



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020-CES

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del proyecto:
Diseño de un plan de control de riesgo psicosocial para el personal médico y de enfermería del Centro de Salud Pedernales 24H
Línea de Investigación:
Gestión integrada de organizaciones y competitividad sostenible
Campo amplio de conocimiento:
Servicios
Autor/a:
Torres Quezada Kelvin Alejandro
Tutor/a:
Mgs. Fausto Germán Pazmiño Muñoz Mgs. Erik Javier Riofrio Fierro

Quito – Ecuador

2025

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, **Fausto German Pazmiño Muñoz** con C.I: **1710051978**, en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: **Diseño de un plan de control de riesgo psicosocial para el personal médico y de enfermería del Centro de Salud Pedernales 24H.**

Elaborado por: **Kelvin Alejandro Torres Quezada**, de C.I: **2300314370**, estudiante de la Maestría: **Seguridad y Salud Ocupacional**, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 25 de agosto de 2025

Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, **Kelvin Alejandro Torres Quezada** con C.I: **230031437-0**, autor/a del proyecto de titulación denominado: **Diseño de un plan de control de riesgo psicosocial para el personal médico y de enfermería del Centro de Salud Pedernales 24H**. Previo a la obtención del título de **Magister en Seguridad y Salud Ocupacional**.

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

Quito D.M., 25 de agosto de 2025

Firma

Tabla de contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR	2
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	3
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	6
1.1. Contextualización general del estado del arte	6
1.2. Proceso investigativo metodológico	10
1.3. Análisis de resultados	13
CAPÍTULO II: PROPUESTA	43
1.1. Fundamentos teóricos aplicados	43
1.2. Descripción de la propuesta	45
1.3. Validación de la propuesta	56
1.4. Matriz de articulación de la propuesta	57
CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES	59
BIBLIOGRAFÍA	60
ANEXOS	63

Índice de tablas

Tabla 1	11
Tabla 2	47
Tabla 3	48
Tabla 4	49
Tabla 5	50
Tabla 6	51
Tabla 7	52
Tabla 8	53
Tabla 9	54
Tabla 10	55
Tabla 11	57

Índice de figuras

Figura 1.....	12
Figura 2.....	13
Figura 3.....	14
Figura 4.....	14
Figura 5.....	14
Figura 6.....	15
Figura 7.....	16
Figura 8.....	17
Figura 9.....	17
Figura 10.....	18
Figura 11.....	18
Figura 12.....	19
Figura 13.....	19
Figura 14.....	20
Figura 15.....	20
Figura 16.....	21
Figura 17.....	21
Figura 18.....	22
Figura 19.....	22
Figura 20.....	23
Figura 21.....	23
Figura 22.....	24
Figura 23.....	24
Figura 24.....	25
Figura 25.....	25
Figura 26.....	26
Figura 27.....	26
Figura 28.....	27
Figura 29.....	27
Figura 30.....	28
Figura 31.....	28
Figura 32.....	29
Figura 33.....	29
Figura 34.....	30

Figura 35.....	30
Figura 36.....	31
Figura 37.....	31
Figura 38.....	32
Figura 39.....	32
Figura 40.....	33
Figura 41.....	33
Figura 42.....	34
Figura 43.....	34
Figura 44.....	35
Figura 45.....	35
Figura 46.....	36
Figura 47.....	36
Figura 48.....	37
Figura 49.....	37
Figura 50.....	38
Figura 51.....	38
Figura 52.....	39
Figura 53.....	39
Figura 54.....	40
Figura 55.....	40
Figura 56.....	41
Figura 57.....	41
Figura 58.....	42
Figura 59.....	45

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

La salud mental es la capacidad del individuo de afrontar las tensiones con normalidad, se basa mucho más que a la ausencia de trastornos mentales, es la capacidad de adaptarse al contexto, de manera que la persona se sienta bien consigo mismo, a pesar de las circunstancias ambientales, sociales o económicas (López et al. 2021, p. 4).

Todas las profesiones tienen riesgos laborales, ya sean físicos, psicosociales o una combinación de ambos, que generan nuevos factores de riesgo afectando tanto la salud y seguridad de los trabajadores como la productividad laboral. Por eso, es esencial contar con condiciones mínimas que garanticen un trabajo seguro y saludable, ya que este es clave para el bienestar y desarrollo de las personas (Vallejo et al. 2019, p. 4).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024) señala que, “más del 25% de trabajadores del ámbito de salud sufren de síndrome de burnout, estrés laboral y agotamiento”. En consecuencia, los problemas psicosociales en el ámbito laboral afectan negativamente la salud física, emocional y social de los trabajadores (Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral (ISBL), 2022). “Se estima que uno de cada cinco empleados padece estrés y fatiga, siendo estos los factores más perjudiciales para la salud de los trabajadores y detonante para los altos índices de rotación de personal en las organizaciones” (Echavarria Marilly, 2023).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) manifiesta que:

Si bien el estrés en sí no constituye una lesión física o psicológica, la respuesta al estrés incluye las reacciones físicas, mentales y emocionales que se producen cuando un trabajador percibe que las exigencias del trabajo superan su capacidad o recursos para afrontarlas. Si es prolongado o grave, el estrés laboral puede causar lesiones tanto psicológicas como físicas.

