



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del proyecto:
Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para el personal del Centro de Salud Eugenio Espejo del Distrito 10D02 Antonio Ante Otavalo.
Línea de Investigación:
Gestión Integrada de Organizaciones y Competitividad Sostenible
Campo amplio de conocimiento:
Servicios
Autor/a:
Geovanna Jacqueline Castro Herrera
Tutor/a:
Mg. Fausto German Pazmiño Muñoz Mg. Erick Xavier Riofrio Fierro

Quito – Ecuador

2025

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, PAZMIÑO MUÑOZ FAUSTO GERMAN con C.I: 1710051978 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para el personal del Centro de Salud Eugenio Espejo del Distrito 10D02 Antonio Ante Otavalo.

Elaborado por: Geovanna Jacqueline Castro Herrera, de C.I: 0401439906, estudiante de la Maestría en 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., 24 de agosto de 2025

Firma

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, RIOFRIO FIERRO ERICK JAVIER con C.I: 1713150827 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para el personal del Centro de Salud Eugenio Espejo del Distrito 10D02 Antonio Ante Otavalo.

Elaborado por: Geovanna Jacqueline Castro Herrera, de C.I: 0401439906, estudiante de la Maestría en 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., 24 de agosto de 2025

Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, Geovanna Jacqueline Castro Herrera con C.I.:0401439906, autor/a del proyecto de titulación denominado: Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para el personal del Centro de Salud Eugenio Espejo del Distrito 10D02 Antonio Ante Otavalo. 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 autora 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., 24 de agosto de 2025



Firmado electrónicamente por:
GEOVANNA JACQUELINE
CASTRO HERRERA
Validar electrónicamente con Firma360

Firma

Tabla de contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	2
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	3
Índice de tablas.....	6
Índice de figuras	7
INFORMACIÓN GENERAL	1
Contextualización del tema	1
Problema de investigación	3
Objetivo general.....	4
Objetivos. específicos.....	4
Vinculación .con la sociedad. y beneficiarios directos.:	4
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	5
1.1. Contextualización general del estado del arte	5
1.2. Proceso investigativo metodológico	9
1.3. Análisis de resultados.....	13
1.3.1. Análisis demográfico	13
1.3.2. Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial con el Método F-Psico	
4.1 en el Centro de Salud Eugenio Espejo.	17
CAPÍTULO II: PROPUESTA.....	27
2.1. Fundamentos teóricos aplicados	27
2.2. Descripción de la propuesta	29
a. Estructura general.....	29
b. Explicación del aporte	30
c. Estrategias y/o técnicas	39
2.3. Validación de la propuesta	39
2.3 Matriz de articulación de la Propuesta.....	41
CONCLUSIONES.....	43
RECOMENDACIONES.....	44
BIBLIOGRAFÍA.....	45
ANEXOS.....	48

Índice de tablas

Tabla N° 1 Características de las dimensiones de FPSICO 4.1	11
Tabla N° 2 Distribución por sexo de los trabajadores del Centro de Salud Eugenio Espejo.	14
Tabla N° 3 Rangos por edad del personal del Centro de Salud Eugenio Espejo	15
Tabla N° 4 Tiempo de trabajo en el Centro de Salud de Eugenio Espejo	16
Tabla N° 5 Plan de prevención riesgo psicosocial: Participación/Supervisión	301
Tabla N° 6 Plan de prevención riesgo psicosocial: Desempeño del rol	33
Tabla N° 7 Plan de prevención riesgo psicosocial: Demandas Psicológicas.....	35
Tabla N° 8 Plan de prevención riesgo psicosocial: Relaciones y Apoyo Social.....	37
Tabla N° 9 Matriz de articulación	41

Índice de figuras

Figura N° 1 Categorización del riesgo.	13
Figura N° 2 Sexo del personal del Centro de Salud Eugenio Espejo.....	14
Figura N° 3 Edad del personal del Centro de Salud Eugenio Espejo.....	15
Figura N° 4 Tiempo de servicio del personal del Centro de Salud Eugenio Espejo....	16
Figura N° 5 Distribución de trabajadores por nivel de riesgo.....	17
Figura N° 6 Tiempo de trabajo	17
Figura N° 7 Autonomía número de personal.....	18
Figura N° 8 Carga de trabajo	19
Figura N° 9 Demanda Psicológicas.....	19
Figura N° 10 Distribución de los trabajadores en demandas psicológicas	20
Figura N° 11 Variedad/Contenido	20
Figura N° 12 Interés por el trabajador	21
Figura N° 13 Participación/Supervisión.....	22
Figura N° 14 Distribución de trabajadores por nivel de riesgo de participación /Supervisión	22
Figura N° 15 Intereses por el trabajador/comprensión	23
Figura N° 16 Desempeño de rol.....	23
Figura N° 17 Distribución de trabajadores por nivel de riesgo en la dimensión de desempeño del rol.....	24
Figura N° 18 Relaciones y apoyo social	24
Figura N° 19 Resumen de la exposición para cada uno de los 9 factores que analiza el método F PSICO 4.1.....	25
Figura N° 20 Descripción del diseño del plan de prevención de riesgo psicosocial	29

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

La concepción de la salud como un estado integral que trasciende la simple ausencia de enfermedad fue formalmente consagrada el 7 de abril de 1948 con la entrada en vigor de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS), documento que la define como la consecución de un completo bienestar en las esferas física, mental y social. (Tácula-Calderón, 2020)

La creciente prominencia de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral contemporáneo ha impulsado un análisis más riguroso de su impacto, evidenciando una notable disparidad con otros riesgos ocupacionales como los químicos, biológicos o ergonómicos para los cuales sí existen protocolos de control, mientras que las medidas para la gestión psicosocial carecen aún de una estandarización clara. (Anaya-Velasco A, 2021)

La literatura coincide en que la calidad de vida laboral se construye a partir de diferentes variables. Un clima organizacional favorable suele asociarse con condiciones como la organización de horarios, el salario, el entorno de trabajo, los beneficios y servicios ofrecidos, las posibilidades de crecimiento profesional y la calidad de las relaciones humanas. (Abouzeid, 2020)

Para entender los factores psicosociales es necesario partir de la psicología social, la cual intenta “comprender y explicar cómo influye la presencia real, imaginada o implícita de los otros en los pensamientos, sentimientos y conductas de los individuos”, lo que permite tener un bienestar mental. (Martínez-Mejía E. , 2023)

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo informó en 2022 que el 27 % de la población trabajadora padece problemas de salud mental como estrés, ansiedad o depresión ocasionados o empeorados por el entorno laboral. Dentro de los factores psicosociales más dañinos se identifican la intensidad laboral y los horarios antisociales. (European Agency for Safety and Health at Work, 2022)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica a los factores de riesgo 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”, por esto es necesario tener un diagnóstico de los factores psicosociales a los que se exponen los trabajadores de las empresas tanto públicas como privadas, debido a que la falta de confort en el trabajo no permite brindar una atención de calidad a los usuarios teniendo como efecto adverso la baja producción para la empresa causando desconformidad de la atención recibida por el paciente. (Organizacion Internacional del Trabajo - OIT, 2022)

Es fundamental diferenciar entre factores psicosociales, factores de riesgo psicosocial y riesgos psicosociales. Los factores psicosociales, de acuerdo con el Comité Mixto OIT/OMS (1984), se entienden como las interacciones que se generan entre el trabajo y el trabajador, las cuales pueden ser tanto positivas como negativas. En cambio, los factores de riesgo psicosocial se refieren a aquellas interacciones que, debido a deficiencias en el diseño, organización o gestión del trabajo, pueden tener un efecto perjudicial en la salud. (Suasnavas Bermúdez, 2024)

Por su parte, los riesgos psicosociales se manifiestan como las consecuencias negativas en la salud de los trabajadores derivadas de la exposición a dichos factores de riesgo. Entre estas afectaciones se incluyen el estrés intenso, la depresión, los trastornos del sueño, problemas cardiovasculares, alteraciones musculoesqueléticas e incluso conductas sociales dañinas como el consumo de tabaco, entre otras. (Daza, 2020)

En Ecuador el Ministerio de Trabajo instala la legislación y documentos técnicos en materia de intervención y prevención psicosocial, donde se identifican la mayor parte Estrategias de Prevención e Intervención Psicosocial. (Benalazar, 2023)

En la Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo En el ámbito de aplicación manifiesta “El programa de prevención de riesgos psicosociales deberá ser implementado por todas las personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e instancias públicas y privadas, que cuenten con más de diez (10) trabajadores y/o servidores”. (Ministerio del Trabajo, 2021)

La gestión de los factores psicosociales en el entorno laboral desempeña un papel importante en la protección de la salud de los trabajadores, en la mejora de la calidad de los servicios que ofrecen las instituciones tanto públicas como privadas y en la optimización de los procesos laborales, promoviendo el compromiso, la satisfacción y un ambiente de trabajo positivo. (Benalazar, 2023)

Los riesgos psicosociales en Ecuador representan un desafío importante en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que tienen gran impacto tanto en el bienestar de los empleados como en el funcionamiento de las empresas, organizaciones e incluso de los gobiernos. Se evidencian en elevados niveles de ausentismo y presentismo, incremento de accidentes laborales, aparición de enfermedades ocupacionales, así como en mayores costos asociados a compensaciones, procesos de rehabilitación, pagos por indemnizaciones y jubilaciones anticipadas de los trabajadores afectados. (Ministerio del Trabajo., 2021)

Problema de investigación

La parroquia Eugenio Espejo es una parroquia rural, que se encuentra rodeada por el lago San Pablo, en el cantón Otavalo, provincia de Imbabura, que tiene una población de 9337 habitantes distribuido en 12 comunidades y 6 barrios, la parroquia Eugenio Espejo cuenta con un centro de salud que lleva su mismo nombre quien está a cargo de la atención médica preventiva y de morbilidad de esta población.

El Centro de Salud de Eugenio Espejo, pertenece a la Dirección Distrital 10D02 Antonio Ante Otavalo, tiene 45 años de funcionamiento, cuenta con 18 trabajadores de la salud y dentro de su cartera de servicios cuenta con Medicina Familiar, Medicina General, Odontología general, Inmunizaciones, procedimientos y farmacia, ofreciendo atención intramural dentro del establecimiento de salud y extramural a las comunidades en domicilio de pacientes, en instituciones educativas y centros infantiles, además realiza brigadas médicas cada 3 meses.

La salud mental de los trabajadores a nivel de país ha cobrado una creciente relevancia en los últimos años; sin embargo, en el sector público sigue siendo un tema poco investigado. A pesar de que los trabajadores del sector público enfrentan altas demandas laborales, presión institucional y, en muchos casos, escasos recursos, su bienestar psicológico no suele ser una prioridad en las políticas organizacionales.

El personal de la salud del Centro de Salud Eugenio Espejo, tiene a su cargo 17 programas de alta responsabilidad, debido a la gran cantidad de información solicitada en tiempos muchas veces cortos para el trabajo solicitado, es necesario conocer que el personal administrativo que se encuentra a cargo de la organización de la distribución de las actividades es rotativo, por lo que existe en muchos de los casos una falta de organización en el cumplimiento de las directrices implementadas por los distintos procesos de la Dirección Distrital.

Es fundamental reconocer que el personal que cumple jornadas de 8 horas diarias, cinco días a la semana, se encuentra expuesto de forma constante a factores de riesgo psicosocial, debido a la alta carga laboral, el nivel de responsabilidad que implica su labor y el trato permanente con personas en condiciones de vulnerabilidad.

El personal de salud que labora en esta. unidad se encuentra expuesto a diversos factores de riesgo psicosocial y actualmente no cuenta con programas de prevención. Por esta razón, se propone el diseño de un plan de prevención de riesgos psicosociales dirigido al personal operativo del Centro de Salud Eugenio Espejo, con el objetivo de promover un mejor estado de salud y bienestar integral.

Objetivo general

Diseñar un plan de control de riesgos psicosociales para el personal del Centro de Salud Eugenio Espejo del Distrito 10D02 Antonio Ante Otavalo.

Objetivos específicos

- ✓ Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el plan de control de riesgos psicosociales en el personal de salud del Centro de Salud Eugenio Espejo.
- ✓ Identificar los riesgos psicosociales del personal del Centro de Salud Eugenio Espejo.
- ✓ Desarrollar Un plan de control de riesgos psicosociales para la disminución o eliminación de los riesgos psicosociales del personal de salud.
- ✓ Validar el impacto del diseño del plan de control de riesgos psicosociales a través del criterio especialista.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

Beneficiarios directos:

Trabajadores

Los principales beneficiarios del plan de control de riesgos psicosociales son los trabajadores del Distrito de Salud 10D02 Antonio Ante – Otavalo, ya que contarán con medidas de protección ante los factores psicosociales a los que están expuestos diariamente en su entorno laboral.

Usuarios

Asimismo, los usuarios que acuden al centro de salud también se verán favorecidos, al recibir una atención más humana y empática, gracias a que el personal contará con mejores condiciones laborales y menor carga emocional.

Familias de los trabajadores

Las familias de los trabajadores también resultan beneficiadas, ya que al reducirse los niveles de estrés y mejorar el bienestar psicológico del personal de salud, se fortalecerán las relaciones familiares y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Sociedad académica

En cuanto a las publicaciones, este proyecto aportará conocimientos relevantes a la comunidad académica, al proporcionar información útil y fundamentos prácticos sobre el diseño de un plan de control de riesgos psicosociales en el personal de salud. Los resultados podrán servir como referencia para futuras investigaciones y como modelo para otras instituciones o empresas interesadas en implementar este tipo de medidas preventivas en sus entornos laborales.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización general del estado del arte

La disciplina de la seguridad y salud en el trabajo tiene como finalidad primordial la salvaguarda del bienestar integral de los individuos en su entorno profesional, reconociendo que los propios procesos laborales constituyen una fuente inherente de riesgos psicosociales que deben ser gestionados (Encalada, 2022).

