseñadas para poder identificar, evaluar, prevenir y finalmente corregir los riesgos de carácter psicosocial del entorno laboral que pueden afectar la salud psicológico, afectivo y física del personal médico.

Lo que se puede manifestar durante el cumplimiento de turnos de 12 horas consecutivas durante el día o noche, y en ocasiones desde 24 horas, prolongándose hasta las 36 horas sin descanso, dado que los horarios son irregulares y cambiantes en la institución por falta de personal médico que cubra puestos en los casos de ausentismo por enfermedad y referencias fuera de la ciudad o provincia, situación que incrementa la carga laboral, exponiéndolos a malos tratos por parte de los usuarios, por una atención medica acelerada, al tener que cubrir diferentes servicios al mismo tiempo.

Además de la constante vulneración de la seguridad tanto del paciente como del personal médico durante la activación de código plata, situación que se presenta de manera regular en la unidad sanitaria, genera un entorno laboral altamente tenso e inestable, debido a que este tipo de eventos, caracterizados por amenazas o actos de violencia, expone de forma directa a los trabajadores de la salud a experiencias traumáticas que afectan no solo su desempeño profesional, sino también su estabilidad emocional y psicológica.

Estos factores psicosociales, cuando se presentan de forma prolongada o sin un manejo adecuado, no solo deterioran el clima organizacional, sino que también actúan como desencadenantes de diversas enfermedades de origen emocional o mental, y pueden exacerbar condiciones de salud preexistentes.

Motivo del cual se origina la necesidad de realizar un plan de riesgo psicosocial dirigido al personal médico del Hospital Básico Shushufindi, con el fin de mantener la salud psicosocial de los médicos que laboran en el único hospital público de la ciudad, el mismo que, al no contar con un plan de control de riesgos psicosociales, aumenta el deterioro progresivo de la salud mental del personal y provocando ausentismo laboral por patologías de naturaleza mental.

### **Objetivo general**

Diseñar un plan de control de riesgos psicosociales en el personal residente del Hospital Básico Shushufindi.

### **Objetivos específicos**

1. Contextualizar los fundamentos teóricos sobre riesgos psicosociales presentes en el ámbito laboral intrahospitalario a los que se encuentran expuestos los residentes.
2. Determinar los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los residentes del Hospital Básico Shushufindi.
3. Elaborar un plan de riesgos psicosociales para el personal residente del Hospital Básico Shushufindi.
4. Valorar a través de criterio de especialistas el diseño de plan de riesgos psicosociales en el personal residente del Hospital Básico de Shushufindi.

### **Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:**

La implementación de un plan de control de riesgos psicosociales en instituciones de salud, como el Hospital Básico Shushufindi, constituye una herramienta estratégica con impacto directo como indirecto en diversos niveles del sistema de atención sanitaria.

Teniendo así como beneficiarios directos a los profesionales de la salud, en específico al personal médico, los cuales se encuentran expuestos a múltiples factores psicosociales que pueden desencadenar enfermedades o exacerbar las ya existentes, tales como estrés crónico, ansiedad, agotamiento emocional o el síndrome de burnout, por lo cual al implementar un plan que contempla la identificación, análisis y regulación de estos factores, promueve el bienestar integral del trabajador, generando mayor satisfacción laboral lo que beneficia además a la institución al disminuir el ausentismo, mejorar el desempeño del personal y la disminución de enfermedades relacionadas con el trabajo. De tal manera que al trabajar en un entorno laboral saludable permite que el personal médico brinde una atención de mayor calidad y calidez, siendo parte de los beneficiarios indirectos los pacientes.

De la misma forma hospital también se beneficia notablemente al mejorar el clima organizacional y fortalecer la cohesión entre equipos de trabajo, optimiza la productividad y eficiencia de los procesos asistenciales, a su vez disminuye los costos operativos asociados a la inestabilidad laboral al reducir la rotación del personal y licencias médicas por enfermedad, por último al aplicar estrategias del control de riesgos psicosociales se contribuye al cumplimiento de las normativas legales en el campo de la salud y seguridad ocupacional, fortaleciendo el compromiso de la institución con el desarrollo sostenible de los recursos humanos.

A nivel más amplio, el sistema de salud local y regional se ve fortalecido al poder usar esta herramienta como ejemplo para la implementación de nuevos planes de control de riesgos psicosociales adaptados a las necesidades de cada institución de la salud.

Finalmente, las familias del personal médico son beneficiadas ya que, al mitigar los efectos de los factores psicosociales laborales, mejora la relación intrafamiliar, al mantener un equilibrio adecuado entre la vida personal y profesional.

En síntesis, el diseño y aplicación de un plan de control de riesgos psicosociales tiene un alcance amplio y trascendental. Su impacto se evidencia no solo en la salud del trabajador, sino en la calidad del sistema de atención, la eficiencia institucional y el bienestar social en general.

## **CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO**

### **1.1. Contextualización general del estado del arte**

#### **1.1.1 Introducción**

Es importante señalar que, en su afán por mantenerse competitivas frente a las exigencias del mercado global y el acelerado avance tecnológico, las organizaciones requieren cada vez más que sus colaboradores respondan a altas demandas cognitivas, sociales y emocionales en el desarrollo de sus funciones. Generando presión constante, lo que puede comprometer la salud mental del personal y tener un impacto adverso en el cumplimiento de los objetivos de productividad. Por tal motivo, se vuelve fundamental implementar un modelo de gestión enfocado en el manejo del estrés laboral, el agotamiento emocional y otros factores relacionados, ya que estas exigencias actúan como desencadenantes de condiciones psicosociales de riesgo que afectan directamente el bienestar integral del capital humano.(Llanos Encalada & Caicedo Torres, 2022)

En la actualidad, las relaciones laborales frecuentemente se ven impactadas por conductas inapropiadas o disfuncionales por parte de algunos integrantes del equipo de trabajo, lo que influye de manera negativa en las condiciones en que los demás miembros deben desempeñar sus funciones. Esta situación, sumada a una deficiente organización del trabajo, incide directamente en el comportamiento de los trabajadores y contribuye a la aparición de los denominados riesgos psicosociales, los cuales afectan tanto el clima organizacional como el bienestar del personal.(Urdaneta, 2020)

La presencia de factores de riesgo psicosocial en el medio laboral no implica de manera inmediata un deterioro en la salud del trabajador; sin embargo, representa una amenaza potencial que requiere la implementación de estrategias de afrontamiento dentro del contexto organizacional. Estas estrategias son fundamentales para preservar y fomentar el bienestar psicológico y social del personal, tal como lo señalan diversos autores y organismos especializados en salud ocupacional. (Roa-Cárdenas et al., 2022)

#### **1.1.2 Definiciones**

Según la Organización Internacional del Trabajo denomina a los riesgos psicosociales como: “Aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés” (OIT, 2013)

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA) establece que: “los riesgos psicosociales deben ser analizados desde aspectos relacionados con el diseño de la organización y los procesos de gestión laboral, sin dejar de lado el contexto social y medioambiental que puede influir en el daño psicológico, social y físico que se puede generar al trabajador”. Para la OSHA es importante tener 3 elementos presentes: (Agudelo, 2021)

- Riesgo: estos no llegan a ser observables necesariamente, pero su presencia puede afectar directamente al trabajador
- Factor: son las características observables e inherentes al entorno de trabajo y su organización (carga laboral, flexibilidad, horario, apoyo social, etc)
- Indicadores de riesgo: la materialización de los anteriores llegando a ser enfermedades, ausentismos, entre otros.