Vallejo et al. (2019) sostienen que:

En el caso de los trabajadores que prestan sus servicios en el sector salud, por las características de su trabajo las cuales incluyen situaciones desgastantes que afrontan en sus actividades cotidianas, con altas exigencias y múltiples factores psicosociales involucrados como por ejemplo las exigencias de los pacientes y su núcleo familiar, las condiciones de la infraestructura hospitalaria, las remuneraciones, las guardias que deben cumplir como parte de su jornada laboral, constituyen un grupo de alta vulnerabilidad para desarrollar problemas

relacionados con el estrés que es una manifestación psicológica de desgaste denominado por los teóricos como síndrome de Burnout (p.5).

Cervantes et al. (2023) citan un estudio que incluye a un grupo de residentes médicos en el que se observa consecuencias del Burnout tales como: apatía frente al padecimiento de los pacientes, falta de apego a sus responsabilidades, ausentismo, actitud negativa y agresiva hacia sus compañeros, disminución en la participación y ejecución de trabajos que forman parte de su formación, así como mal desempeño, renuncia a la residencia y errores médicos.

En este contexto, la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el personal de salud se aumenta por las características de su actividad laboral y las condiciones en las cuales se realiza, fundamentalmente en ambientes hospitalarios, en los cuales las funciones que realizan exigen enfrentarse al sufrimiento, dolor y a toma de decisiones complicadas (Lucero y Andrade, 2023, p.3).

Asimismo, para Felicity et al. (2024), los profesionales de la salud tienen la tarea de satisfacer las demandas que los pacientes esperan y al mismo tiempo equilibrar las expectativas y responsabilidades con la familia y la sociedad. El equilibrio entre el trabajo, la familia y la vida social es un desafío emergente tanto para el personal de salud como para la institución que los emplean, requiriendo soluciones innovadoras que resulten en una mayor productividad.

Por esta razón, para López et al. (2021), “Los riesgos de salud mental crecen a raíz de estos desgastes laborales y emocionales, llegando a manifestar conductas errantes que disminuyen la excelencia del trabajo con los pacientes, deteriorando la calidad de servicio que brinda” (p.8).

La intervención psicosocial forma parte del proceso de gestión preventiva de los riesgos psicosociales. Una vez realizada la evaluación de riesgos psicosociales y basándose en sus resultados, se deben planificar, implementar y hacer seguimiento de las medidas preventivas, con el fin de evitar o controlar los factores de riesgo psicosocial detectados. Por ende, la evaluación de los factores psicosociales es una herramienta que aporta información y permite el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma, a fin de poder establecer actuaciones de mejora adecuadas a los riesgos detectados y al entorno en el que éstas deban ser llevadas a cabo (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], 2025)

Problema de investigación

Los trabajadores del Centro de Salud Pedernales 24H mantienen una interacción constante con su entorno laboral, ciertas condiciones tanto físicas, estructurales y emocionales provocan alteraciones en su bienestar emocional influyendo directamente en la salud y rendimiento del trabajador. Determinar la importancia de reconocer riesgos psicosociales en el trabajo surge como consecuencia de factores como la organización del trabajo, relaciones entre trabajadores, entorno laboral y contenido del trabajo; esto afecta no solo al personal sino también a la calidad del servicio de atención brindada.

En base a lo anterior, se busca identificar factores de riesgo y ejecutar acciones de prevención para las posibles alteraciones en el ámbito psicológico y social lo que se traduce en salud para el trabajador y mejor rendimiento laboral. Sin embargo, para la evidente carga psicosocial que enfrenta el personal del Centro de Salud Pedernales 24H, no existe un diagnóstico formal que cuantifique su impacto ni protocolos para mitigarlo. Esta omisión no solo perpetúa el desgaste profesional, sino que compromete la seguridad del paciente y el adecuado diagnóstico en casos de emergencia. Por tanto, es fundamental no solo identificar estos riesgos, sino traducir los hallazgos en intervenciones prácticas y de prevención que prioricen tanto el bienestar del equipo como la calidad asistencial.