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2019), la integridad de la salud mental en el ámbito laboral es sensible a un espectro de factores psicosociales, entre los cuales una gestión inadecuada, prácticas comunicativas deficientes, una participación restringida en la toma de decisiones, jornadas laborales extensas o carentes de flexibilidad y una débil cohesión grupal se identifican como elementos de notable repercusión. Asimismo, la intimidación y el acoso psicológico se reconocen como factores que propician estrés laboral y otros trastornos relacionados. En concordancia, Armijos et al. (2022) subrayan que estas condiciones afectan de manera negativa la calidad de vida laboral. (Armijos, 2022)

La psicopsicología laboral se erige como una disciplina dedicada al análisis de las dinámicas conductuales del ser humano en el contexto de organizaciones, tanto públicas como privadas, abordando su estudio a escala individual y colectiva para fundamentar intervenciones estratégicas que fomenten la construcción de entornos de trabajo saludables, catalizando así el desarrollo sinérgico entre los colaboradores y la empresa (Ministerio del Trabajo., 2021).

Desde la perspectiva de la psicología laboral, se reconoce que los trastornos mentales pueden afectar el rendimiento y la productividad de los trabajadores. Sin embargo, investigaciones recientes destacan que las condiciones psicosociales del entorno laboral —conocidas como "riesgos psicosociales"— no solo pueden incidir en la aparición de malestares emocionales, sino también contribuir a su agravamiento, generando impactos negativos tanto en la salud mental como física del individuo. (Ministerio del Trabajo., 2021)

El clima laboral hace referencia al entorno físico y humano en el que se desarrollan las actividades cotidianas dentro de una organización. El mismo que está conformado por una serie de características y cualidades percibidas por los colaboradores, tales como el liderazgo de los directivos, las dinámicas interpersonales, las formas de trabajo y la calidad de las relaciones entre los miembros del equipo, así como su vinculación con la empresa. Estos factores influyen directamente en las conductas de los empleados y contribuyen a la construcción de esquemas mentales que condicionan la forma en que interpretan y experimentan su realidad laboral. (Moyano-Sailema, 2022)

Se concibe la intervención psicosocial como un conjunto de actuaciones estratégicas de carácter preventivo, diseñadas para mitigar, controlar o erradicar la exposición a factores de riesgo, cuyo foco principal reside en las condiciones del entorno laboral que los generan, aunque sin descuidar la dimensión individual y la interacción recíproca entre la persona y su trabajo (INSST, O.A., M.P, 2022).

Los factores de riesgo psicosocial laboral se conciben como aquellas condiciones que, al surgir de un diseño deficiente o una organización inadecuada del trabajo, tienen el potencial de menoscabar la salud y el bienestar del colaborador, manifestándose en dimensiones que abarcan desde la estructuración del contenido y la realización de las tareas hasta la dinámica de las relaciones interpersonales. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo , 2025)

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, la génesis de los riesgos psicosociales es de naturaleza multifactorial, emanando de dimensiones tan diversas como el contenido y la estructuración de la jornada laboral, las condiciones específicas del entorno de trabajo y las perspectivas de desarrollo profesional, entre otras variables. (Organización Mundial de la Salud, 2025)

Para la OIT, “el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés no es un trastorno a la salud, sino el primer signo de una respuesta a un daño físico y emocional. El estrés es una respuesta a uno o más riesgos psicosociales y puede tener consecuencias para la salud mental y física y el bienestar de una persona (Bastidas, 2024)..

Modelos Teóricos Explicativos

Para la comprensión de los factores de riesgo psicosocial se han formulado diversas aproximaciones teóricas, entre las que destacan las siguientes:

- **Modelo Demanda-Control-Apoyo Social:**) Desarrollado por Karasek y Theorell (1990), este modelo postula que la tensión laboral se origina a partir de la interacción entre elevadas exigencias laborales y un escaso margen de control sobre las tareas, una condición cuyo impacto negativo se intensifica en contextos de bajo apoyo social (Rosales, 2023).
- **Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa:** Propuesto por Siegrist (1996), este marco teórico sostiene que la tensión ocupacional emerge de una asimetría percibida entre el alto nivel de esfuerzo invertido por el trabajador y la insuficiencia de las recompensas recibidas, las cuales pueden abarcar desde la remuneración económica hasta el reconocimiento o la seguridad contractual (García-Maroto, 2021)

- **Modelo de Ajuste Persona-Entorno:** Este enfoque teórico subraya que el bienestar del empleado depende de la congruencia entre su perfil de habilidades y necesidades y las demandas y recursos que ofrece el contexto laboral, de modo que una discrepancia significativa entre ambas esferas actúa como un detonante de estrés que puede comprometer su salud (Caceres, 2025).

Principales Factores de Riesgo Psicosocial en Profesionales de la Salud

El imperativo de competitividad en un panorama globalizado y tecnológicamente avanzado impone una elevada carga cognitiva, social y emocional sobre el capital humano, una presión que al comprometer la salud mental de los colaboradores y repercutir en la productividad, evidencia la necesidad de implementar modelos para la gestión del estrés, el agotamiento y los riesgos psicosociales que de estas demandas emanan.

En el sector sanitario, los profesionales están particularmente expuestos a un conjunto de factores de riesgo psicosocial, incluyendo:

- **Sobrecarga y ritmo de trabajo:** Este factor se manifiesta cuando las exigencias laborales exceden la capacidad de gestión del individuo, generando estrés. El fenómeno se relaciona con la carga mental, definida como el nivel de actividad cognitiva requerido para la tarea, el cual es modulado por el volumen de información procesada, la complejidad de la respuesta exigida, la presión temporal y las capacidades individuales (INSST, 2020).
- **Falta de control sobre el trabajo:** Entendida como la escasa autonomía o la incapacidad del profesional para influir en las decisiones que afectan sus funciones, esta condición puede catalizar sentimientos de impotencia y elevar los niveles de estrés (OMS, 2021).
- **Apoyo social insuficiente:** La carencia de respaldo por parte tanto de la línea jerárquica como de los pares, incrementa significativamente la vulnerabilidad del individuo frente a los estresores laborales (OMS, 2021).
- **Ambigüedad y conflicto de rol:** Esta condición surge de una definición imprecisa de las responsabilidades y expectativas del puesto, generando un estado de incertidumbre y ansiedad en el trabajador (INSST, 2020).
- **Inseguridad laboral:** Referida a la preocupación constante sobre la estabilidad y continuidad del vínculo contractual, constituye un factor que puede impactar de manera adversa en la salud mental del profesional (OMS, 2021).

Consecuencias de los Factores de Riesgo Psicosocial

La exposición a factores de riesgo psicosocial puede tener diversas consecuencias:

- **Salud mental:** Aumento del riesgo de trastornos como ansiedad, depresión y síndrome de burnout (OMS, 2021).
- **Salud física:** Incremento de problemas cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos y otros problemas de salud (INSST, 2020).
- **Rendimiento laboral:** menor productividad, mayor ausencia laboral y mayor nivel de rotativo de personal (INSST, 2020).
- **Ausentismo:** “La no asistencia al trabajo por parte de un trabajador del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas”. (Ministerio del Trabajo., 2021)
- **Discriminación en el Ámbito Laboral:** Se entiende como toda práctica o conducta que genere un trato desigual o la exclusión de personas con base en cualquier característica personal, y cuyo efecto sea menoscabar, alterar o anular el ejercicio pleno de sus derechos, tanto individuales como colectivos, en cualquier fase de la relación de trabajo (Ministerio del Trabajo., 2021).
- **Acoso Laboral:** Se configura a través de todo comportamiento reiterado que atenta contra la dignidad de un individuo y que, por su naturaleza potencialmente lesiva, resulta en su maltrato, menoscabo o humillación, o bien constituye una amenaza que perjudica su situación y estabilidad en el empleo (Ministerio del Trabajo., 2021).
- **Violencia contra la Mujer en el Ámbito Laboral:** Abarca aquellas acciones que tienen como resultado obstaculizar el ingreso al empleo, así como la contratación, el ascenso profesional o la permanencia y estabilidad de la mujer en su puesto de trabajo (Ley Orgánica para Erradicar la Violencia contra las Mujeres).

Diversas investigaciones convergen en la correlación entre los riesgos psicosociales y distintos resultados laborales, tal como lo demuestra Barboza (2019) al vincularlos con el desempeño de profesionales de enfermería, Patlán (2019) al identificar el impacto del acoso en la satisfacción y la salud psicosomática de funcionarios públicos, y Machuca (2016) al determinar que elementos como la remuneración y las condiciones de trabajo son determinantes del rendimiento (Encalada, 2022).

Un estudio realizado por Espinoza (2021) sobre la evaluación de riesgos psicosociales en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas, reveló una aparente contradicción, ya que mientras la percepción general mayoritaria (76%) indicaba un riesgo bajo, el estrato docente identificó las dimensiones de acoso

laboral y condiciones de trabajo como de alto riesgo, lo que fundamentó la necesidad de desarrollar un plan de medidas preventivas conforme a la normativa ministerial (Espinoza, 2021).

El estudio de Montenegro (2024) sobre el personal de salud rural en Orellana evidencia cómo la transición a comunidades aisladas, sumada a un apoyo social y profesional deficiente, genera sentimientos de soledad que impactan negativamente en la salud mental y la calidad de la atención, una situación exacerbada por la sobrecarga laboral y la escasez de recursos que conduce a un estrés prolongado, elevando la probabilidad de desarrollar trastornos como la ansiedad y la depresión (Andrade, 2024).

En la investigación de Urrea (2023) para diseñar un programa de prevención en el Servicio Integrado de Seguridad ECU 911, se encontró que, si bien la mayoría de las dimensiones psicosociales no alcanzaron un umbral de riesgo alto, un conjunto específico de factores como el acoso laboral y sexual, la salud percibida, la doble presencia y las condiciones de liderazgo y control sí presentaron una afectación elevada, lo cual determinó la pertinencia de proponer un plan de intervención focalizado (Urrea de la Torre, 2023).

El estudio de Bastidas (2024) en el Centro de Salud 24 de Mayo concluye que el personal se encuentra significativamente afectado por factores psicosociales, una afirmación sustentada en los resultados del cuestionario F-PSICO 4.1, que identificó como áreas de riesgo muy elevado la demanda psicológica (72.7%), el tiempo de trabajo (36.3%) y las relaciones y apoyo social (18.2%), motivando el planteamiento de actividades y capacitaciones sujetas a reevaluación semestral para mitigar dichos riesgos (Bastidas, 2024).

1.2. Proceso investigativo metodológico

El presente proyecto de investigación tiene un alcance de carácter descriptivo ya que se basa en caracterizar una situación que se presenta por la exposición a factores de riesgo psicosociales de los trabajadores del centro de salud, con un enfoque cuantitativo porque permite cuantificar las respuestas y asignar valores numéricos a dimensiones específicas del entorno laboral, los datos recolectados serán procesados y analizados utilizando técnicas estadísticas para describir y comparar los niveles de riesgo entre los participantes.

La población es de 17 trabajadores distribuidos en las distintas áreas de trabajo (1 médico familiar, 3 médicos generales, 2 odontólogos, 5 enfermeras 5 técnicos de atención primaria de salud, 1 auxiliar de enfermería), que brindan servicios médicos, en el centro de salud de Eugenio Espejo del Distrito 10D02 Antonio Ante- Otavalo, en una

jornada laboral de 8 horas diarias, de 8 de la mañana a 5 de la tarde con una hora de almuerzo, 5 días a la semana.

INSTRUMENTO

Para el desarrollo del presente proyecto se empleará la herramienta FPSICO 4.0 (Factores Psicosociales), un instrumento técnico concebido por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de España, cuyo propósito es la evaluación y gestión de los riesgos de naturaleza psicosocial en el contexto ocupacional (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022).

El propósito de este instrumento es efectuar un diagnóstico estructurado de aquellos factores psicosociales que pueden menoscabar la salud de los colaboradores, con el fin de fundamentar la implementación de intervenciones preventivas y correctivas en el entorno organizacional (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022)

El método FPSICO 4.1 consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89.

La herramienta evalúa 9 dimensiones del entorno psicosocial laboral:

1. Tiempo de trabajo
2. Autonomía
3. Carga de trabajo
4. Demandas psicológicas
5. Variedad y contenido del trabajo
6. Participación y supervisión
7. Interés por el trabajador / Compensación
8. Desempeño de rol
9. Relaciones y apoyo social

La herramienta se aplica mediante un cuestionario autoadministrado, con preguntas tipo Likert que el trabajador responderá de forma anónima y se utilizará el formato digital, una vez obtenidos los resultados permitirá analizar los resultados por dimensión, identificar los niveles de riesgo por perfiles de puestos. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022)

Dentro de las ventajas de la herramienta FPSICO 4.0 es que se basa en evidencia científica y normativa europea, es adaptable a diferentes entornos laborales, permite el diseño de planes de intervención preventivos personalizados y es compatible con evaluaciones periódicas para medir el impacto de las intervenciones, en cuanto a las limitaciones de la herramienta necesita una adecuada capacitación para su interpretación. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022)

Tabla N° 1 Características de las dimensiones de FPSICO 4.1.

