



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 artículo

Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para el personal del Centro de Salud "Palora"

Línea de Investigación:

Gestión Integrada de Organizaciones y Competividad sostenible

Campo amplio de conocimiento:

Servicios

Autor/a:

Md. John Marlon Martinez Escobar

Tutor/a:

Mg. Fausto German Pazmiño Muñoz- Mg. Erick Xavier Riofrio Fierro

Quito – Ecuador

2025

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, **PAZMIÑO MUÑOZ FAUSTO GERMAN** 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 "Palora"**.

Elaborado por: **MARTINEZ ESCOBAR JOHN MARLON**, de C.I: **1803730587**, estudiante de la Maestría: Seguridad y Salud Ocupacional, mención Prevención de Riesgos Laborales 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., 31 DE AGOSTO DEL 2025

Firma

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, **RIOFRIO FIERRO ERICK JAVIER** 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 "Palora"**.

Elaborado por: **MARTINEZ ESCOBAR JOHN MARLON**, de C.I: 1803730587, estudiante de la Maestría: Seguridad y Salud Ocupacional, mención Prevención de Riesgos Laborales 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., 31 DE AGOSTO DEL 2025

Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, John Marlon Martinez Escobar con C.I: 1803730587, autor/a del proyecto de titulación denominado: **DISEÑO DE UN PLAN DE CONTROL DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD "PALORA"**. Previo a la obtención del título de Magister en Seguridad y Salud Ocupacional, menciono Prevención de Riesgos Laborales.

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

Quito D.M., 31 DE AGOSTO DEL 2025

Firma

Tabla de contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	iii
INFORMACIÓN GENERAL	1
Contextualización del tema	1
Problema de investigación	1
Objetivo general	1
Objetivos específicos	1
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:	1
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	2
1.1. Contextualización general del estado del arte	2
1.2. Proceso investigativo metodológico	2
2. Error! Marcador no definido. Análisis de resultados	
CAPÍTULO II: PROPUESTA	3
2.1. Fundamentos teóricos aplicados	3
2.2. Descripción de la propuesta	3
2.3. Validación de la propuesta	3
2.4. Matriz de articulación de la propuesta	4
CONCLUSIONES	5
RECOMENDACIONES	6
BIBLIOGRAFÍA	7
ANEXOS	8

Índice de tablas

Tabla 1.- Plan de control de riesgo psicosocial.....	28
Tabla2.- Matriz de Articulación de la propuesta.....	34

Índice de Figuras

Ilustración 1.- Valoración resumen de la exposición.....	18
Ilustración 2.- tiempo de trabajo.....	19
Ilustración 3.- Autonomía.....	20
Ilustración 4.- Carga de trabajo.....	20
Ilustración 5.- Demanda psicológicas.....	21
Ilustración 6.- variedad/contenido.....	22
Ilustración 7.- Participación/Supervisión.....	22
Ilustración 8.- Interés por el trabajador / Compensación.....	23
Ilustración 9.- Desempeño de Rol.....	23
Ilustración 10.- Relaciones y apoyo social.....	24
Ilustración 11.- Estructura general.....	26

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

A nivel internacional la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) los riesgos psicosociales en el entorno laboral representan un desafío creciente, ya que afectan la salud mental y física de los trabajadores, además del desempeño organizacional y económico. Estos riesgos suelen originarse por una mala gestión, organización o diseño del trabajo, así como por entornos con poco apoyo social. Por ello, es fundamental investigarlos para desarrollar estrategias preventivas que mejoren el bienestar del personal y la calidad del servicio (EU-OSHA, 2025).

En los últimos años, la salud mental en el entorno laboral ha emergido como una prioridad para organizaciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), debido al creciente número de enfermedades vinculadas al estrés, el agotamiento y otros factores psicosociales. La OMS reconoce que los riesgos psicosociales constituyen un elemento fundamental que afecta directamente la salud mental de los trabajadores, especialmente en el sector sanitario. En este contexto, la combinación de exigentes responsabilidades laborales, una organización inadecuada del trabajo y las características individuales del personal incrementan significativamente los niveles de estrés. (OMS, 2025)

Cuando el estrés laboral se mantiene de manera prolongada, sus consecuencias pueden ser graves, incluyendo agotamiento físico y emocional, ausentismo, alta rotación del personal y un mayor riesgo de errores durante la atención clínica. Estas repercusiones no solo afectan el bienestar del trabajador, sino que también disminuyen la calidad del servicio ofrecido a los pacientes. Por ello, se hace imprescindible desarrollar e implementar estrategias efectivas que permitan prevenir y gestionar estos riesgos psicosociales en el ámbito sanitario, garantizando un entorno laboral más saludable y una atención médica de mejor calidad. (OMS, 2025).

Según la Encuesta Social General realizada en 2018 por el NIOSH, el 30% de los trabajadores manifestaron sentir su trabajo como una fuente frecuente de estrés. A su vez, casi el 70 % indicó que debía cumplir sus labores a un ritmo acelerado, y alrededor del 43% reconoció que las exigencias del empleo interferían directamente en su vida familiar. También se evidenció que uno de cada cuatro empleados percibe una falta de autonomía en la toma de decisiones laborales, así como dificultades para acceder a descansos o permisos cuando los requiere. (Prevention, 2024)

Por otro lado, entre los años 2015 y 2019, los incidentes de violencia laboral no fatal aumentaron en un 25 %, lo que da cuenta del creciente nivel de presión y conflictividad en los ambientes de trabajo (Prevention, 2024). En Ecuador, previo al inicio de la pandemia, más del 40 % de los empleados ya

experimentaban dificultades en su salud mental relacionadas con el entorno y las exigencias laborales. El deterioro en la salud emocional generó repercusiones económicas significativas, evidenciadas en una disminución de más del 25 % en la productividad laboral desde el inicio de la pandemia. Según la información de la OIT, el estrés laboral en Ecuador representa alrededor del 0,6 % del Producto Interno Bruto, equivalente a aproximadamente 600 millones de dólares anuales (ECUAVISA, 2023)

En Ecuador una investigación realizada muestra la relación entre los riesgos psicosociales y la salud mental en el personal de salud en hospitales. Se identificaron como principales riesgos la sobrecarga y el ritmo de trabajo (25%), el riesgo de enfermedades profesionales (18%) y los horarios laborales (17%). Las patologías mentales más comunes fueron el estrés (51%) y la ansiedad (35%). (Lcda. Adriana López Malacatus, 2021)

La muestra del estudio estuvo conformada de manera equitativa por hombres y mujeres. Este estudio evaluó el nivel de conocimiento sobre herramientas metodológicas para medir la salud mental y los riesgos psicosociales, revelando que ninguno de los encuestados ha sido evaluado con pruebas específicas y que el 76% presenta un conocimiento limitado sobre dichas herramientas. Finalmente, se concluye que en Ecuador persiste una falta de coordinación efectiva para implementar programas de prevención en salud laboral, lo que afecta negativamente al bienestar del personal sanitario. (Lcda. Adriana López Malacatus, 2021).

Los problemas de salud mental, entre ellos la depresión, la ansiedad y el suicidio, representan actualmente una grave preocupación en la salud pública, debido a las consecuencias que generan en el bienestar emocional y el funcionamiento diario de las personas que lo padecen. Esta problemática es de mayor relevancia en el personal médico, ya que diversos estudios señalan que presentan índices de suicidio superiores a los de la población general (Aracely Johmara Borja Loja, 2022).

Otros Estudios en países como Perú, Ecuador y Colombia han identificado múltiples factores asociados como la soledad, las comorbilidades, el estado de ánimo y el entorno laboral y a su vez, factores protectores como la actividad física. No obstante, su manifestación puede variar dependiendo del entorno. Por ello, resulta crucial profundizar en el análisis de los riesgos psicosociales en el personal de salud, como paso necesario para implementar medidas preventivas eficaces y sostenibles (Aracely Johmara Borja Loja, 2022)

Problema de investigación

El Centro de Salud Palora, ubicado en la provincia de Morona Santiago, ha experimentado en el último año innovaciones en su entorno laboral, Como resultado de las modificaciones estructurales en el sistema de salud. Estas innovaciones han intensificado las exigencias físicas, cognitivas y

emocionales. En este contexto, Los riesgos psicosociales han adquirido una relevancia cada vez mayor, influyendo de manera directa en el bienestar psicológico del personal, su desempeño y, por lo tanto, en la calidad de la atención sanitaria brindada a la población.

Durante el último año, se ha observado un aumento significativo de problemas relacionados con el estrés laboral, la insatisfacción profesional, los conflictos interpersonales y la fatiga emocional. Generando ansiedad y síntomas compatibles con el síndrome de burnout.

Algunos de los factores psicosocial identificados incluyen la sobrecarga de trabajo, la ambigüedad y superposición de roles, y la limitada disponibilidad de espacios para la comunicación y el apoyo emocional, y en algunos casos, los problemas familiares agravan aún más la situación, A pesar de estas señales claras, no se cuenta con un plan para identificar, prevenir estos riesgos de manera efectiva. Esta situación afecta no solo la salud mental y el bienestar de los trabajadores, sino también la eficiencia y calidad del servicio que se ofrece.