El Centro de Salud Pedernales 24H, que actualmente cuenta con alrededor de 30 trabajadores, incluyendo médicos generales, rurales, familiares y enfermería, los cuales trabajan una jornada laboral de 8 horas diarias de lunes a viernes. Este centro atiende a una población de más de 40.000 personas, incluidos adultos mayores, niños, mujeres embarazadas y personas con discapacidad, con la constante prestación de los servicios del personal de salud en un ambiente con alta demanda de pacientes, estrés laboral crónico y presión constante, violencia laboral, agotamiento emocional, entre otros factores que pueden intensificar y repercutir en la toma de decisiones frente a la salud del paciente y del trabajador.

Pese a ello no se han implementado estrategias o medidas de prevención, por ende, este estudio propone diseñar un plan de control de riesgo psicosocial en el médico y enfermeras con enfoque en una evaluación primaria y se espera que la implementación del plan reduzca riesgos y optimice tiempos de atención hacia pacientes del centro de salud, mejore la relación médico-paciente-familiar, y garantice una buena calidad de atenciones médicas a pesar de la alta demanda existente.

Objetivo general

Diseñar un plan de control de riesgo psicosocial para el personal médico y de enfermería del Centro de Salud Pedernales 24H.

Objetivos específicos

- Contextualizar los fundamentos teóricos del riesgo psicosocial mediante una revisión bibliográfica actualizada.
- Diagnosticar los riesgos psicosociales del personal médico y enfermería del Centro de Salud Pedernales 24H a través de encuestas estandarizadas.
- Elaborar un plan de control de riesgo psicosocial basadas en resultados del diagnóstico, enfocadas en la reducción de patologías laborales.
- Validar por expertos en medicina ocupacional y psicología el diseño de plan.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

Vinculación con la sociedad

El diseño del plan de control de factores psicosociales impactará directamente en los trabajadores del Centro de Salud Pedernales 24H, al reducir factores psicosociales, garantizará la participación activa de los pacientes, promoviendo un beneficio y mejora constante entre personal-paciente-familiar. Con ello, este plan tiene como objetivo servir como una herramienta válida para futuras investigaciones y publicaciones y desarrollar una cultura de prevención.

Beneficiarios directos

Trabajadores: La mejora en las condiciones psicosociales permitiría reducir el absentismo laboral y aumentar la calidad del servicio, al contar con un equipo más motivado.

Pacientes: Al contar con profesionales que laboran en óptimas condiciones psicosociales, los pacientes accederían a una atención más eficiente, lo que facilitaría diagnósticos precisos, en particular, personas con enfermedades crónicas que se beneficiarían de un seguimiento médico constante.

Distrito 13D11: La implementación de condiciones psicosociales óptimas en el Distrito 13D11, junto al incremento en la productividad del establecimiento, generaría una mejora significativa en las encuestas de satisfacción del usuario, y además, disminuir gastos asociados a incapacidades médicas del personal.

El Ministerio de Salud Pública (MSP): vería fortalecida su imagen como organismo rector al evidenciarse mejoras en el desempeño del personal y la eficacia de atención en los subcentros. Los hallazgos en este proyecto servirían de base para actualizar los protocolos de gestión del riesgo psicosocial.

Familiares de los pacientes: La mejoría en el estado de salud de los pacientes genera un impacto positivo en el entorno familiar, elevando la calidad de vida de todos los miembros de la familia.

Familiares de personal de salud: Cuando el personal médico trabaja en condiciones adecuadas, traslada beneficios a su familia, mejorando el entorno familiar. Los niños son los más beneficiados, al crecer en un ambiente libre del estrés laboral constante.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización general del estado del arte

La salud mental es un estado de bienestar que permite a las personas afrontar el estrés, desarrollar sus capacidades, desempeñarse eficazmente en el aprendizaje y el trabajo, y contribuir a su comunidad. Como objetivo esencial del bienestar individual y social, favorece la toma de decisiones, la construcción de relaciones y la capacidad de influir en el entorno. Además de ser un derecho humano fundamental, es clave para el desarrollo personal, comunitario y socioeconómico. Sin embargo, va más allá de la simple ausencia de trastornos mentales, ya que es un proceso complejo y subjetivo, con experiencias diversas que pueden incluir distintos niveles de dificultad, angustia y consecuencias clínicas o sociales (OMS, 2024).

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022), menciona en referencia a los factores de riesgo psicosocial que se trata de aquellos aspectos laborales vinculados a la forma en que se organiza, de lo que trata y ejecuta el trabajo, el tipo de tareas que se realizan y el entorno laboral entre las personas. Cuando estos elementos están mal planificados, son insuficientes o se implementan de forma deficiente, crean un ambiente que incrementa significativamente el riesgo de sufrir daños en el bienestar físico y mental de los empleados.