Los riesgos psicosociales constituyen una problemática relevante en el ámbito de la Seguridad y Salud Ocupacional, ya que generan repercusiones clínicas en la salud mental y física de los trabajadores, y comprometen el desempeño institucional. Este tipo de riesgos se manifiestan en indicadores como el incremento del ausentismo laboral, presentismo, siniestralidad ocupacional, patologías laborales de origen psíquico o multifactorial, así como en mayores tasas de rehabilitación, pago de indemnizaciones, compensaciones económicas y jubilaciones anticipadas, afectando tanto a las organizaciones como a los sistemas de salud y seguridad social.(Ministerio del Trabajo, 2021)

En nuestro país en el año 2018 se desarrolló una Guía que buscaba implementar un programa de prevención de los riesgos psicosociales, misma que fue actualizada en 2021, teniendo como objetivo: “Prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores y servidores.” (Ministerio del Trabajo, 2021)

### **1.1.3 Clasificación de riesgos psicosociales**

Según lo propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se puede comprender el entorno laboral como un continuo dinámico en el que las distintas interacciones generan efectos diferenciados en la salud y el desempeño de los trabajadores. En un extremo de este continuo, las interacciones derivadas de manifestaciones positivas dentro del ambiente de trabajo tienden a fomentar estados de salud física y mental adecuados, así como un rendimiento laboral elevado. En el otro extremo, las interacciones asociadas a manifestaciones negativas pueden contribuir a que los riesgos psicosociales sean desarrollados de manera progresiva y afecten el bienestar individual y la eficiencia organizacional.(Martínez Mejía, 2023)

La OIT (Organización internacional del trabajo) ha establecido cinco principales categorías:

- “El exceso de exigencias psicológicas del trabajo” (OIT, 2013): imposibilidad de opinar en trabajos con exigencia de tareas rápidas e irregulares, o donde se impone la necesidad de tomar decisiones complejas en poco tiempo.
- “La falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo” (OIT, 2013): presente cuando el trabajador no dispone de libertad para decidir cómo ejecutar sus tareas, se limita sus competencias o conocimientos, su labor carece de propósito, no tiene posibilidad de ajustar su jornada a responsabilidades familiares o ni tomar pausas.
- “Falta de apoyo social y de calidad de liderazgo”(OIT, 2013): laboran en aislamiento, sin apoyo de supervisores ni compañeros, con funciones mal definidas, sin acceso a información necesaria ni el tiempo necesario para realizar tareas.
- “Escasas compensaciones del trabajo”(OIT, 2013): Se manifiesta cuando el trabajador experimenta falta de respeto, inseguridad en el empleo, reasignaciones forzadas de puesto o funciones, trato injusto o agresivo, ausencia de reconocimiento, y remuneraciones bajas.
- “Doble jornada o doble presencia” (OIT, 2013): se refiere a la exigencia de cumplir con responsabilidades domésticas y familiares además del trabajo remunerado, sin que la organización laboral facilite la conciliación entre ambas esferas.(OIT, 2013)

#### **1.1.4 Características de los riesgos psicosociales**

Varios artículos mencionan diversas características, pero las mencionadas por Gutiérrez Herrera, engloban de mejor manera las características inherentes de los riesgos psicosociales siendo estas(Gutiérrez Herrera, 2024):

- Evolucionan a lo largo del tiempo y en distintos contextos: La presencia de riesgos psicosociales dentro de una organización dificulta la consolidación de una cultura organizacional clara y el ejercicio efectivo del liderazgo.
- Su medición resulta compleja: Aunque se conocen conceptualmente, su evaluación estandarizada es limitada debido a que cada trabajador los percibe de forma subjetiva, influenciada por su realidad individual.
- Están interconectados con otros tipos de riesgos: Se relacionan estrechamente con dimensiones psicológicas, físicas y sociales del entorno laboral, amplificando su impacto.
- Se vinculan a factores individuales: La percepción y efectos de estos riesgos dependen también de variables personales, como la trayectoria laboral, la experiencia previa y las características psicosociales de cada colaborador.(Gutiérrez Herrera, 2024)

Los factores de riesgo psicosocial, para constituirse en determinantes de una enfermedad laboral, requieren la concurrencia de diversos elementos. Su manifestación se explica principalmente a través de los mecanismos de respuesta al estrés, entendido este como el desequilibrio entre las demandas del entorno laboral y la capacidad del individuo para afrontarlas, en contextos donde el incumplimiento de dichas exigencias conlleva consecuencias percibidas de alta relevancia. Sin embargo, no debe asumirse que los factores psicosociales inciden en la salud exclusivamente mediante el estrés; su influencia se extiende también a aspectos vinculados con las condiciones de la ocupación, tales como la calidad de los períodos de descanso, los hábitos alimenticios, el nivel de actividad física o el sedentarismo. Estas condiciones no solo comprometen el bienestar psicológico y físico de los trabajadores, sino que además pueden agravar patologías preexistentes, generando repercusiones tanto en el individuo como en la dinámica y productividad de la institución.(Olvera Bello, 2021)

### **1.1.5 Repercusiones**

La exposición continua a contextos o situaciones generadoras de estrés impacta negativamente tanto a nivel individual como institucional. En el plano físico, puede manifestarse a través de afecciones como enfermedades cardiovasculares, cefaleas y trastornos musculoesqueléticos. En el ámbito psicológico, las consecuencias incluyen síntomas de depresión, ansiedad, despersonalización y alteraciones del sueño, afectando de manera significativa el bienestar integral del trabajador y el funcionamiento global de la organización.(Buitrago-Orjuela et al., 2021)

La exposición a eventos laborales traumáticos puede desencadenar alteraciones cognitivas y psicológicas significativas, así como favorecer la aparición de trastornos psiquiátricos. Estas consecuencias se traducen en un aumento del ausentismo, la incidencia de enfermedades y la probabilidad de accidentes laborales. Otra de las manifestaciones de la exposición prologada a este tipo de riesgos, considerados psicosociales, llegan a tener acciones negativas al intentar estabilizar su vida dentro del trabajo y fuera del mismo y, en casos frecuentes, conducir hacia adicciones como tabaco, alcohol y drogas a manera de desahogo.(Buitrago-Orjuela et al., 2021)

Otra consecuencia a largo plazo derivada de la exposición sostenida a factores psicosociales es el desarrollo del síndrome de burnout, capaz de llevar al trabajador a un estado donde es incapaz de tratar, relacionarse con compañeros de trabajo de manera idónea además genera disminución en ámbitos como: la calidad, calidez, importancia y rapidez en puestos donde se brinda atención a personas. Esta situación implica un incremento en los costos operativos para las instituciones, reflejado en el aumento del ausentismo laboral, la rotación de personal mediante renuncias o despidos, así como en el incremento de quejas y reclamos presentadas por los usuarios debido a

situaciones de negligencia. A nivel individual, el trabajador puede adoptar una actitud negativa hacia sus funciones, mostrando conductas pasivas o incluso agresivas frente a los pacientes, además de experimentar sentimientos de desvalorización personal y profesional. (Romero & Urrea, 2022)

### 1.1.6 Evaluación

Existe una variedad muy grande de métodos, cuestionarios y herramientas para evaluar estos riesgos, cada uno orientada o desarrollada por y para diversas realidades, entre las que más destacan tenemos las siguientes:

#### *Ilustración 1: Herramientas usadas en riesgos psicosociales*

| HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unipso y el Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)</li> </ul>   |
| Posee distintas versiones adaptadas como SUCESO/ISTAS, COPSOQ III y COPSOQ/PSQCA                                 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales (CEFAP)</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Psychosocial Risk Management Excellence Framework (Prima-EF)</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario de Conductas Negativas Revisado (NAQ-RE)</li> </ul>        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Batería MCMutual-UB</li> </ul>                                          |