Esta situación evidencia la falta de acompañamiento psicológico, programas de capacitación en el manejo del estrés y espacios de autocuidado dentro del entorno laboral. A esto se agrega la presión continua que ejerce el entorno sanitario, potenciada por condiciones socioeconómicas y geográficas propias del cantón, incrementando la vulnerabilidad del personal frente a los riesgos psicosociales.

En este contexto, resulta esencial crear un plan integral dirigido al personal de salud para prevenir eficazmente los factores psicosociales, reflejando un compromiso institucional con la salud laboral y la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad. Esta estrategia debe considerar las particularidades del entorno laboral, las condiciones locales, buscando fortalecer la calidad de vida de los trabajadores para garantizar una atención más segura, eficiente y humana a los usuarios.

Objetivo general

Diseñar de un plan de control de riesgos psicosociales para el personal del Centro de Salud "Palora"

Objetivos específicos

- Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los riesgos psicosociales laborales.
- Diagnosticar los principales factores de riesgo psicosocial presentes en el personal del Centro de Salud Palora, mediante la aplicación de instrumentos validados y técnicas de recolección de datos.
- Elaborar un plan de control de riesgos psicosociales adaptado al contexto y necesidades del personal del Centro de Salud Palora, basado en los resultados del diagnóstico realizado
- Validar por expertos el plan de control de riesgos psicosociales.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

La vinculación con la comunidad es muy esencial en todas las iniciativas donde se busque promover el desarrollo humano y social, en especial donde se trate de los servicios públicos en este caso la atención en la salud el cual influye directamente en el bienestar y la calidad de vida de los usuarios. Por lo que este proyecto se enfoca en estrategias para evitar y controlar los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores. No se limita únicamente al cantón Palora, sino que abarca también una problemática a nivel nacional, donde no se busca solo el bienestar de los trabajadores sino una participación con la comunidad, al fortalecer uno de los pilares esenciales del sistema de salud que es el recurso humano.

Un personal de salud que se encuentra en condiciones físicas y emocionales óptimas tiene una mayor capacidad para ofrecer servicios eficientes, empáticos y seguros. De esta forma los usuarios que frecuentan los servicios de salud serán beneficiados de una atención más humanizada donde vamos a tener la disminución de errores clínicos, continuidad de tratamiento y una relación médico-paciente más segura.

Desde una perspectiva de la participación social, el proyecto presenta un componente educativo y transformador ya que al evidenciar las consecuencias del estrés laboral y otros riesgos psicosociales se puede fomentar una cultura de cuidado personal, que sea preventiva y que fortalezca la salud emocional. Este proceso permite que los profesionales capacitados puedan actuar como promotores de cambios en sus entornos enseñando practicas saludables, control del estrés y la resolución de conflictos en diferentes ámbitos.

En un contexto más amplio, el proyecto busca alinearse con los enfoques del ministerio de salud y las políticas públicas que se orientan a la salud integral, prevención de enfermedades mentales y condiciones de trabajo dignas del personal de salud a nivel nacional, incidiendo en la sostenibilidad y

el bienestar colectivo de la sociedad ecuatoriana. De igual manera llegando a reducir el gasto del sector público.

Dentro de los beneficiarios tenemos:

- Personal médico, de enfermería, técnico y administrativo del Centro de Salud Palora, quienes recibirán atención directa para una adecuada intervención y capacitación de los factores de riesgo psicosocial.
- Usuarios del centro de salud, quienes se beneficiarán de una atención más humanizada, eficiente y segura como resultado del mejoramiento del bienestar emocional del personal.
- La implementación de una estrategia integral en la prevención y manejo de riesgos psicosociales en el Centro de Salud Palora puede llegar a ser un modelo que impulse

al Sistema de Salud del Ecuador, a mejorar la prestación de servicios al promover la salud mental y el bienestar del personal el cual contribuye significativamente a disminuir las ausencias laborales, aumentar la permanencia del recurso humano en las instituciones y reducir la ocurrencia de fallos en los procesos clínicos repercutiendo positivamente en la calidad, seguridad y oportunidad de los servicios que se brindan.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL ARTÍCULO PROFESIONAL

1.1. Contextualización general del estado del arte

En la actualidad, la salud ocupacional ha experimentado una evolución conceptual importante, pasando de una visión centrada únicamente en los riesgos físicos hacia una comprensión más integral que incluye los factores psicosociales como elementos centrales en la determinación del bienestar laboral. Estos riesgos psicosociales hacen referencia a las condiciones sociales, organizativas y personales del trabajo que afectan la salud mental y física del trabajador. Pueden incluir factores como la sobrecarga laboral, la falta de autonomía, el liderazgo autoritario y la ambigüedad de roles (Arévalo & Poma, 2023; INSST, 2023; Castillo Veloz, 2023).

También se consideran riesgos psicosociales aquellos relacionados con la escasa retroalimentación, la comunicación inefectiva o el aislamiento social en el lugar de trabajo. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023), estos elementos inciden directamente en la aparición de enfermedades mentales como la ansiedad, el estrés crónico y el síndrome de burnout. Además, generan efectos colaterales significativos en la productividad, la calidad del servicio y la retención del talento humano en las instituciones de salud.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2025) subraya que los riesgos psicosociales derivan de una organización inadecuada del trabajo, una cultura institucional centrada en el rendimiento cuantitativo y relaciones laborales poco colaborativas. Esta situación es especialmente visible en el sector sanitario, donde las exigencias profesionales implican un contacto constante con el sufrimiento humano, toma de decisiones bajo presión y exposición a turnos prolongados. La acumulación de estas tensiones, sin mecanismos adecuados de apoyo institucional, incrementa el desgaste emocional del personal de salud, reduciendo su capacidad de respuesta y comprometiendo la calidad del servicio (Ardila & Sarmiento, 2023).

A estos factores se suman limitaciones estructurales como la escasez de recursos materiales, la sobrecarga asistencial y la alta demanda poblacional, especialmente en zonas rurales o de difícil acceso. La falta de reconocimiento institucional, tanto económico como simbólico, agudiza el malestar emocional y mina la motivación del personal sanitario. Estas condiciones generan un entorno laboral que no solo es desfavorable para la salud mental del trabajador, sino que también afecta directamente la relación terapéutica con los usuarios, lo que ha sido documentado en diversos estudios realizados en América Latina (Borja Loja, 2022; Gaitán & Hernández, 2022; Ardila & Sarmiento, 2023).

Uno de los fenómenos más preocupantes en este contexto es la creciente institucionalización del modelo de gestión sanitaria centrado en el cumplimiento de metas programáticas. Este modelo, ampliamente utilizado en Ecuador y otros países latinoamericanos, enfatiza el logro de objetivos epidemiológicos, indicadores de cobertura, esquemas de vacunación y metas de atención mensual como principal criterio de eficiencia institucional. Si bien estas metas son relevantes desde una perspectiva de salud pública, su implementación suele desvincularse de las realidades locales y del entorno de trabajo en las que se lleva a cabo. Esta desconexión ha derivado en una carga laboral excesiva para el personal de salud, que debe responder simultáneamente a exigencias operativas, asistenciales y administrativas (Castillo Veloz, 2023).

En este contexto, las inspecciones distritales llevadas a cabo por los jefes zonales o distritales se centran prioritariamente en el cumplimiento numérico de los indicadores, sin contemplar la calidad del proceso ni las condiciones de ejecución. Este tipo de supervisión administrativa impulsa una dinámica organizacional centrada en la presión, el control y el temor a las sanciones. Investigaciones recientes indican que este tipo de prácticas son percibidas por los trabajadores como amenazas a su autonomía y dignidad profesional, lo cual intensifica el malestar emocional, el agotamiento y la desmotivación en el entorno sanitario (Toapanta & Molina, 2022; Gaitán & Hernández, 2022).

El enfoque de supervisión cuantitativa, que prioriza la ejecución de programas como el control prenatal, la vacunación y el tamizaje de enfermedades crónicas, ha generado efectos colaterales

significativos en el clima psicosocial del entorno laboral. Trabajadores del primer nivel de atención, como los del Centro de Salud Palora, enfrentan no solo la responsabilidad de cumplir estas metas, sino también la presión de justificar su labor ante autoridades que rara vez contemplan las condiciones materiales y emocionales en las que se ejecuta el trabajo. Esta situación ha sido ampliamente documentada por investigaciones recientes que señalan que hasta un 70% del personal de salud en zonas rurales percibe estas inspecciones como fiscalizadoras y punitivas, antes que como oportunidades de mejora (Gaitán & Hernández, 2022; Toapanta & Molina, 2022).