DIMENSIÓN	CARACTERÍSTICA	ITEM
1. Tiempo de trabajo (TT)	Analiza la estructuración de la jornada laboral, valorando cómo la distribución de horarios y pausas interfiere o facilita la conciliación entre las responsabilidades profesionales y la vida personal.	Labor en sábados (Ítem 1), Labor en domingos/festivos (Ítem 2), Duración del descanso semanal (Ítem 5), Conciliación vida laboral-social (Ítem 6). (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., 2022)
2. Autonomía (AU)	Valora el margen de discrecionalidad y control que el individuo ejerce sobre sus funciones, abarcando tanto la soberanía en la gestión temporal como en la resolución de tareas.	Gestión del Tiempo: Flexibilidad para asuntos personales (Ítem 3), Administración de pausas reglamentarias (Ítem 7), Realización de pausas no reglamentarias (Ítem 8), Control sobre el ritmo de trabajo (Ítem 9). Toma de Decisiones: Capacidad decisional sobre tareas (ítems 10a - 10h). (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2025)
3. Carga de trabajo (CT)	Examina el volumen y la complejidad de las responsabilidades asignadas, considerando las exigencias temporales y la intensidad de las demandas inherentes a la tarea.	Exigencias Temporales: Adecuación del tiempo para tareas (Ítem 23), Requerimiento de celeridad (Ítem 24), Necesidad de acelerar el ritmo (Ítem 25). Demandas de Atención: Duración de la atención requerida (Ítem 21), Nivel de intensidad atencional (Ítem 22), Atención simultánea en múltiples tareas (Ítem 27), Frecuencia de interrupciones (Ítem 30), Impacto de las interrupciones (Ítem 31), Grado de previsibilidad de las tareas (Ítem 32). Volumen y Complejidad: Cantidad de trabajo asignado (Ítem 26), Dificultad intrínseca del trabajo (Ítem 28), Necesidad de solicitar ayuda (Ítem 29), Realización de trabajo fuera de horario (Ítem 4). (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2025)
4. Demandas psicológicas (DP)	Indaga sobre los requerimientos de índole cognitiva y afectiva del puesto, incluyendo la necesidad de atención sostenida y la gestión de las propias emociones.	Requerimientos Cognitivos: <i>Capacidades y habilidades necesarias (ítems 33a - 33e).</i> Requerimientos Emocionales: <i>Exigencias en el trato interpersonal (Ítem 33f), Necesidad de ocultar emociones (ítems 34a - 34d), Frecuencia de</i>

		<i>exposición a situaciones de alto impacto emocional (Ítem 35), Exigencia de respuestas emocionales específicas (Ítem 36).</i>
5.Variedad/Contenido (VC)	Estudia la naturaleza intrínseca de las tareas, evaluando su diversidad, el sentido de propósito, la percepción de su contribución y la valoración que reciben.	Nivel de rutina en las tareas (Ítem 37), Percepción de significado del trabajo (Ítem 38), Sentido de contribución de la labor (Ítem 39), Reconocimiento recibido por el trabajo (Ítems 40a – 40d).
6.Participación/Supervisión (PS)	Mide el grado de involucramiento del empleado en las decisiones organizacionales y la calidad del estilo de liderazgo y supervisión ejercido por sus superiores.	Nivel de participación en decisiones (Ítems 11a - 11g), Estilo de control del superior inmediato (Ítems 12a - 12d).
7.Interés por el trabajador/Compensación (ITC)	Analiza el respaldo institucional ofrecido al empleado, la preocupación por su bienestar y la percepción de equidad en el sistema de compensaciones.	Calidad de la información comunicada (Ítems 13a - 13d), Oportunidades para el desarrollo de carrera (Ítem 41), Importancia otorgada a la formación (Ítem 42), Percepción de equilibrio esfuerzo-recompensa (Ítem 43), Nivel de satisfacción salarial (Ítem 44).
8. Desempeño de rol (DR)	Valora la claridad en la delimitación de las funciones y responsabilidades del puesto, identificando la posible existencia de conflictos o ambigüedades.	Grado de ambigüedad del rol (Ítems 14a - 14f), Existencia de conflicto de rol (Ítems 15a - 15d), Percepción de sobrecarga de rol (Ítem 15e). (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2025)
9. Relaciones y apoyo social (RAS)	Indaga sobre la calidad del clima interpersonal dentro de la organización y el nivel de capital social disponible para el trabajador a través de sus redes de apoyo.	Apoyo instrumental recibido (Ítems 16a - 16d), Calidad de las relaciones interpersonales (Ítem 17), Exposición a conflictos o violencia (Ítems 18a - 18d), Manejo organizacional de conflictos (Ítem 19), Exposición a conductas discriminatorias (Ítem 20). (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022)

Fuente: (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., 2022)

Interpretación de resultados

Este instrumento metodológico fue concebido específicamente para realizar valoraciones colectivas en grupos de trabajadores que operan bajo condiciones laborales análogas o sustancialmente similares. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., 2022)

Con el propósito de facilitar la interpretación de los datos, se implementó un proceso de baremación mediante el cual las puntuaciones directas obtenidas por un grupo son transformadas por el programa en una puntuación baremada final que permite un análisis estandarizado. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., 2022)

La asignación de la puntuación baremada es un proceso automatizado y confidencial, gestionado por la aplicación informática (AIP) a partir de la combinación única de respuestas de cada cuestionario, cuyo sistema de ponderación se fundamentó inicialmente en un juicio de expertos de base teórica. Dicha ponderación fue posteriormente refinada a través de un estudio piloto y pruebas de validación, de modo que el peso final de cada ítem en el factor global es un reflejo tanto de su relevancia conceptual como de su sensibilidad estadística demostrada. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022)

Figura N° 1 Categorización del riesgo.

Riesgo	Color
Muy elevado	Red
Elevado	Orange
Moderado	Yellow
Situación adecuada	Green

Fuente: (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., 2022).

1.3. Análisis de resultados

1.3.1. Análisis demográfico

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial, realizada mediante la herramienta F-PSICO en los 12 trabajadores del Centro de Salud Eugenio Espejo, proporciona información estadística de carácter sociodemográfico.

Las variables que se incluyeron fueron edad, sexo y el tiempo laboral en la institución, estos datos son necesarios, porque permiten identificar tendencias o diferencias entre los trabajadores para establecer relaciones entre las características sociodemográficas y la percepción de los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral.

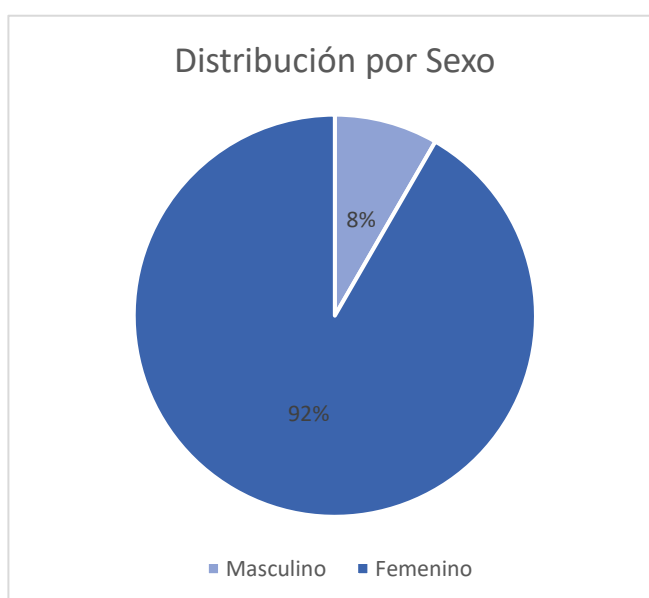
Tabla N° 2 Distribución por sexo de los trabajadores del Centro de Salud Eugenio Espejo.

Sexo	Cantidad
Hombre	1
Mujer	11
Total	12

Fuente: Elaboración propia (2025).

Nota. La tabla 2 representa la distribución del sexo del personal del Centro de salud Eugenio Espejo, que está conformado por 1 persona de sexo masculino y 11 personas de sexo femenino.

Figura N° 2 Sexo del personal del Centro de Salud Eugenio Espejo.



Fuente: Elaboración propia (2025).

Nota. La figura 2 muestra la distribución porcentual de los trabajadores, evidenciando que se encuentra constituido por un 8 % por hombres y un 92% por mujeres.

Análisis de la distribución por sexo

Los resultados reflejan una importante diferencia entre hombres y mujeres del personal del Centro de Salud Eugenio Espejo, se evidencia que la nómina laboral del centro de salud está conformada predominantemente por mujeres en comparación al sexo masculino, es importante la variable sexo debido a que puede influir en la percepción de los factores de riesgo psicosociales, por las experiencias laborales, la carga de trabajo, el rol social y las responsabilidades familiares. Pueden variar de acuerdo con el sexo.

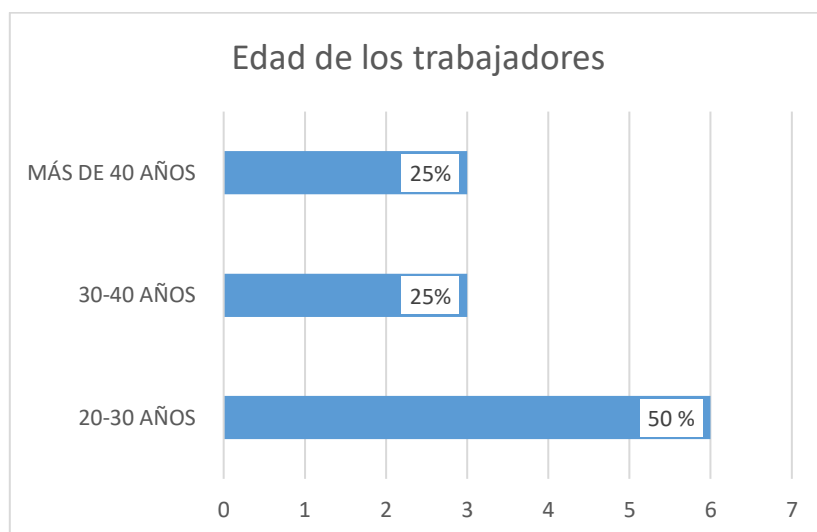
Tabla N° 3 Rangos por edad del personal del Centro de Salud Eugenio Espejo

Rango de edad	Mujeres	Hombres
20-30 años	5	1
30-40 años	3	
Más de 40 años	3	
Total	11	1

Fuente: Elaboración propia (2025).

Nota. La tabla 3 representa la distribución por edad del personal del Centro de salud Eugenio Espejo, que está conformado por 5 mujeres y un hombre de 20 a 30 años, 3 mujeres de los 30 a 40 años y 3 personas mayores de 40 años.

Figura N° 3 Edad del personal del Centro de Salud Eugenio Espejo.



Fuente: Elaboración propia (2025).

Nota. La figura 3 muestra que la distribución etaria de la población de los trabajadores tiene un 50% entre 20 a 30 años, un 25 % entre 30 a 40 años y 25% en más de 40 años.

Análisis de rangos de edad

La mayor parte del personal se encuentra en el rango de edad de 20 a 30 años representado por el 50 %, lo que presenta una población trabajadora joven. El 25 % de los trabajadores tienen una edad comprendida entre 30 a 40 años y otro 25 % en más de 40 años. La variabilidad en las edades de los trabajadores indica que el centro de salud cuenta con trabajadores en todos los rangos de edad siendo relevante debido a que la percepción de riesgos psicosociales puede variar según el ciclo de vida y la experiencia laboral.

Tabla N° 4 Tiempo de trabajo en el Centro de Salud de Eugenio Espejo

Tiempo de trabajo en años	Cantidad
1 año	4
1 -10 años	6
Mas de 10 años	2

Fuente: Elaboración propia (2025).

Nota. Esta tabla representa los años de trabajo en el Centro de salud Eugenio Espejo, por parte de los trabajadores, reflejando que 4 personas trabajan desde hace 1 año, 6 personas de 1 a 10 años y 2 personas más de 10 años.

Figura N° 4 Tiempo de servicio del personal del Centro de Salud Eugenio Espejo.



Fuente: Elaboración propia (2025).

Nota. El grafico muestra que el personal del Centro de Salud Eugenio Espejo tiene el 50% trabajando entre 1 y 10 años, el 33 % trabaja 1 año y el 17 % de los trabajadores trabaja más de 10 años.

Análisis del tiempo de servicio del personal del Centro de Salud Eugenio Espejo.

De los 12 trabajadores del Centro de Salud Eugenio Espejo, el 50 % del personal se encuentra trabajando entre 1 y 10 años, lo que se percibe como estabilidad laboral, mientras que un 33 % corresponde a trabajadores con un año de antigüedad y un 17 % cuenta con más de 10 años de servicio, este indicador es importante porque el tiempo

de trabajo puede influir en la percepción de carga laboral, adaptación al puesto y exposición a factores de riesgo psicosocial.

1.3.2. Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial con el Método F-Psico 4.1 en el Centro de Salud Eugenio Espejo.

El presente análisis de resultados se basa en la aplicación de la herramienta F-Psico 4.1, para la evaluación de riesgo psicosocial, realizada a una muestra conformada por 12 integrantes del personal de salud del Centro de Salud Eugenio Espejo.