**Fuentes:** Propia

Todos ellos diseñados para identificar y analizar condiciones psicosociales que puedan afectar la salud y el bienestar de los trabajadores en distintos contextos organizacionales. (Vargas-Velasco et al., 2022)

En Ecuador, el Ministerio del Trabajo ha desarrollado un cuestionario de Riesgos Psicosociales dirigido a evaluar tanto a las actividades del sector público como a las del privado, abarcando empresas, organizaciones e instituciones donde existan más de diez trabajadores o servidores. Este instrumento consta de 68 ítems distribuidos en ocho dimensiones específicas. No obstante, algunos estudios han evidenciado que los resultados obtenidos tienden a reflejar un nivel de riesgo bajo, lo cual podría atribuirse a que las dimensiones contempladas en el cuestionario no se ajustan completamente a la realidad sociolaboral del país, enfatizando en exceso en aspectos relacionados con el acoso laboral, y dejando de lado otras áreas relevantes. (Anchundia Espinoza, 2021)

## 1.2. Proceso investigativo metodológico

El desarrollo de este proyecto es de alcance descriptivo, debido a que se enfoca en la descripción de la problemática generada por la exposición a los riesgos psicosociales en el ámbito hospitalario, con un enfoque cuantitativo, dado que se utilizará un cuestionario estructurado como instrumento de recolección de datos, permitiendo obtener información numérica que será procesada y analizada mediante técnicas estadísticas apropiadas.

El grupo poblacional de estudio está compuesto por 18 profesionales de la salud, de los cuales 13 son médicos residentes y 5 son obstetras. Este grupo representa el universo de análisis de la investigación.

### 1.2.1. Instrumento de evaluación

El instrumento seleccionado para la recolección de datos en esta investigación es el cuestionario FPSICO 4.1, una herramienta estandarizada diseñada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de España, que permite la evaluación de factores de riesgo psicosocial en entornos laborales, desde varias áreas de la empresa tanto como un área en específico. Al ser un cuestionario ánimo y con garantía de confidencialidad de los resultados permite solicitar al sujeto que sus respuestas sean lo más pegadas a la realidad, con la finalidad de que los resultados sean lo más verídicos posible. (INSST 2022, s. f.)

Este cuestionario se compone de 86 numerales distribuidos en nueve dimensiones; tiempo designado al trabajo (4), carga asignada al trabajo (11), capacidad de autonomía (12), exigencias o demandas psicológicas (12), variación o fundamentos contenidos dentro del trabajo (7), interés que se muestre hacia el trabajador/compensaciones percibidas (8), participación o supervisión (11), desempeño de rol (11), relaciones y apoyo social (10). En la tabla 1 se identifican los ítems correspondientes a cada dimensión. Para la interpretación de resultados una vez obtenidos, primero se convierten los datos en percentiles, clasificándolos niveles de riesgos y representados por los colores como se muestran en la tabla 2.(INSST 2022, s. f.)

#### ***Ilustración 2:Representación de resultados en FPSICO 4.1.***

| RIESGO             | COLOR    |
|--------------------|----------|
| Muy elevado        | Rojo     |
| Elevado            | Naranja  |
| Moderado           | Amarillo |
| Situación adecuada | Verde    |

**Fuente:** Semaforización basada en el cuestionario de evaluación para riesgos psicosociales FPSICO

**1. Tiempo de trabajo:** Este factor valora el tiempo de jornada laboral tanto diaria como semanal, teniendo en cuenta periodos de descanso, incluido la calidad, cantidad, compatibilidad de la vida laboral con la social. (INSST 2022)

**2. Autonomía:** valora la capacidad de gestionar, organizar y tomar decisiones referentes a las actividades laborales, dividiéndolos en autonomía temporal y decisional. (INSST 2022)

**3. Carga de trabajo:** Evalúa el nivel demandas de actividades laborales a los que está sometido el trabajador, considerando el tiempo, esfuerzo de atención, calidad y dificultades de cada una. (INSST 2022)

**4. Demandas psicológicas:** Se refiere a los diversos requerimientos y demandas que deben afrontar en el entorno laboral, exigiendo esfuerzo cognitivo y emocional. (INSST 2022)

**5. Variedad/Contenido:** Hace alusión a la percepción de que el trabajo posee un propósito y valor inherentes, tanto para el trabajador como para la organización y la sociedad en su conjunto, siendo reconocido, significativo y generador de un sentimiento de utilidad que trasciende la retribución económica. (INSST 2022)

**6. Participación/ Supervisión:** Este factor contempla dos dimensiones del control en el ámbito laboral; por un lado, el control que el trabajador puede ejercer mediante el protagonismo que se le otorgue dentro de su trabajo, y por otro, las actividades que realizan los supervisores o jefes inmediatos para asegurarse del cumplimiento de las actividades inherentes al trabajador. (INSST 2022)

**7. Interés por el trabajador / compensación:** Este factor se refiere al interés de la empresa por conocer y atender las percepciones del trabajador, tanto en el presente como a futuro. Se manifiesta en acciones relacionadas con la promoción, formación y crecimiento profesional, en la calidad y actualización de la información proporcionada al personal, así como en la percepción de estabilidad laboral y la equidad entre el esfuerzo invertido y la recompensa obtenida. (INSST 2022)

**8. Desempeño de rol:** Comprende a la asignación de puesto de trabajo y las responsabilidades que conllevan el mismo tales como el tiempo, calidad y cantidad, además de la considera la sobrecarga de rol por asignaciones de tareas fuera del área asignada. (INSST 2022, s. f.)

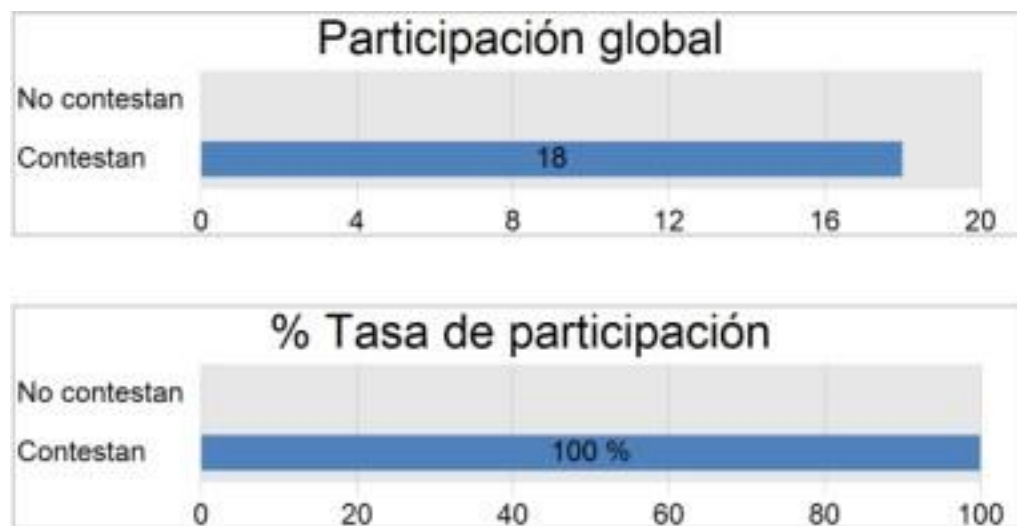
**9. Relaciones y apoyo social:** Este factor se refiere a las interacciones sociales dentro del entorno laboral, destacando el apoyo social como un elemento clave que ayuda a reducir el estrés, ya sea mediante asistencia práctica o respaldo emocional por parte de compañeros y superiores, facilitando así el cumplimiento efectivo de las tareas. (INSST 2022, s. f.)