En muchos casos, esta lógica operativa produce un desgaste psicológico acumulado. La constante supervisión, la obligación de producir reportes administrativos extensos y la imposición de metas a corto plazo afectan el sentido de propósito profesional, fomentan la desmotivación y generan cuadros de estrés crónico. La falta de acompañamiento institucional en estos procesos profundiza el aislamiento y la sensación de desprotección en los equipos de salud. En este contexto, el burnout no es solo un diagnóstico individual, sino el síntoma de un sistema que prioriza los resultados antes que el bienestar de sus trabajadores (Borja Loja, 2022; Ardila & Sarmiento, 2023).

Adicionalmente, se ha identificado que la presión institucional también altera las dinámicas de equipo, promoviendo una cultura de competitividad y vigilancia que dificulta la cooperación y el apoyo mutuo entre colegas. Las metas individuales impuestas sin considerar la carga global del equipo contribuyen a un ambiente laboral tenso y fragmentado. Esto se traduce en una menor cohesión, un aumento en los conflictos interpersonales y un debilitamiento del sentido de pertenencia institucional, lo cual repercute en la calidad de la atención al usuario y en la estabilidad emocional del personal. (Borja Loja, 2022; Ardila & Sarmiento, 2023).

En Ecuador, estas prácticas se ven exacerbadas por la falta de políticas sostenidas en salud mental laboral. Estudios como el de Coello (2023) han identificado que la mayoría del personal de salud desconoce las herramientas metodológicas para evaluar los riesgos psicosociales, y que en muchos centros de salud no se aplican instrumentos diagnósticos para detectarlos. Esto implica que las estrategias de prevención no se basan en evidencia, sino en criterios generales que no responden a las condiciones reales del entorno laboral. Esta situación se agrava en contextos como Morona Santiago, donde las condiciones geográficas y socioculturales imponen barreras adicionales para el acceso a servicios especializados de salud mental.

Uno de los factores que refuerza la fragilidad es la ausencia de un médico ocupacional. En lugar de contar con un profesional que brinde atención inmediata como consecuencia muchos trabajadores omiten los controles o los postergan, lo que impide una detección temprana de afecciones psicosociales relacionadas con el trabajo. Lo que limita las posibilidades de intervención institucional,

seguimiento continuo y promoción del autocuidado, factores esenciales para la prevención integral de los riesgos laborales (Castillo Veloz, 2023; Coello, 2023; INSST, 2023).

A esta problemática se suman las constantes itinerancias y movimientos repentinos del personal sanitario sin previo aviso ni consentimiento. Entre estas prácticas destaca el traslado arbitrario de trabajadores para cubrir turnos en el ECU 911 u otras unidades operativas, situación que genera desequilibrio en la planificación personal y profesional. Estas decisiones administrativas, carentes de una comunicación oportuna y transparente, generan sentimientos de desvalorización, desarraigo y pérdida de autonomía en el personal, afectando negativamente su bienestar emocional. Además, la falta de criterios claros para estos traslados incrementa la incertidumbre y fomenta un ambiente de trabajo caracterizado por la inestabilidad y la falta de confianza institucional. En lugar de promover un clima laboral saludable, estas prácticas refuerzan la percepción de arbitrariedad y descuido por parte de la gestión sanitaria (Borja Loja, 2022; Castillo Veloz, 2023; Ardila & Sarmiento, 2023).

De igual manera, la literatura destaca la ausencia de programas institucionalizados de acompañamiento psicológico, autocuidado o fortalecimiento de habilidades blandas. Mientras tanto, el personal continúa enfrentando jornadas extensas, alta carga emocional y presión por cumplir metas, sin espacios adecuados para la contención emocional. Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2023), la exposición prolongada a estos factores incrementa el riesgo de trastornos mentales, enfermedades psicosomáticas, ausentismo, rotación laboral y fallos clínicos, que afectan no solo al trabajador, sino también al paciente y al sistema en general.

Además, diversos estudios coinciden en que el fortalecimiento de las competencias emocionales del personal de salud es un componente clave para enfrentar los riesgos psicosociales. La implementación de talleres de gestión emocional, liderazgo transformacional, resolución de conflictos y comunicación asertiva ha demostrado ser efectiva para disminuir el estrés y mejorar el ambiente de trabajo (Arévalo & Poma, 2023). Estas iniciativas, sin embargo, requieren voluntad política, inversión institucional y articulación intersectorial para que puedan implementarse de manera sostenida.

Frente a esta realidad, diversos organismos han recomendado transitar hacia un enfoque de gestión institucional integral que contemple el bienestar emocional como eje estratégico. Esto implica transformar las inspecciones en espacios de acompañamiento, implementar sistemas de evaluación psicosocial participativos, fortalecer la formación en salud emocional promoviendo una cultura organizacional sustentada en el reconocimiento, la escucha y el cuidado mutuo (OISS, 2023; Arévalo & Poma, 2023). Asimismo, es necesario articular las metas sanitarias con estrategias de salud mental, evitando que la presión institucional comprometa la integridad psicológica del personal.

Cerca del 60% de la población mundial trabaja, y el empleo digno puede ser clave para la salud mental al brindar ingresos, propósito, inclusión y estructura. La OMS sugiere que, para fortalecer la salud mental en el ámbito laboral, es fundamental anticiparse a los riesgos psicosociales, fomentar entornos de trabajo saludables a través de la formación y la sensibilización, brindar respaldo a las personas con trastornos mentales mediante adaptaciones razonables, programas de reintegración y empleo asistido. (OMS, OMS, 2024)

Se requiere la identificación de factores de riesgo, la aplicación de herramientas diagnósticas, el rediseño institucional de los procesos de inspección y el fortalecimiento de las capacidades del personal. Sólo así será posible garantizar una atención de calidad que no sacrifique la salud del principal recurso del sistema: sus trabajadores (Coello, 2023; OISS, 2023; INSST, 2023).

Es fundamental destacar que la implementación de planes preventivos debe ir acompañada de una cultura organizacional que promueva la participación del personal en: adopción de decisiones y la administración del bienestar. Estudios recientes, como el informe “Panorama de la Salud de los Trabajadores en Ecuador 2021-2022” del Ministerio de Salud Pública (MSP) en colaboración con la Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS), señalan la alta prevalencia de riesgos psicosociales en el sector sanitario ecuatoriano, tales como estrés crónico, agotamiento emocional y acoso laboral. Este informe subraya la necesidad de fortalecer ambientes laborales saludables a través de estrategias integrales que incluyan formación en habilidades socioemocionales, espacios de diálogo y soporte psicosocial (MSP-OPS, 2022).

Además, estas estrategias contribuyen a reducir el burnout, mejorar la resiliencia individual y colectiva, y elevar la calidad de vida en el trabajo, elementos esenciales para la eficiencia y sostenibilidad institucional (Arévalo & Poma, 2023; INSST, 2023; OISS, 2023). Este enfoque debe ser adaptado a las condiciones socioculturales locales del personal sanitario, asegurando un impacto sostenible y efectivo.

1.2. Proceso investigativo metodológico

La presente investigación adopta un alcance cuantitativo con enfoque descriptivo, orientado a identificar y caracterizar los principales riesgos psicosociales laborales que afectan al personal del Centro de Salud tipo A “Palora”. Para ello, se utilizarán datos numéricos recolectados mediante instrumentos estandarizados.

Desde la perspectiva cuantitativa, el estudio busca medir de manera objetiva y sistemática los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral, empleando el método F-Psico, el cual

proporciona resultados cuantificables, confiables y comparables que servirán de base para el diseño de un plan de intervención adaptado a las necesidades identificadas.

Alcance de investigación, corresponde a un diseño cuantitativo con enfoque descriptivo, pues busca caracterizar el comportamiento de la muestra en relación con la influencia de los riesgos psicosociales. La recolección de datos se llevará a cabo mediante la aplicación de la herramienta F-Psico de manera online para facilitar la recolección de datos facilitando así que los participantes puedan realizarlo, permitiendo obtener la información del entorno donde se manifiesta el problema de investigación.

Población y muestra, está enfocada en un total de 7 profesionales. Métodos, técnicas e instrumentos, la técnica aplicada para la recolección de datos es mediante cuestionarios debido a su facilidad de llevar a cabo tanto física como digital. Los cuestionarios son muy indispensables ya que son fáciles de usar, se aplican para la recopilación de información sobre un tema a tratar y con los resultados obtenidos nos permite la toma de decisiones, mejorar productos o la realización de una nueva investigación por ello esta investigación se utilizará la herramienta FPSICO 4.1 conformada por ítems de selección múltiple de carácter cerrado.

La herramienta F-PSICO consta de 44 ítems de opción múltiple este método nos permite evaluar 9 factores: autonomía, carga de trabajo, tiempo de trabajo, demandas psicológicas, participación/Supervisión, variedad/contenido, desempeño de rol, trabajador/compensación, relaciones y apoyo social (INSHT, 2012, p.2).