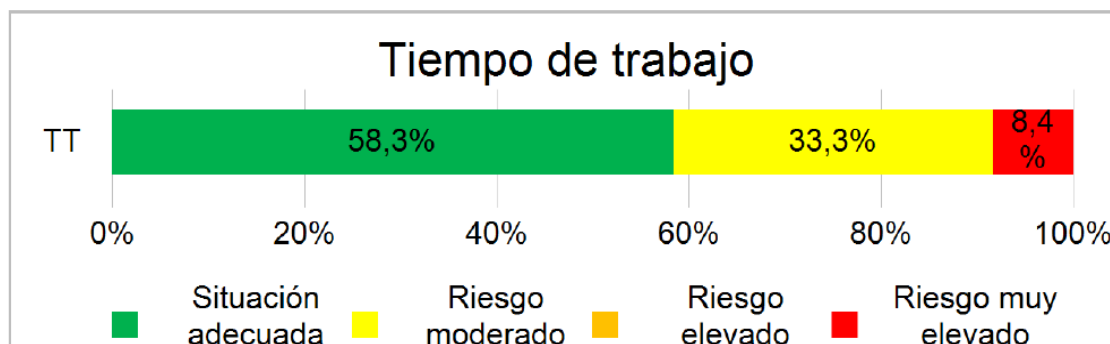
Figura N° 5 Distribución de trabajadores por nivel de riesgo

N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
7	4	0	1

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	14,50	8,88	14,50

Fuente: (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., 2022)

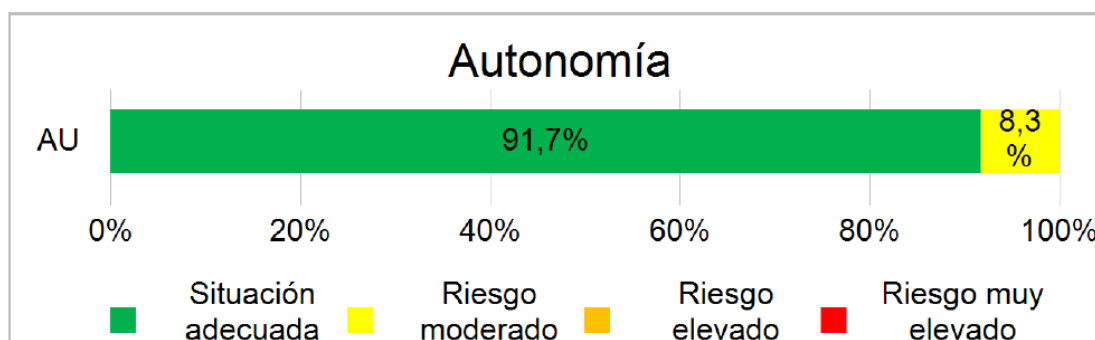
Figura N° 6 Tiempo de trabajo



Fuente: (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., 2022)

Análisis: En la dimensión *Tiempo de Trabajo*, el 58,3% de los trabajadores presenta una situación adecuada, el 33,3% se encuentra en riesgo moderado y el 8,4% en riesgo muy elevado, no existe ningún resultado para tiempo riesgo elevado. Estos resultados indican que, aunque la mayoría percibe que no existe una sobrecarga existe un 42 % que tiene conflictos con los horarios de trabajo y trabajo ocasional los fines de semana, lo que puede influir en el bienestar laboral y la realización de las tareas.

Figura N° 7 Autonomía número de personal



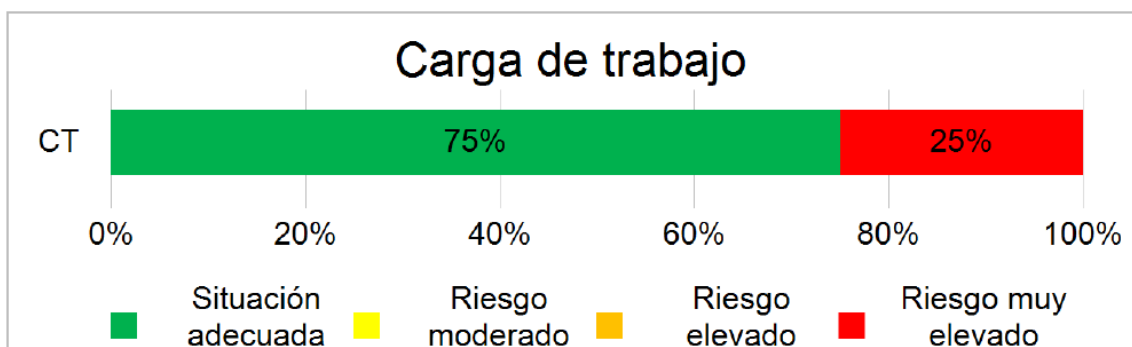
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
11	1	0	0

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	49,33	18,23	52,00

Fuente: (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., 2022)

Análisis: En la dimensión *Autonomía*, se tiene que el 91,7 % que corresponde a 11 trabajadores se encuentra en situación adecuada, mientras que el 8,3% que corresponde a un trabajador se encuentra con un riesgo moderado y presenta cero casos reportados en riesgo elevado o muy elevado. Estos datos sugieren que la mayoría del personal posee un alto nivel de control y capacidad de decisión sobre sus tareas, siendo este un factor protector frente a riesgos psicosociales. La media se sitúa en 49,33 puntos, con una desviación típica de 18,23, lo que indica una dispersión moderada en las percepciones. Sin embargo, dada la presencia de un caso de moderado riesgo, las medidas específicas para prevenir estas problemáticas deben ser introducidas para asegurarse de que haya un equilibrio adecuado en todos los miembros del equipo.

Figura N° 8 Carga de trabajo



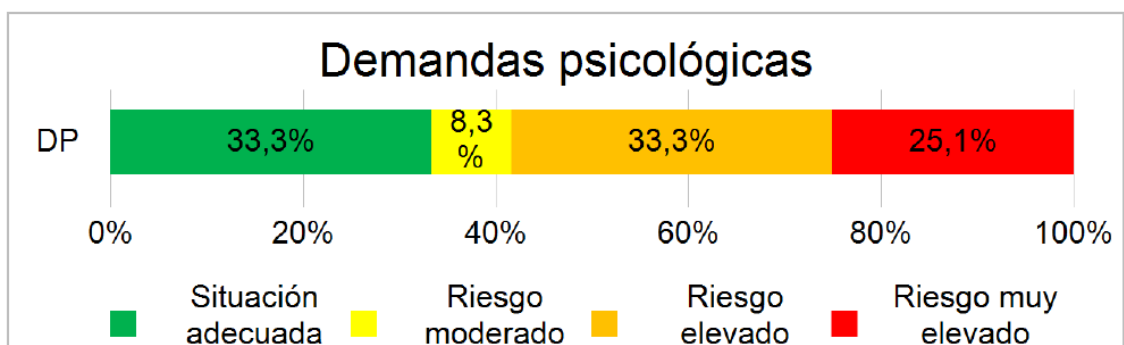
N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
9	0	0	3

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	49,00	17,94	45,00

Fuente: (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., 2022)

Análisis: En la dimensión *Carga de trabajo*, el 75% de los trabajadores que corresponde a las 9 personas, se encuentra en situación adecuada, no se registran casos en riesgo moderado ni en riesgo elevado. Sin embargo, el 25% que representa a 3 trabajadores presentan un nivel de riesgo muy elevado, lo que significa que existe una sobrecarga laboral y se encuentran expuestos a exigencias de alta demanda que puede intervenir con su salud física del trabajador.

Figura N° 9 Demanda Psicológicas



Fuente: (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., 2022)

Figura N° 10 Distribución de los trabajadores en demandas psicológicas

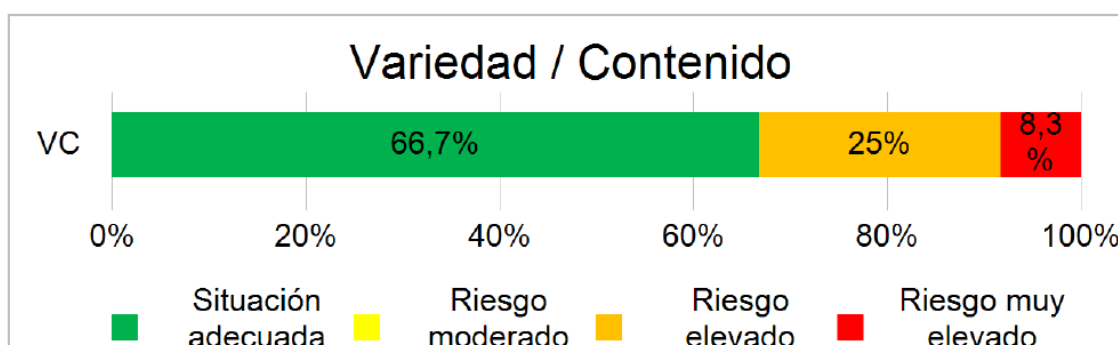
N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
4	1	4	3

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	66,58	16,51	67,50

Fuente: (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., 2022)

Análisis: En la dimensión *Demandas psicológicas*, el 33,3% que corresponde a 4 trabajadores se encuentra en situación adecuada, mientras que el 8,3% que corresponde a 1 trabajador está en riesgo moderado, el 33,3% que corresponde a 4 trabajadores en riesgo elevado y el 25,1% que corresponde a 3 trabajadores en riesgo muy elevado. Esto representa que únicamente 4 de los 12 trabajadores perciben exigencias psicológicas aceptables, mientras que 67,7 % que corresponde a 8 trabajadores se encuentran expuestos a distintos niveles de sobrecarga mental.

Figura N° 11 Variedad/Contenido



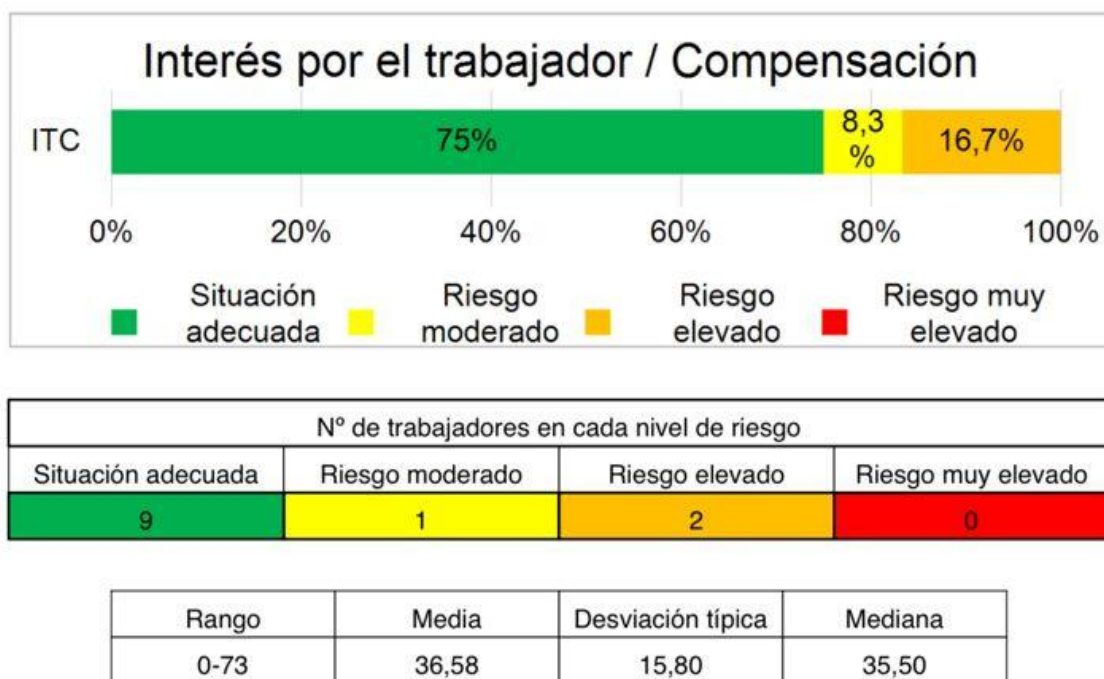
N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
8	0	3	1

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	27,83	13,08	29,50

Fuente: (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., 2022)

Análisis: En la dimensión *Variedad / Contenido*, el 66,7% que corresponde a 8 trabajadores se encuentra en situación adecuada, mientras que el 25% que corresponde a 3 trabajadores presenta riesgo elevado y el 8,3% que corresponde a 1 trabajadores riesgo muy elevado. No se registran casos en riesgo moderado. A partir de estos resultados se puede decir que el 33,3 % perciben que sus tareas son monótonas y poco estimulantes, la falta de sentido en las tareas, la falta de reconocimiento por parte de la alta gerencia y por los mismos compañeros, lo que puede afectar el compromiso laboral.

Figura N° 12 Interés por el trabajador



Fuente: (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., 2022)

Análisis: En la dimensión Interés por el trabajador / Compensación, el 75% del personal que corresponde a 9 trabajadores se encuentra en una situación adecuada, el 8,3% que corresponde a 1 trabajador presenta un riesgo moderado y el 16,7% que corresponde a 2 trabajadores presenta un riesgo elevado, sin casos en riesgo muy elevado. Esto significa que 9 de los 12 trabajadores tienen un nivel placentero de reconocimiento y compensación por parte de la organización, sin embargo 3 trabajadores manifiestan un grado de insatisfacción que podría afectar su motivación y compromiso con la empresa.