### 1.3.1. Datos obtenidos mediante la aplicación del instrumento de evaluación FPSICO 4.1 realizado al personal residente del Hospital Básico Shushufindi.

La aplicación del test FPSICO 4.1 se llevó a cabo con la participación de 18 profesionales residentes del Hospital Básico Shushufindi, obteniendo una participación del 100%.

El test se aplicó omitiéndose información personal que pudiera permitir su identificación como edad, cargo, sexo o antigüedad laboral con el propósito de preservar el anonimato y garantizar que los datos obtenidos reflejen de la manera más fidedigna posible la realidad evaluada.

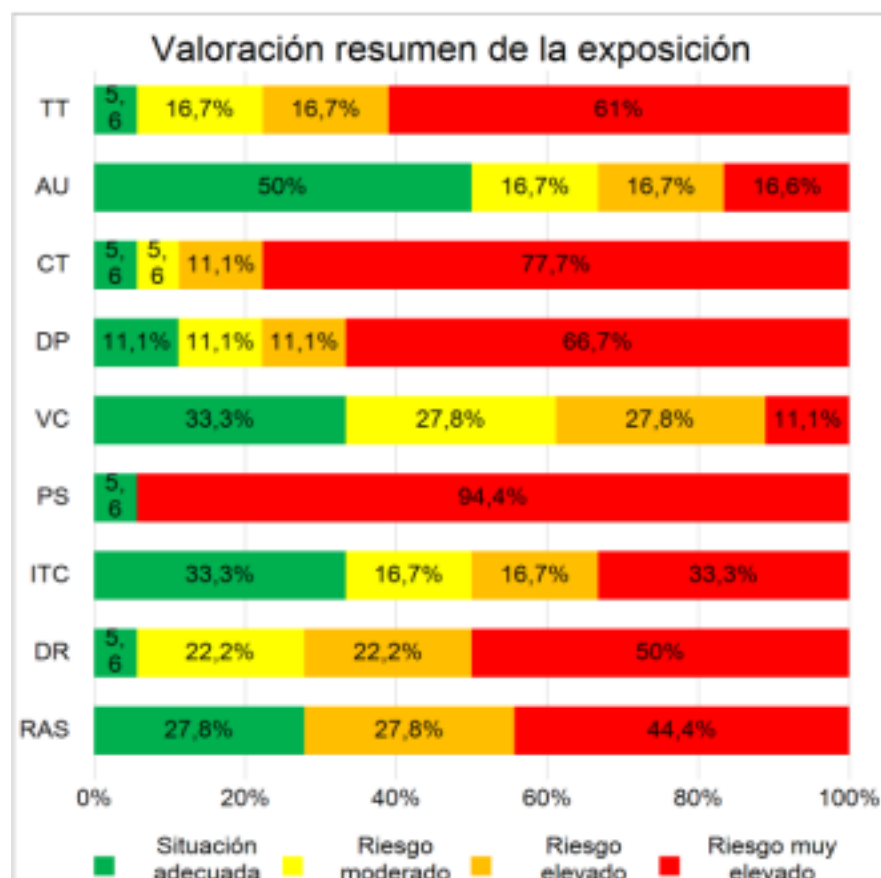
**Ilustración 3: Participación en el Test FPSICO 4.1**



**Fuente:** Propiedades psicométricas del instrumento de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO

**Autor:** Propia.

**Análisis:** El gráfico presenta la tasa de participación correspondiente a la muestra analizada, evidenciando una cobertura del 100 %. Esto indica que la totalidad de los 18 sujetos pertenecientes al personal de salud, considerados dentro del universo de estudio, fueron incluidos en la aplicación del test.



**Fuente:** Semaforización basada en el cuestionario de evaluación para riesgos psicosociales FPSICO

**Autor:** Propia.

**Análisis:** En la aplicación del test FPSICO 4.1 aplicado en el personal residente del Hospital Básico Shushufindi se observan la existencia de un alto índice de los riesgos psicosociales, siendo la población objeto de estudio 18 profesionales encuestados, con cobertura del 100%, el 94,4% de los mismos presentan un riesgo muy elevado en participación/supervisión, junto con carga de trabajo con el 77,7%, demandas psicológicas con el 66,7% y tiempo de trabajo con el 61%. En cuanto al desempeño del rol el 50% presenta un riesgo muy elevado y el otro 50% se distribuye entre riesgo moderado y elevado, presentándose solo el 5,6% semaforizado como “adecuado/a”. De la misma forma relaciones y apoyo social se encuentra con el 44,4% encasillados en “muy elevado” y el resto distribuido entre riesgo elevado y situación adecuada. Por otra parte, el Interés por el trabajador/Compensación pese a presentar el 33,3 % de “muy elevado”, también presenta el 33,3% en situación “adecuada” junto con la variación del trabajo, teniendo “moderado” y “elevado” el 27,8 y “muy elevado” en 11,1. Finalmente la autonomía muestra que el 50% es “adecuado” y el 16,7% en “moderado” tanto como en “elevado” y 16,6% en niveles “muy elevados”, siendo estos tres últimos los más favorables.

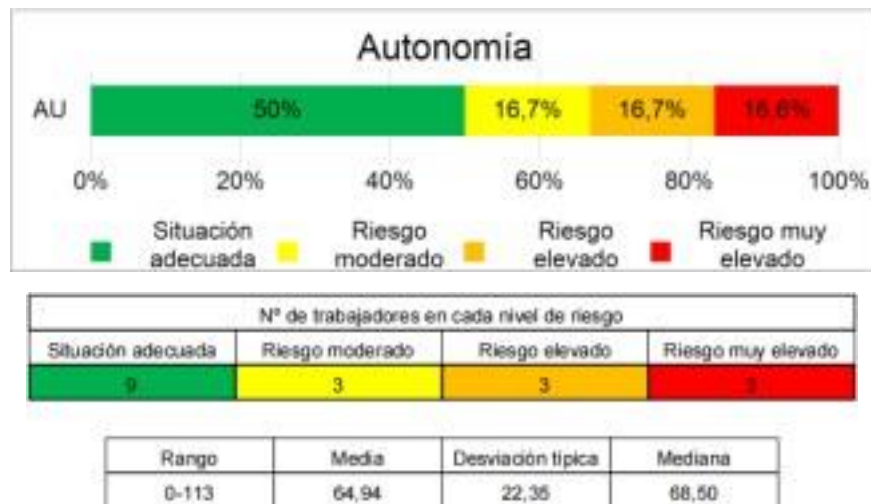


**Fuente:** SemafORIZACIÓN basada en el cuestionario de evaluación para riesgos psicosociales FPSICO

**Autor:** Propia.

**Análisis:** En este gráfico presenta que del 100% de cobertura de la población muestra de nuestro universo de estudio, el encuestados el 61%, el equivalente a 11 profesionales, presentan un riesgo muy elevado, el 16,7% equivalente a 3 profesionales presentan riesgo moderado tanto como elevado y solo el 5,6% equivalente a 1 persona presenta una situación adecuada.

#### **Ilustración 6: Autonomía**



**Fuente:** SemafORIZACIÓN basada en el cuestionario de evaluación para riesgos psicosociales FPSICO

**Autor:** Propia.

**Análisis:** Los datos obtenidos se valoran en dos sub dimensiones a partir de 12 ítems: autonomía temporal y autonomía decisional, de las cuales en el gráfico se observa que el 50% correspondiente a 9 profesionales se encuentran en situación adecuada, mientras que el 16,7% correspondiente a 3 se encuentra dentro de la semafORIZACIÓN “moderado” tanto como elevado y el 16,6% en riesgo muy

elevado.