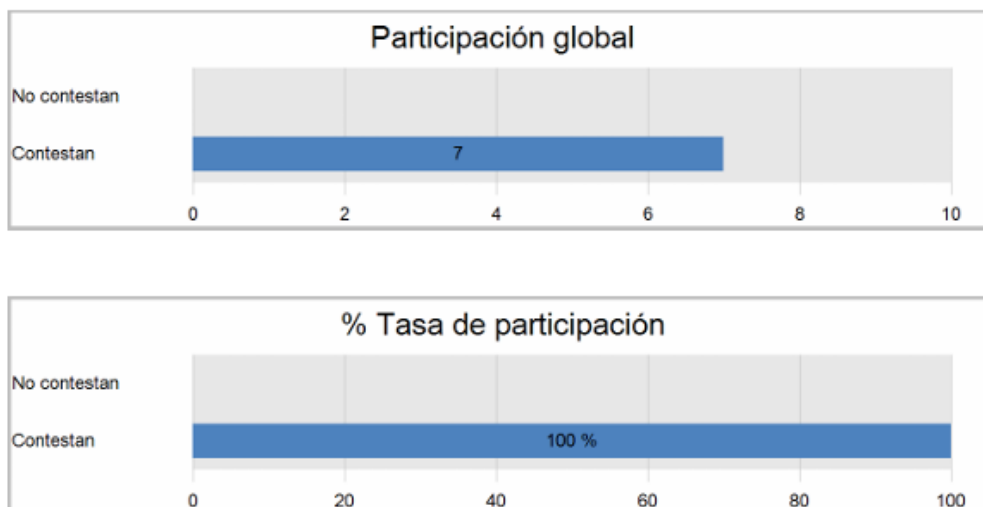
Este tipo de investigación es adecuado para:

- Identificar patrones comunes de riesgo en el personal médico.
- Cuantificar el nivel de exposición a factores como la sobrecarga laboral, el estrés, la falta de apoyo organizacional o la ambigüedad de roles.
- Establecer relaciones entre variables sociodemográficas (edad, sexo, cargo, antigüedad) y el nivel de riesgo percibido.

En resumen, el alcance cuantitativo con enfoque descriptivo permite obtener un panorama objetivo y estructurado de la situación psicosocial del personal del Centro de Salud Palora. Estos resultados aportarán evidencia concreta y sustentada la elaboración de un plan de control de riesgos psicosociales, acorde al contexto institucional y respaldado por datos estadísticos.

1.3. Análisis de resultados

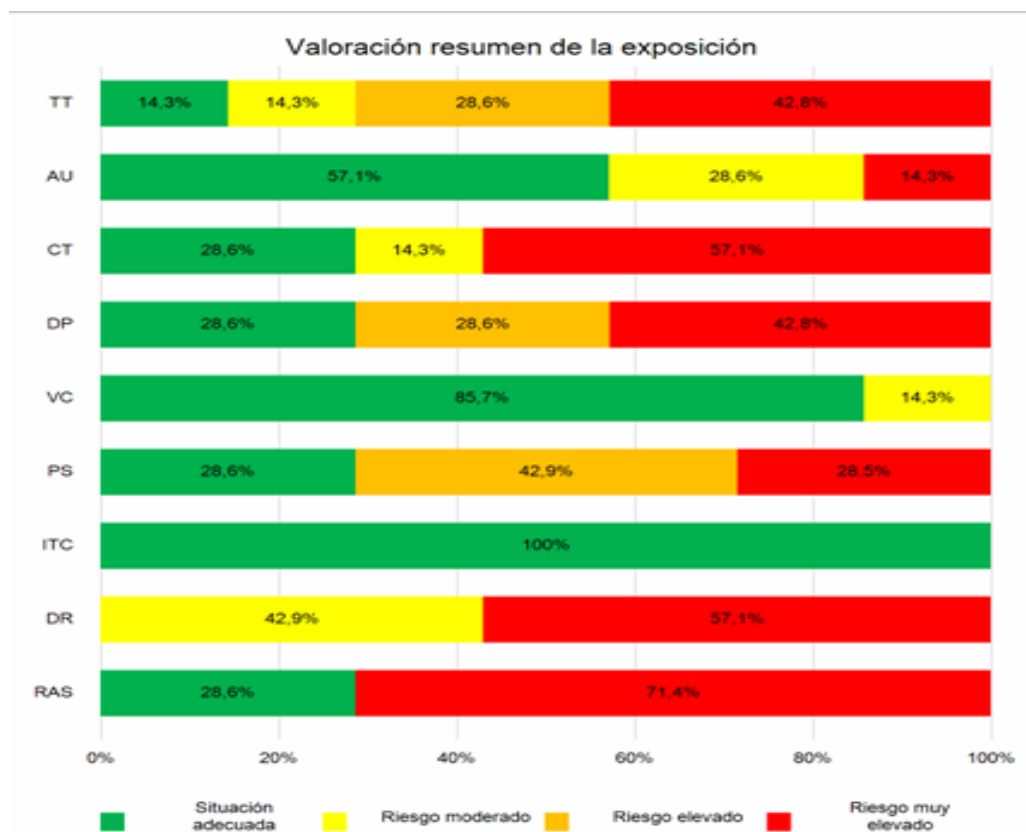
Resultados obtenidos mediante aplicación del instrumento FPSICO realizado al personal



Autor: Propio

Análisis: “El siguiente grafico nos permite evidenciar la tasa de participación del personal donde se obtuvo el 100% de participación con un total de 7 servidores de la institución”. (Martínez Escobar, 2025)

Ilustración 1.- Valoración resumen de la exposición

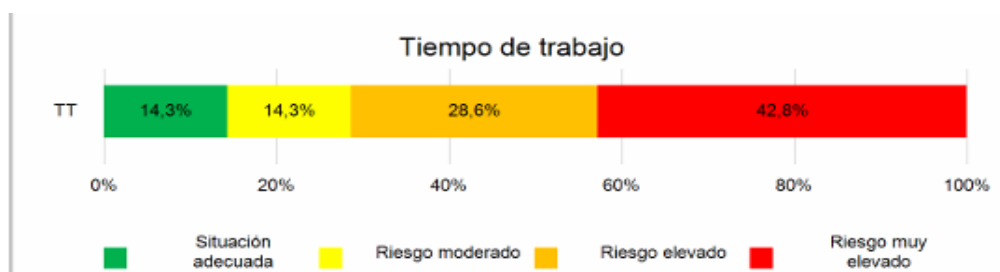


Autor: Propio

Análisis: “Los trabajadores del centro de salud Palora, se observa que de los 7 profesionales encuestados (100%), el 42.8% presenta riesgo muy elevado en tiempo de trabajo, y un 28.6% un riesgo elevado. En carga de trabajo el 57.1% presenta riesgo muy elevado y el 14.3 presenta riesgo elevado. En Demanda psicológica el 42.8% presenta riesgo muy elevado y el 28.6% presenta riesgo elevado. Mientras q en relaciones y apoyo social se evidencia que el 71.4% presenta riesgo muy elevado. Desempeño de rol el 57.1% tiene riesgo muy elevado y el 42.9% riesgo elevado. Simultáneamente Variedad y Contenido, e Interés del trabajador/compensación, se encuentran en una situación adecuada para más del 75% de los encuestados”. (Martínez Escobar, 2025)

Tiempo de trabajo

Ilustración 2.- tiempo de trabajo



INFORME AGRUPADO. ESTUDIO: ERP_Agrupado_CENTRO DE SALUD PALORA
Unidad de análisis: Todas



Página 19 de 46

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
1	1	2	3

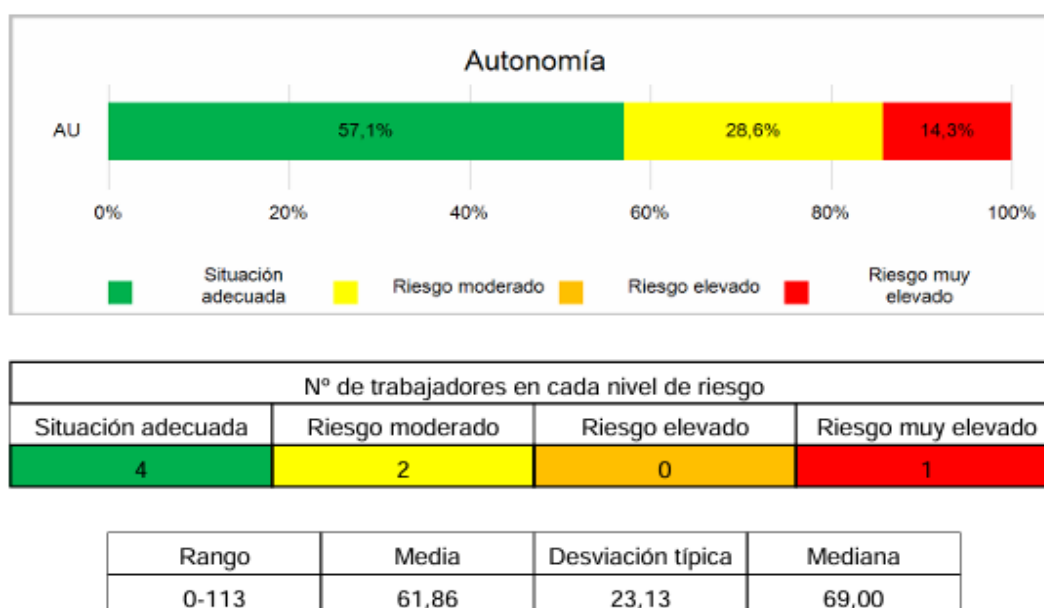
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	25,71	4,42	27,00