Figura N° 13 Participación/Supervisión

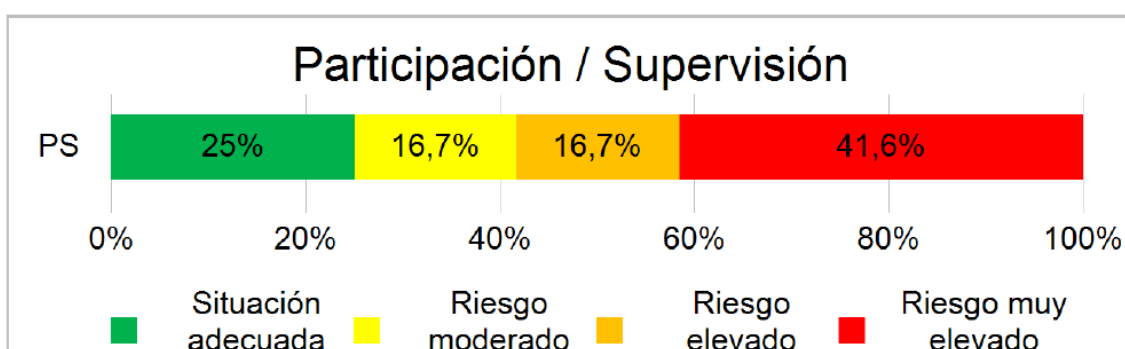


Figura N° 14 Distribución de trabajadores por nivel de riesgo de participación/Supervisión

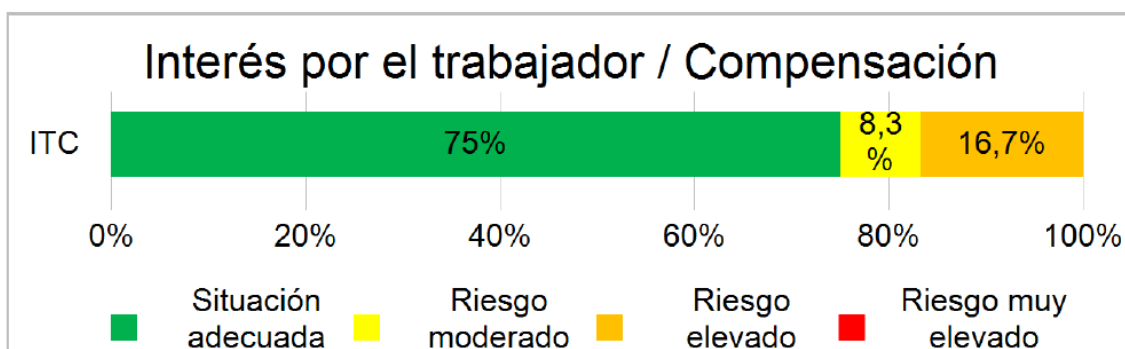
N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
3	2	2	5

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	35,67	18,81	32,00

Fuente: (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., 2022)

Análisis: Los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento F-Psico en la dimensión *Participación / Supervisión* evidencian una distribución desigual en los niveles de riesgo, el 25 % del personal que corresponde a 3 trabajadores se encuentra en una situación adecuada, mientras que un 16,7 % que corresponde a 2 trabajadores reporta riesgo moderado, el 16,7 % que corresponde a 2 trabajadores, riesgo elevado y el porcentaje más elevado con el 41,6 % que corresponde a 5 trabajadores se encuentra en riesgo muy elevado, lo cual constituye una señal de un problema en esta dimensión. El 75% de los trabajadores evaluados percibe deficiencias críticas en los procesos de participación y supervisión. Ante estos resultados se evidencia una falta de comunicación interna, motivación, toma de decisiones y la percepción de desigualdad en la justicia organizacional

Figura N° 15 Intereses por el trabajador/compensación



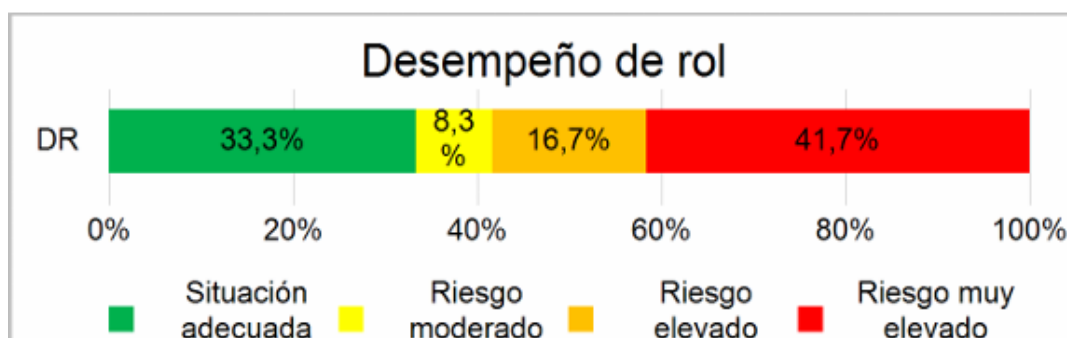
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
9	1	2	0

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	36,58	15,80	35,50

Fuente: (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., 2022)

Análisis: En la dimensión de interés por el trabajador y compensación aplicada a los 12 trabajadores encontramos que el 75% que corresponde a 9 trabajadores se encuentra en una situación adecuada. él 8.3% que corresponde a 1 trabajador se encuentra en riesgo moderado, el 16 % que corresponde a 2 trabajadores se encuentra en riesgo muy riesgo y no se reportan casos de riesgo muy elevado. Al sumar entre el riesgo moderado y el riesgo elevado encontramos que el 25 % del personal presenta algún nivel de riesgo que puede interferir en el desempeño laboral.

Figura N° 16 Desempeño de rol



Fuente: (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., 2022)

Figura N° 17 Distribución de trabajadores por nivel de riesgo en la dimensión de desempeño del rol

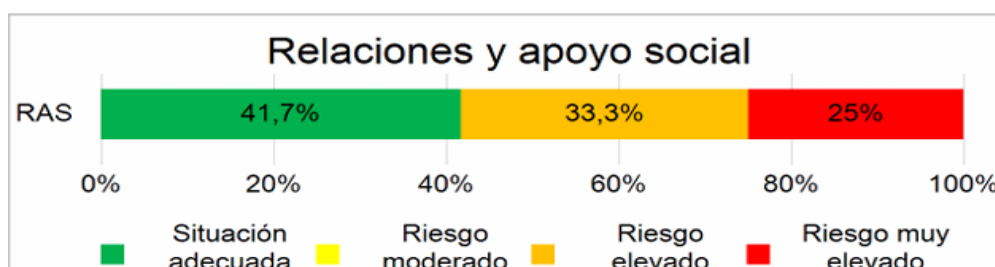
N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
4	1	2	5

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	48,83	15,94	48,00

Fuente: (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., 2022)

Análisis: En la dimensión Desempeño de rol, solo el 33,3% que corresponde a 4 trabajadores se encuentra en situación adecuada, mientras que el 8,3% que corresponde a 1 trabajador presenta riesgo moderado, el 16,7% que corresponde a 2 trabajadores riesgo elevado y el 41,7% riesgo muy elevado. Esto indica que 8 de los 12 trabajadores experimentan algún nivel de inconformidad con la asignación de sus funciones, es preocupante porque el 42 % se encuentra en nivel de riesgo muy elevado que corresponde casi la mitad del personal evaluado no tiene claridad en las funciones que desempeña en su área laboral, lo cual puede generar estrés, reducir la eficiencia y afectar negativamente el clima organizacional.

Figura N° 18 Relaciones y apoyo social



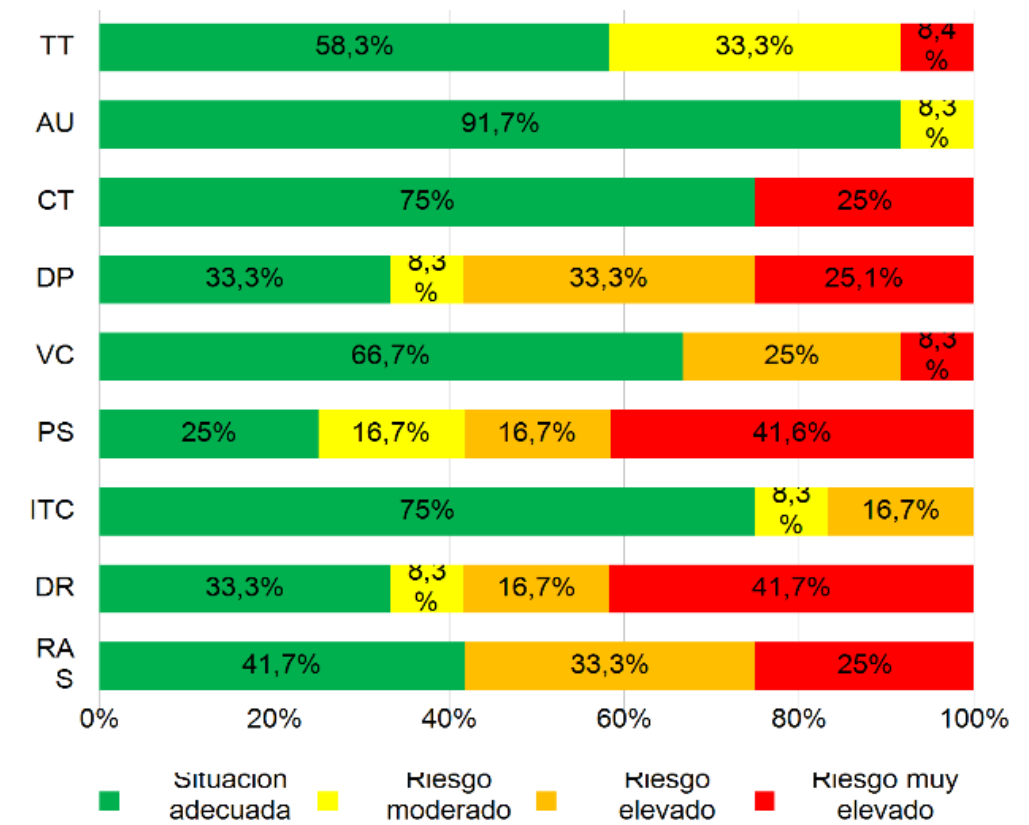
N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
5	0	4	3

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	30,50	12,60	35,00

Fuente: (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., 2022)

Análisis: En la dimensión Relaciones y apoyo social, el 41,7% de los trabajadores se encuentra en situación adecuada, el 33,3% presenta riesgo elevado y el 25% riesgo muy elevado, sin casos en riesgo moderado. Esto significa que 58 % de los trabajadores reportan perciben que no tienen una buena relación entre compañeros y existe una falta de apoyo lo que puede repercutir en el ambiente laboral, siendo este deficiente.

Figura N° 19 Resumen de la exposición para cada uno de los 9 factores que analiza el método F PSICO 4.1.



Fuente: Trabajo de Campo. Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

Nota: Informe agrupado estudio: ERP_Agrupado_Centro de salud Eugenio Espejo

Elaborado por: El investigador

Análisis: El cuestionario F-Psico, aplicado a 12 profesionales del Centro de Salud Eugenio Espejo, señala que la dimensión de Autonomía presenta el mejor resultado, alcanzando un 91,7 % en la categoría de situación adecuada.

Por el contrario, las áreas de Participación, Supervisión y Desempeño de Rol muestran las tasas más elevadas de riesgo muy alto, con 41,6 % y 41,7 %, respectivamente. En la dimensión de Demandas Psicológicas, el 58,4 % de los

trabajadores se encuentra en las categorías de riesgo elevado y muy elevado, indicando una alta carga mental. En cuanto a la dimensión Tiempo de Trabajo, la mayoría presenta condiciones adecuadas; sin embargo, un 8,4 % presenta riesgo muy alto. En la variable Carga de Trabajo, el riesgo muy alto llega a un 25 %. La dimensión Variedad de Contenido señala que un 33,3 % de los encuestados se encuentran en riesgo elevado y muy elevado, sugiriendo una mejor distribución en las tareas asignadas a los trabajadores. En Interés por el Trabajador y Compensación, aunque mayoritariamente se reconoce el esfuerzo, un 16,7 % se encuentra en riesgo muy alto. Las Relaciones y Apoyo Social reflejan un 41,7 % en situación adecuada y un 25 % en riesgo superior.

En conjunto, los resultados aprecian un sólido nivel de autonomía laboral, y áreas críticas en las dimensiones de Supervisión, Desempeño de Rol y Demandas Psicológicas, las cuales sugieren la implementación urgente de medidas de intervención.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

2.1. Fundamentos teóricos aplicados

La evaluación de los riesgos psicosociales constituye una prioridad estratégica para las organizaciones, porque impacta tanto en la prevención y promoción de la salud de los trabajadores como en el desempeño y la sostenibilidad de la propia entidad. En consecuencia, resulta imprescindible realizar evaluaciones sistemáticas y periódicas que permitan identificar tempranamente aquellos factores de naturaleza psicosocial susceptibles de traducirse en conductas y resultados adversos. (Armijos, 2022)

Factores Psicosociales en el trabajo (FPST): se definen como los constructos que surgen de la vivencia subjetiva del trabajador sobre la interacción entre el entorno organizacional, las condiciones intrínsecas del trabajo y las características personales, cuyo impacto puede manifestarse con consecuencias tanto adversas como beneficiosas para el individuo y la organización (Martínez-Mejía E. , 2023).

Violencia Laboral: se concibe como un fenómeno multifactorial que emana de la interacción de diversas causas, incluyendo las condiciones del entorno, el clima de trabajo y las dinámicas sociales entre colaboradores, clientes y empleadores. La trascendencia de esta problemática fue reconocida por la OIT a través del Convenio 190 (2019), el cual en sus artículos 8 y 9 establece la obligación para los países miembros de instituir medidas para su monitoreo, prevención y regulación legal (Martínez-Mejía E. , 2023).

Condiciones Organizacionales: se refieren a los diversos aspectos de una empresa que pueden influir en el comportamiento, la productividad y el bienestar de sus empleados. Estos factores abarcan desde la estructura y la cultura de la organización hasta los procesos de trabajo y la comunicación interna. Un clima laboral positivo, que se ve influenciado por estas condiciones, puede generar un mayor compromiso, satisfacción y rendimiento de los trabajadores.

Peligros psicosociales: los peligros psicosociales se entienden como aquellas condiciones relacionadas con la organización y gestión que pueden tener efectos adversos sobre la salud física y mental de los trabajadores. Estos factores incluyen la estructura del trabajo, las relaciones interpersonales y el entorno social, siendo reconocidos como determinantes clave en la aparición de estrés, ansiedad y enfermedades físicas asociadas. La norma ISO 45003:2021 establece lineamientos internacionales para la gestión de estos riesgos dentro de los sistemas de salud y seguridad ocupacional (International Organization for Standardization, 2021).