**Ilustración 7: Carga de trabajo**

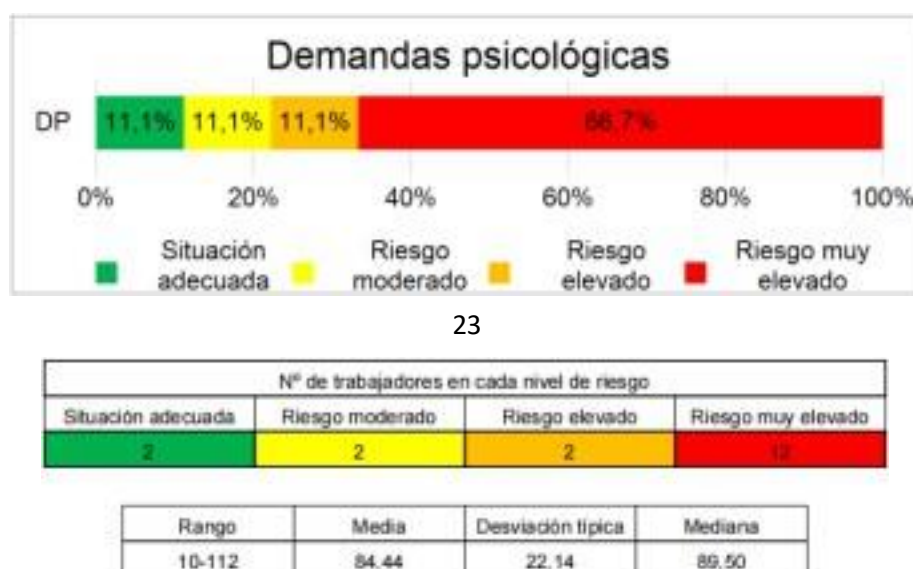


**Fuente:** SemafORIZACIÓN basada en el cuestionario de evaluación para riesgos psicosociales FPSICO

**Autor:** Propia.

**Análisis:** Los datos del siguiente gráfico se obtuvieron mediante tres sub dimensiones: presiones de tiempos, esfuerzo de atención y cantidad y dificultad de la tarea, de los cuales podemos evidenciar que el 77,7% de los encuestados, equivalente a 14 profesionales, presentan un riesgo muy elevado, siendo el 11,1% riesgo elevado lo que corresponde a 2 profesionales y un profesional correspondiente al 5,6% se encuentran dentro de la semafORIZACIÓN “moderado” y situación adecuada.

**Ilustración 8: Demandas psicológicas**



23

**Fuente:** SemafORIZACIÓN basada en el cuestionario de evaluación para riesgos psicosociales FPSICO

**Autor:** Propia.

**Análisis:** Los datos del siguiente gráfico se obtuvieron mediante 9 ítems divididos por el mismo cuestionario en dos grupos de exigencias: 1) las cognitivas y 2) las emocionales, que se analizan en un mismo resultado, por tanto, se evidencia que de 18 profesionales encuestados se encuentran en riesgo muy elevado el 66,7%, correspondiente a 12, y el 11,1%, es decir 2 profesionales presentan una situación adecuada y con el mismo porcentaje se encuentran los riesgos: moderado y elevado.

***Ilustración 9: Variedad/Contenido***

**Fuente:**  
**Autor:**

*Semaforización basada en el cuestionario de evaluación para riesgos psicosociales FPSICO Propia.*

**Análisis:** En el siguiente gráfico se puede observar que de 18 encuestado el 33,3% correspondiente a 6 profesionales se encuentran en situación adecuada, mientras 5 profesionales correspondiente al 27,8% se encuentran dentro de la semaforización “moderado” tanto como elevado y por último el 11,1% correspondiente a 2 profesionales se encasillan dentro de “muy elevado”.

***Ilustración 10: Participación y Supervisión***

**Fuente:** *Semaforización basada en el cuestionario de evaluación para riesgos psicosociales FPSICO*

**Autor:** *Propia.*

**Análisis:** En el siguiente gráfico se puede evidenciar que el 94,4%, correspondiente a los 17 profesionales, presentan un riesgo muy elevado, y solo el 5,6% que corresponde a una persona se encuentra en condiciones adecuadas, esto tomando en cuenta que el 100% corresponde a 18 profesionales encuestados.

**Ilustración 11: Interés por el trabajo/ Compensación**

**Fuente:** *Semaforización basada en el cuestionario de evaluación para riesgos psicosociales FPSICO*  
**Autor:** *Propia.*

25

**Análisis:** Este gráfico nos muestra que, de 18 profesionales encuestados, 6 correspondientes al 33,3% se encuentran dentro de riesgo muy elevado y en condiciones adecuadas, mientras que el 16,7% correspondiente a 3, se encuentran dentro de la semaforización “moderado” al igual que el “elevado”.

**Ilustración 12: Desempeño de Rol**

**Fuente:**

*Semaforización basada en el cuestionario de evaluación para riesgos psicosociales FPSICO* **Autor:** Propia.

**Análisis:** El siguiente gráfico evidencia que la mitad de los 18 profesionales encuestados presentan riesgo muy elevado, mientras que 4 correspondiente al 22,2% se encuentran dentro de la semaforización “moderado”, tanto como riesgo elevado y tan solo 1 profesional equivalente al 5,6% se encuentra en situación adecuada.

***Ilustración 13: Relaciones y apoyo social***

26

**Fuente:**

*Semaforización basada en el cuestionario de evaluación para riesgos psicosociales FPSICO* **Autor:** Propia.

**Análisis:** En el siguiente gráfico se puede visualizar que de 18 profesionales encuestados el 44, 4% correspondiente a 8, presentan un riesgo muy elevado, en cuanto al 27,8% correspondiente a 5 se encuentran dentro de la semaforización de “elevado” y en situación “adecuada” igualmente, mientras que ningún profesional se encuentra dentro de la semaforización “moderado”.

### 1.1. Fundamentos teóricos aplicados

Los factores psicosociales representan aquellos elementos, que a través de la demostración científica desencadenan la posibilidad de generar daño, que pueden corresponder a accidentes laborales o a enfermedades de ámbito laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que los factores psicosociales se fundamentan en tres principios: 1) El trabajo debe realizarse en un medio ambiente seguro y saludable; 2) Las condiciones de trabajo deben ser compatibles con el bienestar y la dignidad humana del trabajador; 3) Las condiciones de trabajo deben ofrecer al trabajador oportunidades de autorrealización, desarrollo personal y contribución a la sociedad. (Moyano-Sailema et al., 2022)

Existen un gran número de cuestionarios que buscan agrupar los factores psicosociales en función de las necesidades e intereses de las empresas y/o investigadores, en esta investigación se ha seleccionado el cuestionario FPSICO 4.1 pues es el que, a nuestro criterio, cumple con la recopilación más completa de datos necesarios para lograr los objetivos que se han planteado, pues recoge datos de 9 dimensiones siendo estas: 1) Tiempo de trabajo, 2) Autonomía, 3) Carga de trabajo, 4) Demandas psicológicas, 5) Variedad/contenido del trabajo, 6) Participación/supervisión, 7) Interés por la persona trabajadora / compensación, 8) Desempeño del rol 9) Relaciones y apoyo social. (Calero Vega & Laverde Paredes, 2024)