Autor: Propio

Análisis: “Se puede evidenciar la participación del personal encuestado, el cual tuvo una participación del 100%, realizando la encuesta a 7 servidores de la salud donde, presentan una situación adecuada con 14.3% que correspondería 1 trabajador, un riesgo moderado con el 14.3% correspondiendo a 1 de los trabajadores encuestado y por último encontramos un riesgo elevado en 2 encuestados atribuyéndose un 28.6%”. (Martínez Escobar, 2025)

Autonomía

Ilustración 3.- Autonomía

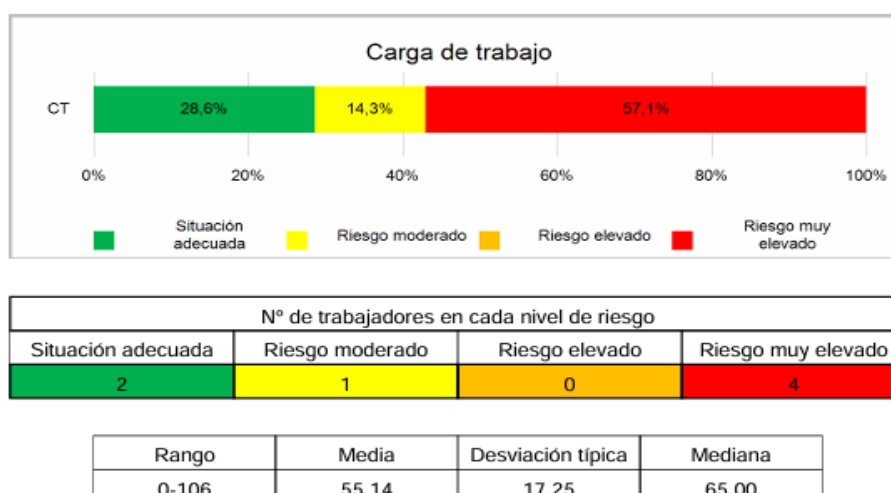


Autor: Propia

Análisis: “El proceso evaluativo se estructura en dos subdimensiones, que corresponden a: Autonomía Temporal y Autonomía Decisional. Se observa la participación total del personal encuestado, alcanzando un 100%, al aplicarse la encuesta a los 7 servidores de la salud, en la cual, presentan una situación adecuada con 57.1% que correspondería a 4 trabajadores, un riesgo moderado con el 28.6% correspondiendo a 2 de los trabajadores encuestado y por último encontramos un riesgo muy elevado en 1 encuestados atribuyéndose un 14.3%”. (Martínez Escobar, 2025)

Carga de trabajo

Ilustración 4.- Carga de trabajo

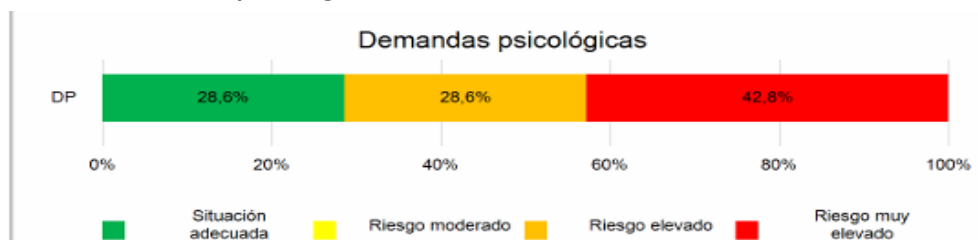


Autor: Propio

Análisis: “Se evaluó: presión de tiempo, esfuerzo atencional y cantidad-complejidad. Con una participación del 100%, donde el 28,6% presenta situación adecuada, el 14,3% con un riesgo moderado y el 57,1% con riesgo muy elevado” (Martínez Escobar, 2025)

Demandas psicológicas

Ilustración 5.- Demanda psicológicas



INFORME AGRUPADO. ESTUDIO: ERP_Agrupado_CENTRO DE SALUD PALORA
Unidad de análisis: Todas



Página 28 de 46

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

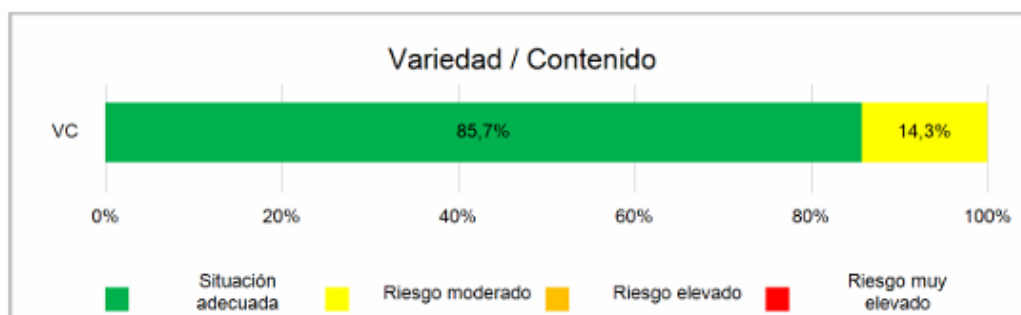
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	71,57	19,20	75,00

Autor: Propio

Análisis: “La evaluación se organiza en dos subdimensiones: exigencias cognitivas y exigencias emocionales. En el gráfico se evidencia la participación del personal, alcanzando el 100%, correspondiente a los 7 servidores de la salud, presentando una situación adecuada de tan solo el 28.6% que corresponde a 2 trabajadores, también un riesgo elevado con un 28.6% corresponde a 2 trabajadores y por último un riesgo muy elevado del 42.8% atribuyéndole este porcentaje a 3 trabajadores”. (Martínez Escobar, 2025)

Variedad / Contenido

Ilustración 6.- variedad/contenido



N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	1	0	0

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	18,14	13,25	22,00

Autor: Propio

Análisis: “Dentro de la participación del personal encuestado, el cual tuvo una participación del 100%, presentan una situación adecuada con 85.7% que correspondería 6 trabajadores, un riesgo moderado con el 14.3% que corresponde a 1 de los trabajadores, no se evidencia riesgo elevado ni muy elevado”. (Martínez Escobar, 2025)

Participación / Supervisión

Ilustración 7.- Participación/Supervisión



INFORME AGRUPADO. ESTUDIO: ERP_Agrupado_CENTRO DE SALUD PALORA
Unidad de análisis: Todas

N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
2	0	3	2

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	32,14	8,71	32,00

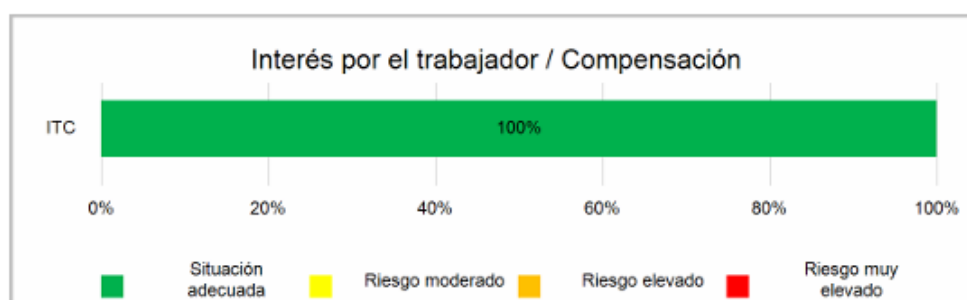
Autor: Propio

Análisis: “En este gráfico se puede visualizar una participación del 100%, realizando la encuesta a 7 servidores, presentando una situación adecuada del 28.6% que corresponderían a 2 trabajadores, un riesgo elevado con el 42.9% correspondiendo a 3 de los trabajadores encuestados y por último un riesgo muy elevado de 28.5% que corresponde a 2 trabajadores”. (Martínez Escobar, 2025)