Burnout o síndrome de agotamiento ocupacional: también conocido como síndrome de agotamiento ocupacional, es conceptualizado por la Organización Mundial de la Salud como un fenómeno de índole laboral, resultante de una exposición

prolongada a estrés que no ha sido gestionado de forma efectiva. Esta condición se caracteriza por tres dimensiones principales: un profundo agotamiento emocional, un creciente desapego mental o cinismo hacia las funciones laborales y una notable reducción en la percepción de la eficacia profesional (World Health Organization (WHO), 2022). Investigaciones recientes, como las de Ulich (2024), corroboran que variables como la sobrecarga de trabajo, un liderazgo deficiente y la insatisfacción laboral son predictores significativos para el desarrollo de este síndrome.(Ulich, 2024)

Estrés laboral: se produce cuando las demandas del trabajo exceden la capacidad del trabajador para afrontarlas con los recursos disponibles. Este desequilibrio genera reacciones fisiológicas, cognitivas y emocionales que, si se prolongan en el tiempo, pueden derivar en trastornos psicológicos y físicos. La OIT (2022) reconoce al estrés laboral como uno de los principales riesgos psicosociales contemporáneos, asociado a largas jornadas, exceso de responsabilidades y ausencia de apoyo social (International Labour Organization OIT, 2022)

Carga de trabajo: comprende la cantidad y ritmo de tareas asignadas a un trabajador en un tiempo determinado. Cuando esta es excesiva y se combina con plazos ajustados, puede convertirse en un riesgo psicosocial significativo. A ello se suma el desequilibrio esfuerzo recompensa, que ocurre cuando el esfuerzo del trabajador no encuentra correspondencia en términos de salario, reconocimiento o estabilidad, lo cual potencia la aparición de estrés y burnout (Loera, 2022).

Acoso y violencia laboral: hace referencia a conductas repetidas de hostigamiento psicológico que buscan intimidar o excluir a un trabajador. La violencia laboral, por su parte, abarca tanto agresiones físicas como verbales en el entorno de trabajo. Ambas situaciones se reconocen actualmente como riesgos psicosociales que deterioran la salud mental y afectan negativamente la cohesión organizacional (Pagán-Castaño, 2022)

Inseguridad laboral: se conceptualiza como la percepción de inestabilidad respecto a la continuidad en el empleo y a las condiciones contractuales. Este factor se ha incrementado en el contexto de cambios económicos y transformaciones en el mercado de trabajo, y se asocia con mayores niveles de ansiedad, depresión y disminución de la satisfacción laboral (Keim, 2021)

Clima de seguridad psicosocial: se refiere a la percepción compartida de los trabajadores acerca del compromiso de la organización con la protección de la salud psicológica. Se considera un factor protector frente a los riesgos psicosociales, ya que un entorno en el que se prioriza la seguridad mental promueve el bienestar y la productividad (Idris et al., 2022).

2.2. Descripción de la propuesta

Se aplicó la herramienta FPSICO 4.1 al personal del Centro de Salud de Eugenio Espejo, perteneciente al Distrito 10D02 Antonio Ante Otavalo, la muestra de estudio está compuesta predominantemente por el sexo femenino y joven, con distintos niveles de experiencia laboral, características que pueden intervenir directamente en la percepción y vivencia de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral.

Tomando como punto de partida el diagnóstico de las condiciones psicosociales prevalecientes en el personal, se ha estructurado un plan para la intervención y el control de dichos riesgos, dirigido específicamente a los colaboradores del Centro de Salud Eugenio Espejo del Distrito 10D02 Antonio Ante Otavalo.

a. Estructura general

Figura N° 20 Descripción del diseño del plan de prevención de riesgo psicosocial



Fuente: Elaboración propia (2025).

b. Explicación del aporte

Diseño de un programa de prevención de riesgo psicosocial del personal del Centro de Salud Eugenio Espejo.

El Centro de salud Eugenio Espejo se encuentra ubicado geográficamente en la provincia de Imbabura, cantón Otavalo, parroquia Eugenio Espejo, es un establecimiento de salud tipo A, en el que trabajan 12 profesionales de la salud, que realizan actividades tanto administrativas como operativas entre las cuales se encuentran entrega de informes, atención médica y odontológica a una población de 10000 habitantes, se ha elaborado un plan de riesgos psicosociales dirigido a los profesionales de la salud que desarrolla sus actividades en la institución, cuyo propósito es garantizar la prevención, control, compensación de dichos riesgos, complementado con acciones de capacitación y mecanismos de seguimiento continuo.

Se aplicó el cuestionario FPSICO 4.1. para la evaluación de riesgos psicosociales del personal del Centro de Salud Eugenio Espejo, analizando los resultados según las dimensiones del entorno laboral.

Las dimensiones de Participación, Supervisión y Desempeño de Rol muestran riesgo muy alto, en la dimensión de Demandas Psicológicas de los trabajadores se encuentra en las categorías de riesgo elevado y muy elevado, mientras que la dimensión de Tiempo de Trabajo presenta riesgo muy alto.

En la variable de Carga de Trabajo tuvo un riesgo muy alto y la dimensión Variedad de Contenido señala que los profesionales de la salud se encuentran en riesgo elevado y muy elevado, el Interés por el Trabajador y Compensación, se encuentra en riesgo muy alto así mismo las Relaciones y Apoyo Social presentan un riesgo elevado.

Identificación de los factores de riesgo psicosocial

La evaluación permitió identificar cuatro dimensiones clasificadas en niveles de riesgo alto y muy alto, evidenciando la necesidad de establecer un plan de intervención.

- Participación y Supervisión (58.3%)
- Desempeño del rol (57.8%)
- Demandas psicológicas (58.4%)
- Relaciones y apoyo social (58.3%)

Tabla N° 5 Plan de Control de Riesgos Psicosociales – Dimensión: Participación y Supervisión

Factor de Riesgo	Participación/Supervisión (58,3%)					
Causa de riesgo o problema	Existe poca comunicación en los procesos de supervisión y una retroalimentación insuficiente, además existe una escasa participación de los trabajadores en la toma de decisiones y se percibe un bajo reconocimiento y motivación laboral					
Estrategia	Nivel	Acción de control	Objetivo	Evidencia	Recursos	Responsables
Mejorar la comunicación en las supervisiones	Fuente	Establecer protocolos definidos de supervisión con lineamientos de acompañamiento. (cada año)	Garantizar procesos de supervisión orientados al apoyo y no al control autoritario.	Protocolos aprobados, actas de implementación.	Talento humano y jefaturas de procesos. Manuales reglamentarios	Gerencia de talento Humano/ Líderes de procesos
	Medio	Establecer reuniones periódicas con un registro formal de los acuerdos alcanzados (cada 3 meses)	Promover la comunicación bidireccional entre supervisores y trabajadores.	Actas de reuniones, encuestas de satisfacción.	Supervisores. Formatos reglamentarios. Tiempo laboral.	Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional / Supervisores
	Receptor	Capacitar a trabajadores en comunicación asertiva y manejo de relaciones laborales. (cada 6 meses)	Fortalecer competencias interpersonales en el trabajador para mejorar la interacción con la supervisión.	Listas de asistencia, reportes de capacitación.	Psicólogo organizacional. Guías.	Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional
	Fuente	Establecer políticas institucionales de reconocimiento formal. (cada año)	Estructurar un marco normativo que valore el desempeño de los trabajadores	Actualización de Reglamentos internos, actas de aprobación.	Director del Distrito Tiempo administrativo.	Dirección General del Distrito de Salud / Talento Humano

Fomentar el reconocimiento laboral	Medio	Crear programas de reconocimiento e incentivos simbólicos (cada año)	Incrementar la motivación de los trabajadores a través de estímulos.	Registros de premiaciones, comunicados internos por medio del sistema documental Quipux	Talento Humano. Boletines.	Dirección de Talento Humano
	Receptor	Desarrollar talleres de motivación y trabajo en equipo. (cada 3 meses)	Potenciar la satisfacción laboral mediante el fortalecimiento de la autoestima y la integración.	Listas de asistencia, encuestas de clima laboral.	Psicólogo organizacional. Manuales. Tiempo laboral.	Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional
Impulsar la participación en decisiones	Fuente	Disponer la creación de comités de participación laboral con voz y voto en decisiones internas. (cada año)	Garantizar espacios formales de consulta y toma de decisiones compartidas.	Actas de comités, informes de participación.	Médico y Técnico de Seguridad y Salud Ocupacional. Tiempo laboral.	Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional / Dirección General
	Medio	Implementar encuestas de opinión y reuniones participativas. (cada 6 meses)	Promover el diálogo institucional para recoger aportes de los trabajadores.	Encuestas aplicadas, actas de reuniones.	Talento Humano. Plataformas digitales. Tiempo.	Gerencia de Talento Humano.
	Receptor	Capacitar al trabajador en liderazgo participativo y resolución de conflictos. (cada 6 meses)	Favorecer el empoderamiento y la confianza en la toma de decisiones.	Reportes de talleres, listas de asistencia.	Facilitadores. Guías. Presupuesto	Proceso de Seguridad y Salud Ocupacional/ Psicología Organizacional

Fuente: Elaboración propia 2025

Tabla N° 6 Plan de prevención riesgo psicosocial: Desempeño del rol

Factor de Riesgo	Desempeño del rol presenta el 57.8%					
Causa de riesgo o problema	Definición de funciones poco clara y de la asignación de responsabilidades, sin considerar los roles establecidos, lo que genera sobrecarga laboral en determinados puestos					
Estrategia	Nivel	Acción de control	Objetivo	Evidencia	Recursos	Responsables
Definir y socializar roles laborales	Fuente	Definir perfiles de puestos actualizados y socializarlos. (cada año)	Garantizar que cada trabajador conozca sus funciones y responsabilidades	Manuales de funciones aprobados, actas de inducción.	-Talento humano -Manual de puestos. -Tiempo laboral.	-Gerencia de talento humano. -Lideres de procesos.
	Medio	Implementar directrices y capacitaciones sobre funciones y responsabilidades. (cada año)	Reducir la falta de claridad en las tareas mediante capacitación continua	Registros de capacitaciones, encuestas de percepción.	-Facilitadores internos/externos con experiencia -Manuales y guías de procesos actualizados. -Tiempo dentro de la jornada laboral	-Dirección distrital. -Proceso de salud ocupacional y seguridad. Supervisor.
	Receptor	Proporcionar asesoría personalizada para resolver dudas sobre funciones. (cada 6 meses)	Capacitar al trabajador para la comprensión y ejecución de su rol.	Reportes de asesoría, encuestas de satisfacción.	-Psicólogo laboral. -Tiempo para los supervisores.	-Talento Humano -Psicología Ocupacional
	Fuente	Diseñar protocolos de coordinación entre procesos para evitar duplicidad de directrices. (cada año)	Mejorar la coordinación entre niveles jerárquicos y evitar conflictos por instrucciones contradictorias	Protocolos con firmas de responsabilidad de los procesos, actas de reuniones de coordinación.	-Líderes de procesos -Guías de gestión	-Dirección General. -Coordinación Zonal

Prevenir conflictos de rol	Medio	Establecer reuniones periódicas de planificación entre supervisores. (cada año)	Promover consistencia y directrices unificadas en la supervisión.	Actas de reuniones, informes de acuerdos.	-Supervisores. -Tiempo administrativo.	-Líderes de procesos -Talento humano
	Receptor	Implementar programas de formación en gestión de prioridades y comunicación asertiva para los trabajadores. (cada 6 meses)	Fortalecer competencias individuales para enfrentar demandas contradictorias.	Listas de asistencia, evaluaciones de capacitación.	-Facilitadores internos y externos -Manuales y normativa de competencias	-Dirección Distrital -Proceso de Seguridad y salud ocupacional
Equilibrar la carga laboral	Fuente	Regular las cargas de trabajo de acuerdo de acuerdo con las competencias y perfiles definidos. (cada año)	Evitar sobrecarga de funciones no relacionadas con el perfil laboral.	Registros de distribución de tareas, informes de carga laboral.	-Supervisores. -Software de gestión. Tiempo laboral.	-Administrador Técnico. -Talento Humano
	Medio	Monitorear periódicamente la distribución de tareas mediante controles internos. (cada 6 meses)	Detectar y corregir la sobrecarga de forma temprana.	Reportes de monitoreo, encuestas de percepción laboral.	-Comité de seguridad y salud en el trabajo -Formatos de control socializado	-Comité de Seguridad y Salud Ocupacional
	Receptor	Capacitar a los trabajadores en autonomía laboral y manejo del tiempo (cada 6 meses)	Desarrollar habilidades individuales para la administración óptima de la carga laboral.	Registros de capacitaciones, encuestas de satisfacción.	Psicólogo laboral. Guías de autoorganización.	-Proceso de Seguridad y Salud Ocupacional - Psicología Organizacional

Fuente; elaboración propia

Tabla N° 7 Plan de prevención riesgo psicosocial: Demandas Psicológicas.