La primera dimensión que abarca el cuestionario tiene su origen en la presión que percibe el trabajador asociada a características inherentes de su jornada laboral, por ejemplo: duración, ritmo, descansos inadecuados o insuficientes, exigencias de horas extras, reconocimiento de las mismas, frecuencia de trabajo extra, o en ciertos casos aumento de días de trabajo por mes trabajado, una dimensión muy útil como se ve en el estudio de Cárdenas et al., donde se encontró que el 30% de la población encuestada sufre riesgo muy elevado. (Calderón Martínez, 2021)

La segunda dimensión (autonomía) se encarga a su vez de valorar si el trabajador cuenta con la habilidad, disponibilidad y posibilidad para ser parte de cambios sobre el ritmo, los métodos y la organización temporal con los que realiza su trabajo, la ausencia o deficiencia del mismo puede desencadenar sensación de frustración, desmotivación, sensación de inutilidad, además del deterioro de sus capacidades al estar limitado en la toma de decisiones, lo que afecta significativamente en el desempeño laboral. (Cadena Oleas, 2024)

Por otra parte, la tercera dimensión analiza si las exigencias del trabajo, sean estas en cantidad o complejidad, superan los recursos disponibles para el trabajador, como: mantener una alta concentración, la sobrecarga de tareas, la necesidad de realizar varias actividades al mismo tiempo o las interrupciones durante su ejecución y como afectan estas a su desempeño durante la jornada, de la misma forma el sobreesfuerzo que ocasiona el desequilibrio de esta dimensión pueden generar altos niveles de estrés, irritabilidad, ansiedad, pudiendo somatizarse en: gastritis, mialgias, trastornos del sueño, falta de concentración y agotamiento emocional. (Ospina Restrepo & Velásquez Caycedo, 2022a)

La dimensión de demandas psicológicas abarca la carga mental, la atención y la implicación emocional del trabajo; cuando no se gestionan adecuadamente y se suman a la exposición constante a situaciones de alta exigencia estas condiciones favorecen el agotamiento emocional en el personal sanitario. (López Zambrano et al., 2021)

La dimensión de variedad y contenido del trabajo comprende aspectos como: la diversidad de tareas, la autonomía, la relevancia del puesto y el desarrollo de competencias. En estudios recientes se recalca la importancia de este como un componente clave del FPSICO 4.1, ya que su desequilibrio se ve afectado por otras dimensiones. Por ejemplo, una autonomía limitada en el ámbito hospitalario puede derivar en tareas repetitivas, dificultades en la toma de decisiones ante situaciones complejas y falta de reconocimiento del desempeño.

La sexta dimensión, participación/supervisión valora la posibilidad del trabajador de intervenir e influir en las decisiones que afectan tanto a sus tareas específicas como al ámbito laboral en el que se desempeñan, lo que implica el incremento en la satisfacción y el sentido de pertenencia, mientras que la falta de participación aumenta la susceptibilidad al estrés, impotencia, frustración y desmotivación. (Calero Vega & Laverde Paredes, 2024)

La séptima dimensión de interés por la persona trabajadora / compensación hace mención a la preocupación de la empresa por el bienestar de sus empleados a nivel personal como: largo plazo, específicamente a su desarrollo profesional y de carrera, así como el equilibrio entre esfuerzo recompensa, manteniendo la sensación de seguridad del trabajador, la falta de atención a esta dimensión puede generar inestabilidad organizacional, ya que la ausencia de seguridad laboral y de oportunidades de desarrollo profesional repercutiendo de manera negativa, presentando estrés, ansiedad, negatividad hacia el trabajo, además incrementa la rotación del personal, provocando la incorporación constante de talento sin experiencia y, en consecuencia, limitando el crecimiento y la consolidación de la institución. (Marcatoma Lopez, 2021)

EL desempeño de rol como octava dimensión se enfoca en la claridad de las funciones, responsabilidades, nivel de exigencia y expectativas versus recursos asignados, la ambigüedad de las mismas afecta no solo al personal, al generar confusión, ansiedad, sino también a la organización al disminuir la productividad y calidad del desempeño laboral. (Ospina Restrepo & Velásquez Caycedo, 2022)

La novena dimensión, relaciones / apoyo social incluye la evaluación de la calidad de relaciones con colegas y jefes, apoyo emocional y clima laboral. La ausencia de comunicación efectiva tanto con superiores y compañeros puede desencadenar sensaciones de aislamiento y el deterioro de las relaciones interpersonales en el entorno laboral, afectando también a la ausencia de apoyo social, incrementando niveles de estrés y afectando negativamente a la salud emocional.(Cadena Oleas, 2024)

Cabe señalar que los factores de riesgo psicosocial pueden interrelacionarse y generar efectos acumulativos sobre la salud y el bienestar de los trabajadores, de la misma forma cada organización posee particularidades que influyen de manera específica en la manifestación de los mismos, por ello es imprescindible identificar y evaluar sistemáticamente los factores de riesgo psicosocial, con el propósito de implementar medidas de prevención, mitigación o control que permitan reducirlos, protegiendo la integridad y seguridad ocupacional del personal expuesto. (INSST, 2025)

## 1.2 Descripción de la propuesta

### a. Estructura general

***Ilustración 14: Representación gráfica de la estructura general de la propuesta***

***Autor: Propia***

### b. Explicación del aporte

El diseño del plan de control de riesgos psicosociales responde a las obligaciones institucionales en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud mental, integrando además los lineamientos de notificación y atención de la violencia laboral en el sector salud. Su aplicación se plantea de manera sistemática mediante un ciclo continuo de identificación y evaluación periódica, acompañado de medidas de intervención en los niveles organizacional, ambiental y del trabajador, así como de un sistema de seguimiento que garantice su eficacia y mejora constante.

En virtud de lo expuesto, el plan de mejora tiene como finalidad dar una respuesta integral a los riesgos psicosociales identificados en el Hospital Básico de Shushufindi, con el propósito de consolidar un entorno laboral saludable, de manera que la ejecución de estas acciones contribuya al fortalecimiento de la salud y el bienestar de los trabajadores, lo que a su vez generará un impacto positivo reflejado en el incremento de la productividad y en el compromiso con la institución.

**Objetivo general:**

-Realizar el control de los riesgos psicosociales identificados mediante la aplicación del cuestionario FPSICO 4.1 en el Hospital Básico Shushufindi, con el fin de disminuir su impacto en la salud mental y física de los trabajadores, lograr un ambiente laboral idóneo e impulsar estrategias de seguridad que sean sostenibles y fortalezcan el desempeño.

**Objetivos específicos:**

-Implementar estrategias orientadas al fortalecimiento del control y la gestión de los riesgos psicosociales en el Hospital Básico de Shushufindi.

-Mitigar los efectos derivados de los factores de riesgo psicosocial que inciden en el personal de salud del hospital básico Shushufindi.

-Socializar los resultados obtenidos con el personal involucrado, promoviendo su participación activa en los procesos de control y regulación de los riesgos psicosociales.

El programa de prevención de riesgos psicosociales está orientado al personal operativo del Hospital Básico de Shushufindi, por ser el grupo más expuesto a dichos factores al mantener un contacto directo con los usuarios, y su ejecución se encuentra bajo la supervisión del director general de la institución, el área de talento humano y el comité de seguridad y salud ocupacional, contando además con la colaboración permanente de todo el personal sanitario, entre ellos médicos tratantes, jefes de turno, médicos residentes, obstetras y personal de enfermería.