Interés por el trabajador / Compensación

Ilustración 8.- Interés por el trabajador / Compensación

4.3.7 Interés por el trabajador / Compensación



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

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	23,57	16,94	28,00

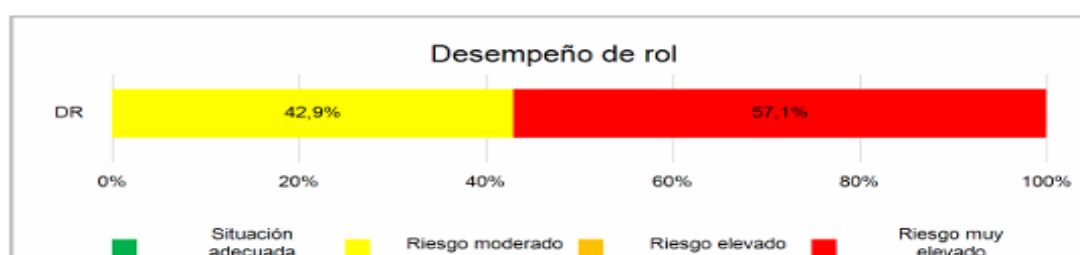
Autor: Propio

Análisis: “El gráfico se evidencia que la totalidad del personal encuestado (100%), conformado por los 7 servidores de la salud, presenta una situación adecuada, representando todos los trabajadores evaluados”. (Martínez Escobar, 2025)

Desempeño de Rol

Ilustración 9.- Desempeño de Rol

4.3.8 Desempeño de rol



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

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	53,86	10,82	58,00

Autor: Propio

Análisis: “El gráfico se evidencia que la totalidad del personal encuestado (100%), conformado por los 7 servidores, un riesgo moderado con el 42.9% que corresponde a 3 trabajadores, y por último encontramos un riesgo muy elevado el 57.1% atribuyéndole este porcentaje a 4 trabajadores”. (Martínez Escobar, 2025)

Relaciones y apoyo social

Ilustración 10.- Relaciones y apoyo social



N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
2	0	0	5

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	49,43	25,66	56,00

Autor: Propio

Análisis: “En el presente gráfico se puede visualizar la participación del personal, el cual se obtuvo una participación del 100%, realizando la encuesta a 7 servidores, presentan una situación adecuada con 28.6% que corresponde a 2 trabajadores, un riesgo muy elevado con el 71.4% correspondiendo a 5 de los trabajadores encuestados”. (Martínez Escobar, 2025)

CAPÍTULO II: PROPUESTA

Fundamentos teóricos aplicados

En el ámbito laboral es necesario la elaboración de un plan de mejora ya que con ello se puede lograr incrementar la productividad de los trabajadores y al mismo tiempo favorecer su bienestar. El trabajo a diario no solo necesita un gran esfuerzo mental y físico si no la necesidad de atender cuestiones subyacentes, Adaptarse a las condiciones laborales y responder de manera ágil. Con un adecuado plan se logrará reducir el ausentismo, el aumento de la productividad, mantener un ambiente laboral justo y, velando por la salud del trabajador. Con un plan preventivo y correctivo se puede asegurar un rendimiento eficiente y duradero (Martínez, 2025)

La Organización mundial de la salud mantiene que los factores psicosociales abarcan tanto las exigencias del trabajo además de los recursos con los que cuentan los empleados comprenden tanto las exigencias del trabajo como los recursos con los que cuentan los empleados, Cuando no existe armonía entre ambos, Aumenta la probabilidad de que se presenten problemas de salud mental, bajo rendimiento y una disminución en la calidad de vida (OMS, 2022). La ISO 45003:2021 nos ofrece modelos para una correcta identificación, evaluación y prevención de estos factores, Con el fin de fomentar entornos de trabajo que sean seguros, saludables y sostenibles. (ISO, 2021).

Es importante señalar que, entre los riesgos psicosociales a destacar se encuentra: la sobrecarga de trabajo, jornadas laborales extensas, demandas emocionales, insuficiente apoyo, inestabilidad laboral, violencia y acoso en el trabajo, conflictos interpersonales y restricciones en la autonomía (OMS, 2022).

Un modelo reciente sobre los riesgos psicosocial “Modelo Demanda–Recursos Laborales” nos señala una relación entre la demanda laboral (carga física, mental) la cuales causan agotamiento si son excesivas, Y los recursos laborales (autonomía, apoyo social formación) son protectoras frente al estrés fomentando motivación y compromiso del trabajador (JD-R, Bakker & Demerouti, 2001–2021).

La carga de trabajo se entiende como el nivel de esfuerzo físico, mental y emocional donde un trabajador debe cumplir sus responsabilidades laborales donde interviene varios factores como presión de tiempo, la complejidad, y la atención necesaria para tener una concentración y precisión en la realización de actividades. Al analizar estas áreas es posible identificar posibles áreas de riesgo que podrían afectar al empleado su eficiencia y productividad organizacional. (Gómez & Pérez, 2022).

El exceso de carga laboral y las elevadas demandas en el trabajo se han relacionado con la aparición de síndrome de burnout, caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización, disminución en la percepción de logro personal. Esta condición repercute en la productividad, la calidad del

desempeño y la satisfacción laboral, por lo que se enfatiza más en mantener equilibrio apropiado entre las demandas del trabajo y los recursos o apoyos (Gómez & Pérez, 2022; Rodríguez & Salazar, 2021).

Descripción de la propuesta

a. Estructura general

Ilustración 11.- Estructura general

Estructura general para la creación de un plan de control de riesgos psicosociales



Autor: Propio

b. Explicación del aporte

Este estudio tiene como finalidad elaborar un plan para el control de riesgos psicosociales, el cual se implementará en los trabajadores del centro de salud Palora perteneciente a la Provincia de Morona Santiago, el cual se describe a continuación.

Se diseñó un plan de control de riesgos psicosociales para el personal del Centro de Salud Palora, para proteger su bienestar físico y mental. Esto tiene previsto implementar acciones que buscan controlar, reducir, compensar, capacitar y llevar un correcto seguimiento de los riesgos, con el fin de lograr mejorar la calidad de vida de quienes laboran en el centro de salud siendo este un instrumento esencial para la empresa y por ellos requiere actualizaciones periódicas para lograr adaptarse a los diversos cambios que se puedan presentar en el transcurso de los años y acorde a las necesidades que se presenten.

Objetivo general

Controlar los riesgos psicosociales para los trabajadores que laboran en el centro de salud Palora.

Objetivos específicos

- Identificar los efectos perjudiciales asociados a los riesgos psicosociales más frecuentes entre el personal de salud.
- Reducir el riesgo psicosocial presente en el personal que labora en el centro de salud Palora.
- Mejorar la eficacia de los protocolos de control implementados para el personal del Centro de Salud Palora
- Fortalecer los procedimientos de control aplicados al personal del Centro de Salud Palora

Identificación de los factores de riesgo psicosocial

Luego de realizar la evaluación, se identificaron cinco dimensiones con niveles de riesgo muy alto y riesgo alto, por lo que se debe implementar un plan para la intervención:

- Tiempo de trabajo (71.4%)
- Carga de trabajo (57.1%)
- Demandas psicológicas (71.4%)
- Desempeño del rol (57.1%)
- Relaciones y apoyo social (71.4%)

Plan de control de riesgos psicosociales

Tabla 1.- Plan de control de riesgo psicosocial

Factor de riesgo	Causa	Fuente	Medio	Receptor	Objetivo	Evidencia	Medición	Recurso	Responsable
1. Tiempo de trabajo 71.4%	Jornadas extensas sin compensación, provocando agotamiento, incluso laborar fines de semana y feriados, cuya reposición de horas es difícil por falta de personal.	Implementación de un sistema de rotación que sea equitativo distribuyendo de manera justa guardias en fines de semana y feriados, donde se pueda incluir días de compensación. Fortalecer el sistema con personal mediante contratación de médicos suplentes o temporales en épocas de alta demanda.	Reuniones de planificación para socializar el sistema de rotación y medidas de compensación.	Personal del centro de salud Palora	Fomentar al trabajador incentivándolo y valorando su contribución activa al cumplimiento de las necesidades de la institución.	Oficio a talento humano exponiendo la necesidad de personal médico y de la elaboración de una matriz de reposición de horas.	trimestral	Humano, financiero	Director distrital, talento humano, coordinador del centro de salud Palora

Factor de riesgo	Causa	Fuente	Medio	Receptor	Objetivo	Evidencia	Medición	Recurso	Responsable
2. Carga de trabajo 57.1%	Limitación de recursos para el cumplimiento de las tareas	Planificación y asignación eficiente de recursos, Mantenimiento preventivo a equipos, Capacitación en el uso de recursos, Gestión de compras y abastecimiento, apoyo externo y alianzas estratégicas.	Encuentros de planificación, oficios institucionales y reportes de necesidades	Personal del centro de salud Palora	Dotar al personal con insumos, herramientas, aprovechando eficientemente al profesional y garantizando una atención de calidad.	Inventario para verificar el estado de los equipos. Oficios para reemplazo o mantenimiento. Solicitudes a organizaciones o industrias externas para crear alianzas	trimestral	Humano, financiero	Directora distrital, directo del centro de salud Palora, encargados de bodega