Factor de Riesgo	Demandas Psicológicas, el 58,4 %					
Causa de riesgo o problema	La sobrecarga laboral, presión en plazos estrictos y ritmo de trabajo acelerado, que superan la capacidad real de los trabajadores.					
Estrategia	Nivel	Acción de control	Objetivo	Evidencia	Recursos	Responsables
Regular la carga laboral	Fuente	Diseñar reglamentos institucionales de organización equitativa según perfiles y competencias. (cada año)	Prevenir la sobrecarga de trabajo garantizando una asignación adecuada de responsabilidades.	Reglamentos institucionales con firmas de responsabilidad, reportes de asignación de tareas.	Talento Humano. Software de gestión. Tiempo laboral.	Dirección General / Talento Humano
	Medio	Monitorear periódicamente la carga laboral mediante controles internos y encuestas de percepción. (cada 3 meses)	Identificar de manera oportuna las irregularidades en la carga laboral y garantizar una distribución equitativa de tareas.	Informes de monitoreo, resultados de encuestas laborales.	Formatos de control. Tiempo administrativo.	Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional
	Receptor	Capacitar a los trabajadores en técnicas de priorización de tareas. (cada 6 meses)	Fortalecer habilidades personales para afrontar demandas laborales intensas.	Listas de asistencia, registros de capacitación.	Psicólogo laboral. Guías de autogestión.	Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional / Psicología Organizacional
	Fuente	Establecer jornadas laborales ajustadas a normativa y pausas activas obligatorias. (cada mes)	Respetar los límites de tiempo laboral y evitar excesivas horas de trabajo.	Horarios oficiales, Reportes Oficiales	Talento Humano. Cronogramas. Tiempo laboral.	Dirección General / Líderes de procesos

Gestionar los tiempos de trabajo	Medio	Implementar programas de pausas activas y actividades de bienestar durante la jornada laboral. (cada año)	Reducir la fatiga mental y física en los trabajadores.	Registros de pausas activas mensuales, encuestas de bienestar.	Representante de bienestar laboral en la unidad operativa. Guías de pausas activas. Tiempo laboral.	Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional Talento Humano
	Receptor	Promover hábitos saludables mediante talleres de manejo del estrés y autocuidado. (cada 6 meses)	Fomentar estilos de vida que reduzcan los efectos negativos de la carga psicológica.	Listas de asistencia, encuestas de satisfacción.	Facilitadores internos y externos Manuales y guías Presupuesto capacitación.	Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional
Reducir la presión por plazos y objetivos	Fuente	Definir metas laborales acorde a la capacidad de los equipos de trabajo. (cada 6 meses)	Garantizar que las demandas de trabajo se mantengan en niveles adecuados, evitando impactos negativos en la salud psicológica.	Planes de trabajo aprobados e indicadores de metas.	Equipo directivo. Tiempo de planificación.	Dirección General Líderes de procesos
	Medio	Implementar reuniones de planificación participativa para negociar tiempos y prioridades. (cada año)	Garantizar la transparencia y el consenso en la definición de objetivos.	Actas de reuniones, informes de planificación.	Supervisores. Agendas de trabajo.	Líderes de procesos/ Talento Humano
	Receptor	Capacitar en técnicas de manejo del estrés, resiliencia y comunicación asertiva. (cada 6 meses)	Desarrollar recursos individuales de afrontamiento frente a la presión laboral.	Registros de talleres, encuestas post capacitación.	Psicólogo organizacional. Guías. Presupuesto.	Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional

Fuente: elaboración propia 2025

Tabla N° 8 Plan de prevención riesgo psicosocial: Relaciones y Apoyo Social

Factor de Riesgo	Relaciones y Apoyo Social 58,3%					
Causa de riesgo o problema	La deficiente comunicación interpersonal, falta de integración y escaso acompañamiento, lo que genera aislamiento laboral y un clima negativo, además del escaso apoyo organizacional.					
Estrategia	Nivel	Acción de control (con tiempo)	Objetivo	Evidencia	Recursos	Responsables
Reforzar la comunicación interpersonal	Fuente	Establecer lineamientos institucionales de comunicación interna respetuosa y abierta (Cada año).	Promover relaciones laborales basadas en confianza y respeto mutuo.	Reglamentos internos, protocolos de comunicación.	Talento Humano. Materiales: manuales. Tiempo laboral.	Dirección General / Talento Humano
	Medio	Implementar reuniones periódicas de integración y diálogo organizacional. (cada 6 meses)	Impulsar la integración y el trabajo colaborativo entre equipos.	Actas de reuniones, encuestas de clima laboral.	Líderes de proceso. Planificación de actividades	Líderes de Proceso / Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo
	Receptor	Capacitar a trabajadores en comunicación asertiva, escucha activa y resolución de conflictos (cada 6 meses).	Desarrollar competencias interpersonales para mejorar el clima organizacional.	Listas de asistencia, informes de capacitación.	Psicólogo laboral. Guías de formación.	Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo
Promover el apoyo social en el trabajo	Fuente	Diseñar lineamientos que incentiven la cooperación y el respeto entre pares (cada año).	Promover un ambiente laboral colaborativo y solidario.	Documentos de lineamientos aprobados.	Talento Humano. Tiempo administrativo.	Dirección General / Talento Humano
	Medio	Establecer programas de mentoría entre	Fomentar el intercambio de	Registro de mentores y	Líderes de proceso.	Talento Humano

		trabajadores nuevos y experimentados (cada año).	saberes y el apoyo mutuo entre colegas.	asignaciones, informes de seguimiento.	Guías de mentoría.	Líderes de Proceso
	Receptor	Organizar actividades de integración grupal para fomentar el apoyo social interno (cada 6 meses)	Fortalecer la solidaridad y el sentido de identidad institucional en los trabajadores.	Registros de actividades, encuestas de satisfacción.	Facilitadores. Recursos para integración.	Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo
Reducir el aislamiento laboral	Fuente	Diseñar políticas de inclusión laboral que garanticen la igualdad de participación (cada año).	Evitar la exclusión de trabajadores en procesos y decisiones.	Políticas institucionales de inclusión.	Talento Humano. Manuales de inclusión. Tiempo.	Dirección General / Talento Humano
	Medio	Establecer dinámicas de trabajo en equipo con roles bien definidos (cada 6 meses).	Mejorar la cooperación y prevenir fragmentación de grupos laborales.	Actas de reuniones, reportes de desempeño grupal.	Líderes de proceso. Formatos de roles.	Líderes de Proceso / Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional
	Receptor	Capacitar en habilidades sociales, empatía y colaboración (cada 6 meses)	Consolidar la integración de los trabajadores y sus capacidades de apoyo mutuo.	Registros de talleres, encuestas de percepción laboral.	Psicólogo laboral. Guías. Presupuesto.	Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo

Fuente: elaboración propia 2025

c. Estrategias y/o técnicas

Para la elaboración del plan de control de riesgos psicosociales en la unidad operativa Eugenio Espejo, para lo cual se utilizó instrumentos estandarizados reconocidos internacionalmente y dentro del país. Para el diagnóstico se empleó el cuestionario F-PSICO 4.1 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), el cual permitió identificar los niveles de riesgo en las distintas dimensiones del trabajo laboral. La aplicación de la herramienta facilitó la medición objetiva de la percepción de los trabajadores, creando una base sólida de información para priorizar los factores de riesgo que tengan más del 50% entre rango elevado y muy elevado.

Se utilizó la observación directa y espacios de retroalimentación con el personal, lo cual permitió conocer los aspectos relacionados con el clima laboral, el estilo de dirección y las relaciones interpersonales que existen en el Centro de Salud.

La herramienta F-PSICO 4.1 permitió combinar la información estadística de la percepción subjetiva de los trabajadores, identificando así no solo los niveles de riesgo, sino también sus causas y efectos dentro de la unidad operativa

Finalmente, se diseñaron estrategias para intervención y mejora, como la implementación de capacitaciones periódicas, la elaboración y actualización de manuales de funciones, la redistribución de la carga laboral y la creación de programas de apoyo psicosocial.

Las acciones fueron validadas mediante el criterio de especialistas en salud ocupacional y alta dirección garantizando su pertinencia y viabilidad. Asimismo, se incorporaron técnicas de seguimiento y verificación, entre ellas encuestas de satisfacción y actas de reuniones, con el objeto de asegurar la sostenibilidad del plan y la mejora continua en las condiciones de trabajo del personal

2.3. Validación de la propuesta

La propuesta fue revisada y validada por parte de especialistas en psicología y salud y seguridad ocupacional, considerando la naturaleza de los factores de riesgo psicosocial. En este sentido, se tuvo la participación de un psicólogo clínico, cuya experiencia resultó fundamental para valorar la pertinencia de las estrategias planteadas frente a los factores psicosociales detectados, y de un médico ocupacional, encargado de analizar los alcances de la propuesta en relación con la salud integral y las condiciones de trabajo del personal.

Ambos profesionales evaluaron la propuesta a partir de criterios previamente establecidos, entre los que se incluyen el impacto y alcance en la generación de valor público, la capacidad de implementación en el contexto institucional, la

conceptualización enmarcada en la gestión por resultados, la actualidad y coherencia de los contenidos, la calidad técnica del diseño, la factibilidad de aplicación y la pertinencia para dar solución al problema identificado.

Debido a este proceso de revisión especializada, se garantiza que el plan de control de riesgos psicosociales responde a las necesidades de los trabajadores del Centro de Salud Eugenio Espejo y cumpla con los estándares técnicos y científicos requeridos en el ámbito de la seguridad y salud ocupacional.

La validación realizada se encuentra documentada y respaldada en los Anexos 2 y 3 del presente trabajo.

- MSc Jaime Alejandro Gordillo Gordillo, Psicólogo Clínico con más de 20 años de experiencia profesional. Es Magíster en Gerencia y Liderazgo, Psicoterapeuta Infanto Juvenil, con Diplomado en Psicología Deportiva y certificado en Terapia Breve y ACT por la Universidad de Santiago de Chile. Actualmente cursa la Maestría en Neuropsicología Clínica. Su trayectoria incluye funciones en el Colegio Fiscomisional San Francisco de Asís de Ibarra (2002–2010), Coordinador de carrera en la SENESCYT, y desde 2017 se desempeña como Psicólogo Clínico en el Ministerio de Salud Pública del Ecuador (MSP).
- Dr. Patricio Aníbal Bedoya Vaca, Doctor en Medicina, Especialista en Salud y Seguridad en el Trabajo con mención en Salud Ocupacional y Especialista de Primer Grado en Medicina General Integral, cuenta con amplia experiencia en dirección médica, docencia universitaria y medicina familiar en instituciones del IESS y MSP. Su criterio especializado en salud ocupacional y gestión de riesgos fue determinante para la validación de la presente propuesta.

2.3 Matriz de articulación de la Propuesta

La siguiente matriz resume la interconexión entre la propuesta desarrollada y sus fundamentos teóricos, metodológicos y técnico-estratégicos.

Tabla N° 9 Matriz de articulación

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
Estado del arte	Estudio de los factores psicosociales.	Cualitativo Descriptivo	Integración de información Revisión bibliográfica	La revisión bibliográfica demuestra que los riesgos psicosociales afectan la productividad y el bienestar laboral, en concordancia con estudios anteriores	Revisión bibliográfica Estudio documental
Metodología de la investigación y análisis de resultados	Metodología de evaluación de riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de España.	Enfoque cualitativo de alcance descriptivo.	Aplicación del instrumento FPSICO 4.1, Generación de informe estadístico de resultados.	Los resultados indicaron que la dimensión de Autonomía presentó la condición más favorable (91.7% en nivel adecuado), mientras que Participación/Supervisión, Desempeño de Rol y Demandas Psicológicas mostraron los niveles de riesgo más elevados,	Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO 4.1.

				asociados a sobrecarga y ambigüedad funcional, además de identificarse la necesidad de intervención en las dimensiones de Carga de Trabajo, Variedad/Contenido y Relaciones/Apoyo Social.	
Propuesta	Diseño de un plan de prevención y control de riesgos psicosociales para la mejora del entorno y el desempeño del personal del Centro de Salud Eugenio Espejo.	Enfoque cualitativo de alcance descriptivo.	Desarrollo de estrategias integrales de prevención/control, Implementación de un sistema de gestión, Validación mediante juicio de expertos.	Se plantea una intervención organizacional con medidas preventivas y correctivas orientadas a controlar los riesgos, con el fin de incrementar el bienestar, fortalecer las relaciones interpersonales y optimizar el desempeño laboral.	Matrices de valoración de riesgos, Observación directa y documental, Lista de cotejo para validación por expertos.

Fuente: Elaboración propia 2025

CONCLUSIONES

Se concluye que el diseño del plan de control de riesgos psicosociales permitió construir una propuesta integral, adecuado y sostenible, que responde a las necesidades de los trabajadores del Centro de Salud Eugenio Espejo, garantizando un abordaje preventivo y correctivo de los factores psicosociales identificados.

La revisión documental y teórica estudiada permitió evidenciar que los riesgos psicosociales tienen una influencia directa en el desempeño y la satisfacción laboral, impactando a su vez en la calidad del servicio brindado por el personal. Por ello, la gestión adecuada constituye un componente indispensable dentro de las políticas de seguridad y salud ocupacional de la institución.

El diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial, obtenido mediante la aplicación del cuestionario F-PSICO 4.1, evidenció como fortaleza la autonomía laboral. No obstante, permitió identificar factores psicosociales prioritarios en las dimensiones de participación, supervisión, desempeño de rol, demandas psicológicas, relaciones y apoyo social, los cuales representan un impacto significativo en la organización del trabajo y en el bienestar del personal.

El desarrollo del plan de control permitió estructurar estrategias y acciones preventivas y correctivas de forma reglamentaria, para su implementación se tomaron medidas técnicas como el fortalecimiento de los canales de comunicación interna, la capacitación continua en liderazgo y gestión de equipos, la actualización y delimitación de los manuales de funciones, la redistribución equitativa de la carga laboral, la puesta en marcha de programas de apoyo psicosocial y la creación de espacios de integración que favorezcan relaciones interpersonales saludables, contribuyendo así a la mejora del clima organizacional y al bienestar de los trabajadores.

La validación del plan de control de riesgos psicosociales, realizada a través del criterio de especialistas, permitió constatar su pertinencia, coherencia técnica y factibilidad de aplicación. La revisión efectuada por un psicólogo clínico y un médico ocupacional evidenció que la propuesta responde a las necesidades de la institución y contribuye a la prevención de factores de riesgo psicosocial, constituyendo una herramienta para fortalecer la gestión de la salud y seguridad ocupacional.