***Autor:*** *Elaboración propia*



**Autor:** *Elaboración propia*

**Tabla 3:** *Plan de control de riesgos psicosociales-Carga de trabajo*

**Autor:** *Elaboración propia*

***Tabla 4: Plan de control de riesgos psicosociales-Demandas Psicológicas***

***Autor: Elaboración propia***

***Tabla 5: Plan de control de riesgos psicosociales – Participación y Supervisión***

**Autor:** Elaboración propia

***Tabla 6: Plan de control de riesgos psicosociales- Trabajador/ Compensación***

**Autor:** *Elaboración propia*

**Tabla 7:** *Plan de control de riesgos psicosociales- Variedad/ Contenido*

**Autor:** *Elaboración propia*

39  
**Tabla 8:** *Plan de control de riesgos psicosociales- Desempeño de rol*

***Autor:*** *Elaboración propia*

***Autor:*** *Elaboración propia*

**a. Estrategias y/o técnicas**

El sustento teórico de la presente investigación se fundamentó en literatura científica reciente, con

una antigüedad no superior a cinco años, obtenida mediante el buscador Google Scholar, lo que permitió acceder a estudios publicados en bases de datos de alto influencia y visibilidad como Science Direct, Dialnet, SciELO, PubMed y Medigraphic, así como a investigaciones académicas afines realizadas tanto en el ámbito nacional como internacional; adicionalmente, se incorporaron lineamientos y documentos oficiales emitidos por organismos de referencia global como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), garantizando de esta manera la rigurosidad, pertinencia y confiabilidad de las fuentes consultadas y selección de la herramienta de evaluación.

Una vez seleccionada la herramienta de evaluación más acorde a las necesidades del estudio y a la realidad del Hospital Básico de Shushufindi, se procedió a la aplicación del cuestionario FPSICO en su versión 4.1, el cual abarca nueve dimensiones que permiten valorar de manera integral los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentra expuesto el personal. La aplicación se realizó mediante Google Forms, garantizando el anonimato de los participantes y facilitando su diligenciamiento en horarios disponibles sin interferir con la jornada laboral. Posteriormente, los resultados fueron trasladados a la aplicación oficial de FPSICO 4.1, lo que permitió su tabulación, elaboración de diagramas de barras e informe correspondiente, indispensable para la correcta identificación de los riesgos psicosociales y la formulación de estrategias correctivas pertinentes y adaptadas a la realidad institucional.

### **1.3 Validación de la propuesta**

La propuesta fue evaluada por especialistas en seguridad y salud ocupacional, así como en psicología clínica, tomando en cuenta criterios relacionados con el su impacto y alcance orientados a la creación de valor público, vigencia de los contenidos, factibilidad de implementación, coherencia conceptual fundamentada en la gestión por resultados, viabilidad práctica, calidad técnica y pertinencia frente al problema planteado (anexo 2 y 3).

### **1.4 Matriz de articulación de la propuesta**

La matriz presentada resume la relación del producto elaborado con los fundamentos teóricos, metodológicos, técnicos-estratégicos y tecnológicos utilizados.

**Tabla 10: Matriz de articulación**

| EJES O PARTES PRINCIPALES                                | SUSTENTO TEÓRICO                                                                                                                                                                            | SUSTENTO METODOLÓGICO                                                                                      | ESTRATEGIAS / TÉCNICAS                                                                        | DESC                                                                                   |
|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Estado del Arte                                          | Artículos científicos, Tesis, OIT, INSST, OMS.                                                                                                                                              | La actividad se desarrolló con base en una revisión bibliográfica organizada de manera sistemática.        | La investigación incluyó la identificación, filtrado y extracción de contenidos relevantes.   | Se llev<br>datos<br>riesgo<br>está e<br>salud,<br>estrat<br>adecu                      |
| Metodología de la investigación y análisis de resultados | Estudio aplicado al cuestionario FPSICO 4.1 que se encuentra en el INSST, orientado a su interpretación y a la evaluación de las nueve dimensiones que conforman los riesgos psicosociales. | Investigación de carácter descriptivo y enfoque cuantitativo, desarrollada bajo un diseño no experimental. | Aplicación del cuestionario FPSICO 4.1 al personal residente del Hospital Básico Shushufindi. | Media<br>cuesti<br>identifi<br>psicos<br>que la<br>evalua<br>riesgo<br>CT:77.<br>DR:50 |

43

|  |  |  |  |                                                     |
|--|--|--|--|-----------------------------------------------------|
|  |  |  |  | 44.4%<br>16.6%<br>Estos<br>necesi<br>medid<br>inmed |
|--|--|--|--|-----------------------------------------------------|

|                                                                                                                 |                                                                                                                  |                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Propuesta de plan de control de riesgos psicosociales en el personal residente del Hospital Básico Shushufindi. | Resultados cuantificados de la información obtenidos a través del cuestionario FPSICO 4.1 al personal residente. | EL análisis de los resultados es de carácter descriptivo y enfoque cuantitativo. | Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales en el Hospital Básico Shushufindi, orientado a la disminución, prevención y corrección de las nueve dimensiones afectadas, así como al seguimiento continuo de su cumplimiento. | Se imp<br>gestió<br>riesgo<br>activid<br>contro<br>con el<br>condicio<br>labora<br>preve<br>bienes |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|

**Fuente:** *Elaboración propia*

## CONCLUSIONES

La implementación del plan de control de riesgos psicosociales en el Hospital Básico Shushufindi reducirá la incidencia de estos factores, protegiendo la salud física y mental del personal de la salud, y promueve una cultura preventiva y el trabajo en equipo, lo que favorece un ambiente laboral más saludable, disminuye el ausentismo, la rotación de nuevo personal, y mejora la productividad, favoreciendo la atención con calidad y calidez, beneficiando tanto a los usuarios como a la comunidad en general.

La revisión bibliográfica permitió profundizar respecto a: la comprensión del ámbito laboral estrechamente afectado por el riesgo psicosocial, destacando su elevada incidencia y prevalencia en los empleados del sector público que mantienen una interacción directa con los usuarios, lo cual es visiblemente notorio en trabajadores del sector salud. Se evidenció que dichos factores constituyen elementos determinantes en el bienestar físico, mental y emocional del personal sanitario. Asimismo, los estudios revisados en el país reportan niveles de riesgo altos y muy altos; sin embargo, a pesar de estos hallazgos, se identificó una limitada

investigación en hospitales ubicados en la región amazónica del Ecuador.

La aplicación del cuestionario FPSICO 4.1 al personal residente del Hospital Básico Shushufindi puso en evidencia la necesidad urgente de implementar un plan de control de riesgos psicosociales, ya que los resultados mostraron niveles muy elevados en las nueve dimensiones evaluadas. Entre los principales hallazgos se identificó la insatisfacción del personal operativo debido a su escasa participación en la toma de decisiones, lo que los limita a cumplir órdenes que en ocasiones resultan contradictorias, a ello se suma la falta de personal suficiente, que ocasiona sobrecarga laboral, realización de múltiples tareas, incremento de las exigencias cognitivas y emocionales, prolongación de la jornada y desequilibrio entre la vida laboral y familiar. Asimismo, se evidenció frustración por la falta de autonomía y crecimiento laboral lo cual conlleva a renuncias frecuentes por sensación de estancamiento profesional. Estas condiciones generan un estado de desmotivación, estrés y ansiedad, que puede derivar en manifestaciones psicosomáticas y licencias médicas recurrentes, configurando un círculo vicioso que afecta de manera directa al bienestar del personal sanitario, de la institución y usuarios al no recibir una atención adecuada.

La formulación del plan de control de riesgos psicosociales se sustenta en los resultados obtenidos a través del cuestionario FPSICO 4.1, que reveló deficiencias en todas sus dimensiones, justificando su diseño y orientación al desarrollo de acciones de intervención en cada factor de riesgo identificado y aplicables a su origen, la fuente de transmisión y el receptor,

45

reduciendo la exposición a dichos factores y atenuar sus repercusiones en la salud y el bienestar del personal sanitario.