Factor de riesgo	Causa	Fuente	Medio	Receptor	Objetivo	Evidencia	Medición	Recurso	Responsable
3. Demanda psicológica 71.4%	reprimir las emociones para proyectar una imagen profesional, Circunstancias adversas que enfrentan los pacientes, Presión por toma de decisiones rápidas	Coordinar con salud ocupacional para realizar consultas psicológicas de manera semestrales para el personal, terapia para el manejo del estrés y habilidades de afrontamiento	Reuniones para la coordinación, sistema para el agendamiento de citas presenciales o virtuales.	Personal del centro de salud Palora	Brindar apoyo emocional y psicológico al personal	Acta de compromiso donde conste una planificación para cada personal, verificables de las reuniones mantenidas	Semestral	Humano	Directora distrital, coordinador del centro de salud

Factor de riesgo	Causa	Fuente	Medio	Receptor	Objetivo	Evidencia	Medición	Recurso	Responsable
4. Desempeño de rol 57.1%	El personal presenta confusión laboral por tener instrucciones opuestas a la realización de sus tareas fuera de su área. No presentan directrices claras.	Comunicar sobre las responsabilidades asignadas y los roles correspondientes de cada personal. Distribución de las tareas de acuerdo con las funciones establecidas en los perfiles de desempeño.	Reuniones estratégicas, manual de funciones, medios digitales para la comunicación de responsabilidades.	Personal del centro de salud Palora	Dilucidar responsabilidades. La asignación de tareas según los perfiles para mejorar la eficiencia, reduciendo la confusión del personal.	Actas de reuniones con registro de la asistencia	Trimestral	Humano	Coordinador del centro de salud

Factor de riesgo	Causa	Fuente	Medio	Receptor	Objetivo	Evidencia	Medición	Recurso	Responsable
5. Relaciones y apoyo social 71.4%	El personal enfrenta dificultades en la comunicación, falta de herramientas para apoyo, opiniones desvalorizadas. Las existencias de tensiones interpersonales	Talleres de comunicación y trabajo en equipo, promoviendo un ambiente de respeto y logrando solucionar los conflictos internos.	Conferencias, actividades grupales, programas de formación y talleres	Personal del centro de salud Palora	Fortalecer la comunicación el trabajo en equipo mejorando las relaciones y aumentando el apoyo social entre el personal.	Reuniones con verificables de las charlas y asistencia del personal	Trimestral	Humano	Coordinador del centro de salud

Estrategias y/o técnicas

Al constatar la necesidad de llevar a cabo una evaluación de riesgos psicosociales en el Centro de Salud Palora, y al evidenciar que no dispone de un programa de prevención se lleva a cabo esta investigación. Como primer paso se identificó los riesgos que afecten la salud mental del personal. Aplicando el instrumento FPSICO 4.1. Donde se evidencia que ciertos componentes presentaron niveles elevados o muy elevados, con lo cual se elabora un plan de control de riesgos psicosociales.

Validación de la propuesta

Expertos en seguridad y salud ocupacional valoraron el impacto de esta propuesta juzgando, Impacto, Aplicabilidad, Conceptualización, Actualidad, Calidad Técnica, Factibilidad.

Matriz de articulación de la propuesta

Tabla2.- Matriz de Articulación de la propuesta

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

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
Estado del Arte	Analizar los factores psicosociales que influyen negativamente al personal sanitario	Cualitativo	Revisión bibliográfica	Se reunió información sobre los riesgos psicosociales presentes en el personal de salud e incluso estudios realizados nacionales e internacionales	Revisión bibliográfica
Análisis de riesgos psicosociales	OMS (2022, 2024), EU-OSHA (2025), ISO 45003:2021; Modelo Demanda-Recursos Laborales (JD-R)	Investigación cuantitativa descriptiva; Aplicación de cuestionario FPSICO 4.1	Aplicación del instrumento FPSICO 4.1; Análisis de factores de riesgo	Identificación de factores de riesgo con una participación del 100% del personal (7 servidores)	Cuestionario FPSICO 4.1

Plan de control de riesgos psicosociales	Teorías sobre prevención de riesgos psicosociales, bienestar organizacional (OMS, ISO 45003, Gómez & Pérez, 2022)	Elaboración del plan fundamentado en los hallazgos y posterior validación por especialistas.	Medidas para prevenir y mejorar riesgos: rotación de turnos, talleres de comunicación y trabajo en equipo, consultas psicológicas con evaluaciones semestrales y capacitación profesional.	Elaboración de un plan donde se incluya medidas de control, mitigación, formación y monitoreo de los riesgos psicosociales.	Actas de reuniones, oficios, registro de asistencia, plan de control de riesgos
--	---	--	--	---	---

CONCLUSIONES

Los principios teóricos que sustentan los riesgos psicosociales en el ámbito laboral son fundamentales para lograr comprender que estos no se enfocan solo en los riesgos físicos, sino que pueden llegar a abarcar condiciones sociales, personales que pueden influir de forma directa en la salud mental y física de los trabajadores de una empresa. Con este estudio se confirmó la influencia directa de la sobre carga laboral, el poco apoyo social por parte de la institución, la influencia directa de la ansiedad, el estrés que afectan potencialmente al trabajador.

El diagnóstico realizado mediante la herramienta F-PSICO 4.1 el cual fue aplicado al personal del Centro de Salud Palora reveló la existencia de riesgos psicosociales muy elevados en dimensiones como el tiempo de trabajo, la carga de trabajo, las demandas psicológicas, y las relaciones y apoyo social las mismas que tenían una puntuación muy elevada y deben ser intervenidas.

Al culminar la investigación se pone en evidencia a la necesidad de un plan de control de riesgo psicosociales que se adapte a las necesidades específicas del personal que trabaja en el centro de salud Palora, el cual debe basarse en los resultados que se obtuvo mediante la aplicación de la herramienta el cual nos proporcionó la información logrando obtener los resultados y así abordar los factores de riesgo más críticos identificados, como la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo institucional, con la finalidad de mejorar la calidad y el bienestar de los servidores.

Una revisión experta afirma la gran efectividad y vialidad para aplicarlo ya que son efectivas y su implementación aportara a la mitigación de los riesgos psicosociales presentes en el personal, donde debe existir tanto el compromiso del trabajador y de la empresa para lograr así su disminución, logrando la prevención y bienestar para el empleado sanitario.

RECOMENDACIONES

En estudios posteriores, sería esencial no solo abordar el riesgo psicosocial en el ámbito laboral, sino también considerar las problemáticas que las personas enfrentan en el hogar, así como evaluar la situación financiera, ya que estos factores influyen directamente en el desempeño del trabajador en sus labores diarias. Se recomendaría que existiera programas de formación continua de los riesgos psicosociales encaminados directamente al personal de salud para lograr una cultura de prevención, bienestar y alcanzar el fortalecimiento de la salud mental en la unidad de salud.

Es esencial que las autoridades del Centro de Salud Palora prioricen la salud mental de su personal desarrollando políticas que lo respalden. Esto involucra la revisión y ajuste de las cargas laborales además de establecer mecanismos de apoyo que sean claros y accesibles. Donde las inspecciones realizadas sean vistas como una oportunidad de acompañamiento y mejora progresiva en lugar de que sea solo un proceso de fiscalización.

La necesidad de incorporar estrategias de apoyo emocional para el manejo de situaciones donde la demanda de estrés es muy elevada, para promover un entorno saludable y evitar riesgos en la toma de decisiones ya que el personal de esta investigación constantemente se encuentra vulnerable al estar en áreas donde las situaciones estresantes, de conflicto y la demanda de actividades es muy excesiva.

Es recomendable que los sistemas que se van a implementar sean de forma periódica para poder así medir la efectividad del plan de control de riesgo, con este monitoreo se pretende ayudar e identificar si las estrategias anteriormente implementadas tienen un efecto positivo en la prevención y cuidado del trabajador, permitiendo realizar cambios para mantener un ambiente laboral saludable que sea seguro para los trabajadores.

Bibliografía

- Andrade-Delgado, Damaris Caroline. (2025). Factores psicosociales correlacionados con la productividad laboral de trabajadores públicos y privados de Latinoamérica. *Journal Scientific*. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e303>.
- Bravo-Albarracín, Katherine Ivonne. (2025). Factores psicosociales que influyen en la salud mental del personal médico: una aproximación teórica. *Journal Scientific*. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e305>.
- Carlos Pérez Vallejo. (2024). Gestión de los riesgos psicosociales. Factores de intervención. Vol. 6 No. 1-Pág. 95-111. *Revistas poligran*. <https://revistas.poligran.edu.co/index.php/gsst/article/view/4074/4559>.
- Garcés Zavala, M. G., Padilla Caiza, C. F., & Cabrera Armijos, R. A. (2025). Relación entre los riesgos psicosociales a los que están expuestos el personal de salud con la baja productividad laboral. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15427760>.
- López Núñez, M. I. (2020). Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia. En M. Correa Carrasco & M. G. Quintero Lima (Coords.), *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales* (6-17). Universidad Carlos III de Madrid. <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/f3076d8f-d622-4c7c-a953-3b0b492e173/content>.
- Luzardo-Zschaeck, L. I. (2025). Comunicación enfocada: Eje cerebro-intestino. Estrés, microbiota y su impacto en la salud digestiva y sistémica. *Revista Gen*, 79(2), 95–102. <https://doi.org/10.61155/gen.v79i2.740>.
- López, M., & Pérez, J. (2025). Factores de riesgos psicosociales que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en profesionales de enfermería. *Masvita*, 10(2), 45–58. <https://www.acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/355/983>.
- Aguagüña Medina, S. E., & Villarroel Vargas, J. F. (2020). Síndrome de Burnout en personal de salud de atención primaria en el Centro de Salud Tipo C Quero. *Dominio de las Ciencias*, 6(4), 322–338. <https://doi.org/10.23857/dc.v6i4.1660>.
- Jarrín Lema, M. F. (2024). *Prevalencia del estrés laboral asociado a las condiciones de trabajo en el personal de salud del Hospital General de Puyo, 2023* (Tesis de maestría). Universidad de las Américas. <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/16591>.
- López, M., & Méndez, M. (2022). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 2707–2715. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.887.