RECOMENDACIONES

Fortalecer la gestión institucional de riesgos psicosociales mediante la implementación y seguimiento continuo del plan de control diseñado, garantizando su incorporación como parte de las políticas de Seguridad y Salud Ocupacional del Centro de Salud Eugenio Espejo.

Actualizar y socializar los manuales de funciones de todo el personal, con el fin de evitar duplicidad de responsabilidades, mejorar el desempeño de rol y reducir los niveles de cansancio laboral detectados en el diagnóstico.

Mejorar los canales de comunicación interna promoviendo directrices claras, oportunas y asertivas entre los diferentes niveles jerárquicos, lo que permitirá una coordinación más efectiva y una disminución de los factores de riesgo psicosocial.

Implementar programas de capacitación continua en liderazgo, trabajo en equipo, manejo del estrés y desarrollo de habilidades socioemocionales, con el propósito de potenciar las competencias tanto de líderes de proceso como de colaboradores frente a las demandas psicológicas del entorno laboral.

Promover programas de apoyo psicosocial y bienestar tales como pausas activas, espacios de integración y actividades de promoción de la salud mental, orientados a fortalecer las relaciones interpersonales y el apoyo social dentro de la institución.

Monitorear y evaluar periódicamente las condiciones psicosociales del trabajo mediante herramientas estandarizadas como el cuestionario F-PSICO, con el propósito de medir avances, identificar nuevas necesidades y asegurar la sostenibilidad del plan.

BIBLIOGRAFÍA

- Abouzeid, G. e. (2020). Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. *Revista Científica de Enfermería*, 24-39.
- Anaya-Velasco A, e. a. (2021). Factores psicosociales, intervención y gestión integral en organizaciones: revisión sistemática. *Psicumex*, 1-27.
- Andrade, F. N. (2024). Diseño de un plan de prevención de riesgos psicosociales en el personal rural del área de salud del distrito 22D02 en Orellana. *Master's thesis, Quito, Ecuador: UISRAEL*.
- Armijos, R. A. (2022). Evaluación de los riesgos psicosociales ¿Cómo prevenirlos?. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, vol 7, 474-492.
- Bastidas, M. &. (2024). Diseño de plan de prevención de riesgos psicosociales al personal, en el Centro de Salud 24 de Mayo en el año 2023. *Master's thesis, Quito, Ecuador: Universidad Tecnológica Israel*.
- Benalazar, C. (2023). ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL EN EL ECUADOR: UNA REVISION BIBLIOGRAFICA.
- Caceres, A. E. (2025). Modelos de Interacción Líder-Seguidor: Implicaciones del Ajuste Persona-Entorno en el Rendimiento Laboral. *Sapiens Sciences International Journal*.
- Daza, A. (2020). Evaluación de niveles de estrés laboral en personal docentes y administrativos del programa psicología de la Fundación Universitaria del Área Andina sede Valledupar.
- Dollard, M. F. (2019). Psychosocial safety climate: a new work stress theory and implications for method. In Psychosocial safety climate: A new work stress theory. *Cham: Springer International Publishing.*, págs. 3-30.
- Encalada, M. P. (2022). Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal Portuaria en Guayaquil. *Eca Sinergia*,, 33-57.
- 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 Hallazgos21*, 300-310.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2022). *Psychosocial risks and mental health at work*. Obtenido de https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health?utm_source
- García-Maroto, M. L.-M.-G. (2021). Modelo esfuerzo-recompensa, salud y enfermedad en personal sanitario: una revisión sistemática. *Ansiedad y Estrés*, 16-29. Obtenido de <https://doi.org/10.5093/anyes2022a2>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo . (2025). *Factores de riesgo psicosocial: concepto y características*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2010.%20Factores%20de%20riesgo%20psicosocial.pdf>

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2022). FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática. *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <http://www.insst.es/catalogo-de-publicaciones>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022). FPSICO 4.0: Evaluación de factores de riesgo psicosocial. Obtenido de <https://www.insst.es/fpsico>
- International Labour Organization (OIT). (2022). *Psychosocial risks and stress at work*. Ginebra: ILO.
- International Labour Organization OIT. (2022). *Psychosocial risk and stress at work*. Ginebra ILO.
- International Organization for Standardization (ISO). (2021). ISO 45003:2021 – Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks. Ginebra: ISO.
- Keim, A. C. (2021). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors and outcomes of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 108–125.
- Loera, B. C. (2022). *Emotional exhaustion and job satisfaction: The moderating role of job control and work–family conflict*. *International Journal of Environmental*, . 19(5), 2842.: Research and Public Health.
- Martínez-Mejía, E. (2023). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *Ciencia ergo sum*.
- 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).
- Ministerio del Trabajo. (2021). Guía para la implementación del programa de prevención. *DIRECCIÓN DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTION INTEGRAL DE RIESGOS*, 1-29.
- Ministerio del Trabajo. (2021). *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*. Quito.
- Moyano-Sailema, P. J.-S.-F. (2022). Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. . *Revista Médica Electrónica*, 44(5), 771-789.
- Organizacion Internacional del Trabajo - OIT. (10 de nov de 2022). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. *Genero, Salud y seguridad en el trabajo- Hoja Informativa*, 1-8.
- Organización Mundial de la Salud. (2025). *Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo*. Obtenido de <https://www.who.int/es/tools/occupational-hazards-in-health-sector/psycho-social-risks-mental-health>
- Pagán-Castaño, E. P.-C.-C. (2022). *Workplace bullying and health outcomes: A systematic review*. *International Journal of Environmental* . 19(10), 6351: Research and Public Health.

- Rosales, R. A. (2023). *Relación del estrés laboral y los trastornos psicosomáticos. Estrés laboral. Fundamentos teóricos, medición, investigación e intervención.*
- Suasnavas Bermúdez, P. R. (2024). *Psicosociología Laboral.*
- Tácuna-Calderón, e. a. (2020). Strategies of the World Health Organization in Traditional Medicine and Recognition of Traditional Medicine Systems. *Revista del Cuerpo Medico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 102-102.
- Ulich, E. &. (2024). *Burnout: Prevention and treatment in organizational contexts. Springer.*
- Urrea de la Torre, K. D. (2023). Diseño de un programa de prevención de Riesgos Psicosociales dirigido al personal operativo del Servicio Integrado de Seguridad ECU 911 Centro Zonal Quito en el periodo julio-noviembre del 2022 . *Master's thesis.*
- World Health Organization (WHO). (2022). Mental health at work: Policy brief. *Ginebra: WHO & ILO.*

ANEXOS

ANEXO 1. FORMATO DE ENCUESTA



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

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

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

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

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

ES IMPRESCINDIBLE RESPONDER A TODAS LAS PREGUNTAS

. **¿Trabajas los sábados?**

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

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

. **¿Trabajas los domingos y festivos?**

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

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

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

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

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

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

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

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

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

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

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

. **¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?**

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

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

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

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

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

. **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

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

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

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

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

GOBIERNO
DE ESPAÑAMINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIALINSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

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

	no interviene	insuficiente	adecuada	excesiva
	1	2	3	4
El método para realizar el trabajo				
La planificación del trabajo				
El ritmo de trabajo				
La calidad del trabajo realizado				

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

	no hay información	insuficiente	es adecuada
	1	2	3
Las posibilidades de formación			
Las posibilidades de promoción			
Los requisitos para ocupar plazas de promoción			
La situación de la empresa en el mercado			

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

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

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

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

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

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no hay otras personas
	1	2	3	4	5
Tus jefes	☐	☐	☐	☐	☐
Tus compañeros	☐	☐	☐	☐	☐
Tus subordinados	☐	☐	☐	☐	☐
Otras personas que trabajan en la empresa	☐	☐	☐	☐	☐

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

buenas	☐	1
regulares	☐	2
malas	☐	3
no tengo compañeros	☐	4

8. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

	raras veces	con frecuencia	constante mente	no existen
	1	2	3	4
Los conflictos interpersonales	☐	☐	☐	☐
Las situaciones de violencia física	☐	☐	☐	☐
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	☐	☐	☐	☐
Las situaciones de acoso sexual	☐	☐	☐	☐

9. 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 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | ☐ | 1 |
| a menudo | ☐ | 2 |
| a veces | ☐ | 3 |
| nunca | ☐ | 4 |

11. ¿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 |

12. 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 |

13. 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 |

14. 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 |

15. ¿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 |

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

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| excesiva | ☐ | 1 |
| elevada | ☐ | 2 |
| adecuada | ☐ | 3 |
| escasa | ☐ | 4 |
| muy escasa | ☐ | 5 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | ☐ | 1 |
| a menudo | ☐ | 2 |
| a veces | ☐ | 3 |
| nunca o casi nunca | ☐ | 4 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | ☐ | 1 |
| a menudo | ☐ | 2 |
| a veces | ☐ | 3 |
| nunca o casi nunca | ☐ | 4 |

9. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | ☐ | 1 |
| a menudo | ☐ | 2 |
| a veces | ☐ | 3 |
| nunca o casi nunca | ☐ | 4 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | ☐ | 1 |
| a menudo | ☐ | 2 |
| a veces | ☐ | 3 |
| nunca o casi nunca | ☐ | 4 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | ☐ | 1 |
| a menudo | ☐ | 2 |
| a veces | ☐ | 3 |
| nunca o casi nunca | ☐ | 4 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | ☐ | 1 |
| a menudo | ☐ | 2 |
| a veces | ☐ | 3 |
| nunca o casi nunca | ☐ | 4 |

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

En qué medida tu trabajo requiere:

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

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

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

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

siempre o casi siempre	☐	1
a menudo	☐	2
a veces	☐	3
nunca o casi nunca	☐	4

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

El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:

no	☐	1
a veces	☐	2
bastante	☐	3
mucho	☐	4

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

- | | | |
|----------|--------------------------|---|
| mucho | ☐ | 1 |
| bastante | ☐ | 2 |
| poco | ☐ | 3 |
| nada | ☐ | 4 |

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

- | | | |
|----------------------|--------------------------|---|
| no es muy importante | ☐ | 1 |
| es importante | ☐ | 2 |
| es muy importante | ☐ | 3 |
| no lo sé | ☐ | 4 |

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

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

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

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| adecuadamente | ☐ | 1 |
| regular | ☐ | 2 |
| insuficientemente | ☐ | 3 |
| no existe posibilidad de desarrollo profesional | ☐ | 4 |

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

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| muy adecuada | ☐ | 1 |
| suficiente | ☐ | 2 |
| insuficiente en algunos casos | ☐ | 3 |
| totalmente insuficiente | ☐ | 4 |

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

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| muy adecuada | ☐ | 1 |
| suficiente | ☐ | 2 |
| insuficiente en algunos casos | ☐ | 3 |
| totalmente insuficiente | ☐ | 4 |

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

- | | | |
|------------------|--------------------------|---|
| muy satisfecho | ☐ | 1 |
| satisfecho | ☐ | 2 |
| insatisfecho | ☐ | 3 |
| muy insatisfecho | ☐ | 4 |

Anexo 2. VALIDACIÓN DE EXPERTOS

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para el personal del Centro de Salud Eugenio Espejo del Distrito 10D02 Antonio Ante Otavalo.

Autor del Trabajo/Artículo: Geovanna Jacqueline Castro Herrera

Fecha: 21 de agosto del 2025

Objetivos del Trabajo/Artículo:

Objetivo General

Diseñar un plan de control de riesgos psicosociales para el personal del Centro de Salud Eugenio Espejo del Distrito 10D02 Antonio Ante Otavalo.

Objetivos específicos

- ✓ Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el plan de control de riesgos psicosociales en el personal de salud del Centro de Salud Eugenio Espejo.
- ✓ Identificar los riesgos psicosociales del personal del Centro de Salud Eugenio Espejo.
- ✓ Desarrollar un plan de control de riesgos psicosociales para la disminución o eliminación de los riesgos psicosociales del personal de salud.
- ✓ Validar el impacto del diseño del plan de control de riesgos psicosociales a través del criterio especialista.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Patricio Anibal Bedoya Vaca	1717095382	ESPECIALISTA EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL CON MENCIÓN EN SALUD OCUPACIONAL	1 año

Criterios de evaluación:

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

Evaluación:

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

Resultado de la Validación:

VALIDADO	X	NO VALIDADO	FIRMA DEL EXPERTO	 firmado electrónicamente por: PATRICIO ANIBAL BEDOYA VACA verificar documento con: virmac
----------	---	-------------	-------------------	---

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para el personal del Centro de Salud Eugenio Espejo del Distrito 10D02 Antonio Ante Otavalo.

Autor del Trabajo/Artículo: Geovanna Jacqueline Castro Herrera

Fecha: 21 de Agosto del 2025

Objetivos del Trabajo/Artículo:

Objetivo General

Diseñar un plan de control de riesgos psicosociales para el personal del Centro de Salud Eugenio Espejo del Distrito 10D02 Antonio Ante Otavalo.

Objetivos específicos

- ✓ Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el plan de control de riesgos psicosociales en el personal de salud del Centro de Salud Eugenio Espejo.
- ✓ Identificar los riesgos psicosociales del personal del Centro de Salud Eugenio Espejo.
- ✓ Desarrollar un plan de control de riesgos psicosociales para la disminución o eliminación de los riesgos psicosociales del personal de salud.
- ✓ Validar el impacto del diseño del plan de control de riesgos psicosociales a través del criterio especialista.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Jaime Alejandro Gordillo Gordillo	1002895033	Psicólogo clínico	24 años

Criterios de evaluación:

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

Evaluación:

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

Resultado de la Validación:

VALIDADO	x	NO VALIDADO	FIRMA DEL EXPERTO	
----------	---	-------------	-------------------	--