La validación efectuada por un médico ocupacional y un psicólogo confirma la pertinencia, viabilidad y efectividad del plan, coincidiendo en que las estrategias propuestas resultan adecuadas para mitigar los riesgos psicosociales del personal, siempre que se acompañen de un seguimiento continuo y del fortalecimiento de una cultura preventiva y de bienestar institucional.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda fortalecer el compromiso del hospital mediante la implementación de políticas permanentes adecuadas para prevenir, controlar y disminuir los riesgos psicosociales, integrando estas acciones en la gestión hospitalaria, asegurando su sostenibilidad en el tiempo además de escuchar las opiniones del personal para las decisiones importantes.

Es necesario promover más investigaciones en hospitales de la región amazónica del Ecuador, con el fin de generar evidencia científica contextualizada que permita diseñar estrategias de intervención ajustadas a las necesidades reales del personal sanitario.

Es recomendable la aplicación pronta de un plan de prevención y/o control de riesgos centrado en mejorar las condiciones laborales y así producir un rebajamiento de los riesgos que hayan sido identificados, minimizando la repercusión que han tenido hasta el momento en el personal de salud.

Se recomienda aplicar el plan de manera integral, adaptando las estrategias a cada dimensión identificada y adoptando mecanismos de evaluación, cumplimiento y seguimiento para calificar la fluidez del mismo y realizar correcciones o ajustes.

Se recomienda garantizar la implementación del plan con un monitoreo constante por parte de un equipo interdisciplinario, fomentando espacios de capacitación continua y retroalimentación que logren cambiar la cultura existente hacia una de prevención dirigida al bienestar y salud del personal que atiende al usuario en primera línea.

## BIBLIOGRAFÍA

- Agudelo, C. M. (2021). *Riesgos psicosociales laborales*. Ediciones de la U.  
<https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=S8k1EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=riesgos+psicosociales&ots=6UvRksEsme&sig=I0pPyCsf6RJNNcu0ijGYyZILjv4>
- Anchundia Espinoza, J. M. (2021). Evaluación de los Riesgos Psicosociales que Inciden en el Personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. *Revista Científica Hallazgos*21, 6(3), 300-310.
- Beltrán, E. D. (2024). Impacto del ruido y del calor en el rendimiento laboral. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 32(2), Article 2. <https://doi.org/10.18359/rfce.7465>
- Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: Una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Cadena Oleas, M. S. (2024). *Estudio de los Riesgos Psicosociales y diseño de una propuesta de mejora para la empresa SERLIDE, Guayaquil, 2022* [masterThesis]. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/28153>
- Calderón Martínez, C. J. (2021). *Evaluación del riesgo psicosocial con la metodología FPSICO 4.0 en una distribuidora de gases industriales y propuesta de control en el año 2021*. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4265>
- Calero Vega, L. A., & Laverde Paredes, C. L. (2024). *Factores de riesgos psicosociales en la Unidad Educativa "Provincia de Cotopaxi"*. [Ecuador: Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC)]. <https://repositorio.utc.edu.ec/handle/123456789/12583>
- Capelo Ramón, C. del R. (2021). *Factores de riesgo psicosocial en personal de salud de hospitales de Latinoamérica* [masterThesis, Universidad del Azuay]. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/11188>
- Gutiérrez Herrera, I. G. (2024). *La relación del liderazgo transformacional ante los riesgos psicosociales en el personal de las farmacias del municipio de Puebla*. <https://hdl.handle.net/20.500.12371/24094>
- INSST. (2025, junio 24). *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo—INSST - Prevención de Riesgos Laborales—Portal INSST - INSST*. Portal INSST. <https://www.insst.es>

INSST 2022. (s. f.). Portal INSST. Recuperado 27 de junio de 2025, de <https://www.insst.es/documentacion/herramientas-de-prl/aip/fpsico-factores-psicosociales-metodo-evaluacion-version-4-1-2022>

Llanos Encalada, M. P., & Caicedo Torres, C. A. (2022). Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal Portuaria en Guayaquil. *ECA Sinergia*, 13(1), 33-57.

López Zambrano, J. Y., Quimis Coronel, G. C., López Zambrano, M. A., & Cañizares Mendoza, P. E. (2021). Riesgo psicosocial y sus efectos en la salud del profesional médico de una institución hospitalaria pública, Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 42.

Marcatoma Lopez, M. A. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de una entidad privada en la ciudad de quito, ecuador en el año 2020* [masterThesis]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12922>

Martínez Mejía, E. (2023). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: Progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA ergo-sum*, 30(2), 11.

Ministerio del Trabajo. (2021). *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-implementacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>

Moyano-Sailema, P. J., Noroña-Salcedo, D. R., Vega-Falcón, V., Moyano-Sailema, P. J., Noroña-Salcedo, D. R., & Vega-Falcón, V. (2022). Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. *Revista Médica Electrónica*, 44(5), 771-789.

OIT. (2013, octubre 21). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: Una mirada de género* | International Labour Organization. <https://www.ilo.org/es/publications/la-organizacion-del-trabajo-y-los-riesgos-psicosociales-una-mirada-de>

Olvera Bello, A. E. (2021). *Factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral y su relación con la producción de CRH, NA, cortisol, IL6 y glucagon* (p. 1) [Http://purl.org/dc/dcmitype/Text, Universidad Autónoma del Estado de Morelos]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=370065>

Ortega Aldás, D. E. M. (2021). *Percepción de riesgos psicosociales y su incidencia en los trastornos por carga mental, en el personal médico de atención primaria, de los centros de*

pertenecientes al distrito salud 18d02 del cantón Ambato, provincia de Tungurahua, en el año 2019. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32825>

Ortiz-Chamorro, A. X. (2025). Factores psicosociales intralaborales y extralaborales en médicos de servicio social obligatorio en Nariño, Colombia. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 23(1), 1-11. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2025-1429>

Ospina Restrepo, D. K., & Velásquez Caycedo, K. A. (2022a). *Relación entre la sobrecarga de trabajo y la insatisfacción laboral del personal asistencial de cuidado intensivo de un hospital en Tuluá Valle durante el año 2022* [Autorizado - Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO]. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/16630>

Ospina Restrepo, D. K., & Velásquez Caycedo, K. A. (2022b). *Relación entre la sobrecarga de trabajo y la insatisfacción laboral del personal asistencial de cuidado intensivo de un hospital en Tuluá Valle durante el año 2022* [Autorizado - Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO]. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/16630>

Roa-Cárdenas, F. L., González-Puebla, F. J., Roa-Cárdenas, F. L., & González-Puebla, F. J. (2022). Revisión de investigaciones sobre riesgo psicosocial en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Educación*, 86, 193-210. <https://doi.org/10.17227/rce.num86-12511>

Romero, O. S. C., & Urrea, H. E. R. (2022). Factores de riesgos psicosociales que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en profesionales de enfermería. *Más Vida*, 4(2), 31-49.

Sierra Hernaiz, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Foro: Revista de Derecho*, 35, 7-26. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>

Urdaneta, J. G. Á. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 123-136. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331>

Vargas-Velasco, Y. P., Vasquez-Barrera, L. V., Quino-Ávila, A. C., Arias-Condía, D. L., & Avella Tejedor, E. A. (2022). Instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial en trabajadores de diferentes sectores laborales. Revisión narrativa descriptiva. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.24267/23897325.735>

**ANEXO 1**

**CUESTIONARIO FPSICO 4.1 APLICADO EN EL PERSONAL RESIDENTE DEL HOSPITAL BASICO**

**SHUSHUFINDI**