- Benalcazar-Rodriguez, Silvana Maritza. (2025). Determinación de riesgos psicosociales que inciden en la salud mental del personal hospitalario, Girón-Ecuador. *Journal Scientific*. <https://mgrinvestigar.com/2025/index.php/mqr/article/view/318/6940>.
- Medina Murillo, K. D., Guzmán Suárez, O. B., & Moreno-Chaparro, J. (2020). Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28(2), 436–451. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1934>.
- Zapata-Constante, C. A., & Riera-Vázquez, W. L. (2024). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 6(10), 4–14. <https://doi.org/10.35381/gep.v6i10.60>.
- Elisa Sierra Hernaiz. (2023). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Foro*, 35, 1–13. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>
- Coello Cadena, F. G. (2023). *Riesgos psicosociales en el derecho laboral ecuatoriano: un abordaje desde el derecho a la salud mental* (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. <http://hdl.handle.net/10644/9573>.
- Proaño-López Andrea, Álvarez-Bayas Tania, Martínez-Jimbo Danilo, Flores-Almeida Danny, Landeta-Bejarano Luis. (2022). Evaluación de riesgos psicosociales y su influencia en el desarrollo de burnout en el personal de emergencias del Hospital General Docente Calderón. *Revista digital uce*. <https://doi.org/10.29166/rfcmq.v47i2.3706>.
- Castillo Veloz, C. L. (2022). *Factores de riesgo psicosociales en los profesionales de salud pública de las provincias de Imbabura, Orellana y Galápagos durante la pandemia del COVID-19* (Tesis de maestría). Universidad Internacional SEK. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4805/1/Castillo%20Veloz%20Carolina%20Lizeth.pdf>.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2023). *Metodología para la evaluación de los riesgos psicosociales*. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2023/12/1-Metodologia-para-la-evaluacion-de-riesgos-psicosociales.pdf>.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2025). *Tema 11: Efectos de la exposición a factores de riesgo psicosocial*. <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema+11.+Efectos+de+la+exposici%C3%B3n+a+factores+de+riesgo+psicosocial.pdf>.
- Naranjo Flores, M. G., Álvarez Maldonado, M. A., & Montenegro Bósquez, G. L. (2023). Riesgo psicosocial y sus efectos en la salud del profesional médico de una institución

hospitalaria pública, Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 9(4), 132–159.
<https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.1642>.

Anexos

 GOBIERNO DE ESPAÑA	 MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL	 insst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
---	--	--	--

1. **¿Trabajas los sábados?**
Siempre o casi siempre ☐ 1
A menudo ☐ 2
A veces ☐ 3
Nunca o casi nunca ☐ 4

2. **¿Trabajas los domingos y festivos?**
Siempre o casi siempre ☐ 1
A menudo ☐ 2
A veces ☐ 3
Nunca o casi nunca ☐ 4

3. **¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?**
Siempre o casi siempre ☐ 1
A menudo ☐ 2
A veces ☐ 3
Nunca o casi nunca ☐ 4

4. **¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?**
Siempre o casi siempre ☐ 1
A menudo ☐ 2
A veces ☐ 3
Nunca o casi nunca ☐ 4

5. **¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?**
Siempre o casi siempre ☐ 1
A menudo ☐ 2
A veces ☐ 3
Nunca o casi nunca ☐ 4

6. **¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?**
Siempre o casi siempre ☐ 1
A menudo ☐ 2
A veces ☐ 3
Nunca o casi nunca ☐ 4

7. **¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?**
Siempre o casi siempre ☐ 1
A menudo ☐ 2
A veces ☐ 3
Nunca o casi nunca ☐ 4

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No trabajo en turnos rotativos

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4
☐	5

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

Puedo decidir

Se me consulta

Sólo recibo información

Ninguna participación

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

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

Puedo decidir

Se me consulta

Sólo recibo información

Ninguna participación

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

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

Puedo decidir

Se me consulta

Sólo recibo información

Ninguna participación

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

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

Puedo decidir

Se me consulta

Sólo recibo información

Ninguna participación

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

No hay información
Insuficiente
Es adecuada

	1
	2
	3

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

No hay información
Insuficiente
Es adecuada

	1
	2
	3

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

No hay información
Insuficiente
Es adecuada

	1
	2
	3

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

No hay información
Insuficiente
Es adecuada

	1
	2
	3

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

Muy clara
Clara
Poco clara
Nada clara

	1
	2
	3
	4

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

Muy clara
Clara
Poco clara
Nada clara

	1
	2
	3
	4

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

Muy clara
Clara
Poco clara
Nada clara

	1
	2
	3
	4

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

Muy clara
Clara
Poco clara
Nada clara

	1
	2
	3
	4

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

Muy clara
Clara
Poco clara
Nada clara

	1
	2
	3
	4

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

Muy clara
Clara
Poco clara
Nada clara

	1
	2
	3
	4

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

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no hay otras personas

	1
	2
	3
	4
	5

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no hay otras personas

	1
	2
	3
	4
	5

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no hay otras personas

	1
	2
	3
	4
	5

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no hay otras personas

	1
	2
	3
	4
	5

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

- Muy alta
Alta
Media
Baja
Muy baja

	1
	2
	3
	4
	5

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

- Excesiva
Elevada
Adecuada
Escasa
Muy escasa

	1
	2
	3
	4
	5

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

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

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

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

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

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

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

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

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca
No tengo, no trato

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4
☐	5

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

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca
No tengo, no trato

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4
☐	5



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Instituto Nacional de
Seguridad y Salud en el Trabajo

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

34d. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

- No
- A veces
- Bastante
- Mucho

	1
	2
	3
	4

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

- Mucho
- Bastante
- Poco
- Nada

	1
	2
	3
	4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

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

Muy adecuada

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente insuficiente

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

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

Muy adecuada

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente insuficiente

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

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

Muy satisfecho

Satisfecho

Insatisfecho

Muy insatisfecho

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para el personal del Centro de Salud "Palora".

Autor del Trabajo/Artículo: Md. John Marlon Martínez Escobar

Fecha: 23 de agosto del 2025

Objetivos del Trabajo/Artículo:

Objetivo General: Diseñar de un plan de control de riesgos psicosociales para el personal del Centro de Salud tipo A "Palora"

Objetivos específicos

1. Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los riesgos psicosociales laborales.
2. Diagnosticar los principales factores de riesgo psicosocial presentes en el personal del Centro de Salud Palora, mediante la aplicación de instrumentos validados y técnicas de recolección de datos.
3. Elaborar un plan de control de riesgos psicosociales adaptado al contexto y necesidades del personal del Centro de Salud Palora, basado en los resultados del diagnóstico realizado
4. Validar por expertos el plan de control de riesgos psicosociales.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
MD. RODRIGO RAMOS	1803811312	MEDICO OCUPACIONAL	3

Criterios de evaluación:

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

Evaluación:

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

Resultado de la Validación:

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

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para el personal del Centro de Salud "Palora".

Autor del Trabajo/Artículo: Md. John Marlon Martínez Escobar

Fecha: 22 de agosto del 2025

Objetivos del Trabajo/Artículo:

Objetivo General: Diseñar de un plan de control de riesgos psicosociales para el personal del Centro de Salud tipo A "Palora"

Objetivos específicos

1. Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los riesgos psicosociales laborales.
2. Diagnosticar los principales factores de riesgo psicosocial presentes en el personal del Centro de Salud Palora, mediante la aplicación de instrumentos validados y técnicas de recolección de datos.
3. Elaborar un plan de control de riesgos psicosociales adaptado al contexto y necesidades del personal del Centro de Salud Palora, basado en los resultados del diagnóstico realizado
4. Validar por expertos el plan de control de riesgos psicosociales.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
MD ANDRES DELGADO	1600463978	MEDICO OCUPACIONAL	3 AÑOS

Criterios de evaluación:

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

Evaluación:

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

Resultado de la Validación:

VALIDADO	X	NO VALIDADO		FIRMA DEL EXPERTO	 ANDRES ALEJANDRO DELGADO GUTIERREZ
-----------------	----------	--------------------	--	--------------------------	--