Por ende, Coello (2023) hace mención a la Recomendación 164, sobre seguridad y salud de los trabajadores, retoma la definición de salud laboral establecida en el Convenio 155. Este documento describe y relata la implementación de acciones en el ámbito técnico, e incluye entre sus disposiciones clave para la prevención de riesgos psicosociales la siguiente: Prevención de las tensiones físicas o mentales perjudiciales para la salud que sean ocasionadas por las condiciones de trabajo, así como la vigilancia de la salud de los empleados. Asimismo, plantea que los empleadores deben ejecutar medidas de rediseño organizacional con el fin de optimizar el entorno laboral, una práctica que hoy en día se considera fundamental para minimizar la exposición a los factores de riesgo psicosocial.

El Ministerio de Trabajo (2021) pone en manifiesto que:

El Acuerdo Ministerial 82, expedido el 16 de junio de 2017 establece la “NORMATIVA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL” en el Art. 9, dispone: “(...) las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales (p. 5).

Numerosos estudios indican que los profesionales de la salud enfrentan serios riesgos para su bienestar psicológico. La presión constante en este sector no solo afecta su estado emocional, sino que termina influyendo directamente en la calidad de atención que brindan a los pacientes. Médicos,

enfermeras y todo el personal sanitario, cuidar su salud mental deja de ser opcional y se convierte en una necesidad urgente, porque su equilibrio emocional está íntimamente ligado a su capacidad para ejercer su labor con humanidad y eficiencia. Esto los convierte en un grupo especialmente vulnerable a desarrollar problemas asociados al estrés, una manifestación psicológica de agotamiento que los expertos denominan síndrome de Burnout (Buitrón María, 2023).

Según Mu et al. (2024) definen al síndrome de burnout como un síndrome psicológico que surge cuando el estrés laboral se vuelve abrumador y constante, manifestándose como un profundo cansancio emocional, distanciamiento afectivo y la sensación de que el trabajo ya no tiene sentido. Este desgaste no solo impacta la salud física y mental de los profesionales de la salud, sino que también compromete la calidad y seguridad de la atención que brindan. Cuando el burnout no se aborda, las consecuencias pueden ser graves: desde afectar el bienestar psicológico del personal médico hasta aumentar el riesgo de errores en su práctica, deteriorar la relación con los pacientes y reducir la calidad del cuidado. En casos extremos, puede llevar al abandono de la profesión o, incluso, a pensamientos de suicidio.

Entre los factores que aumentan el riesgo de que médicos y enfermeros desarrollen ansiedad, depresión o síndrome de Burnout, se encontraron que los hombres tienen una probabilidad más alta de sufrir ansiedad que las mujeres (54,2% frente al 36%). También el área de trabajo influyó: quienes se trabajan en terapia intensiva y quirófano tuvieron mayores riesgos de padecer estos problemas psicológicos, así como trabajar turnos de 12 horas o más (Brito Joel, 2024).

Bonilla y Cabrera (2022) hace referencia a Una investigación llevada a cabo en Ecuador durante la pandemia, que contó con la participación de 380 trabajadores de la salud, reveló una prevalencia alta del síndrome de burnout, afectando a más del 95% de los profesionales estudiados, en adición, el estudio desglosó que casi la mitad de los encuestados (47.8%) manifestaba signos de despersonalización, caracterizada por una actitud de distanciamiento y cinismo. Asimismo, se registró un agotamiento emocional intenso en un 11.7% de la muestra, mientras que un 9% presentaba una marcada dificultad para sentir logros o realización en su labor. Además, una muestra más reducida de 65 profesionales sanitarios de la provincia de Manabí arrojó resultados igualmente preocupantes. El análisis determinó que los médicos fueron el colectivo más perjudicado, en este grupo específico, la tasa general de burnout fue del 15%, identificándose una mayor frecuencia entre las trabajadoras del sexo femenino.

Desai et al. (2023) hace referencia a que la mayoría de los médicos, especialmente las mujeres y los grupos minoritarios, experimentan microagresiones desde sus inicios en la facultad de medicina. El recordatorio diario de microagresiones durante su formación médica vulnera constantemente su

autoestima, su autoeficacia y su trayectoria hacia una carrera médica significativa. Lo que puede generar entornos psicológicamente inseguros y disminuir la efectividad de cada miembro del equipo en el lugar de trabajo. “El maltrato al profesional médico es un término amplio que describe conductas problemáticas, sistemáticas y repetidas, como el menosprecio, la humillación pública, la intimidación, el abuso de poder, el acoso sexual, la discriminación y el abuso físico” (Valenzuela, 2021, p. 91).

Mento et al. (2020) manifiesta que en un estudio de Canadá concluyó que el 29% de todos los médicos de atención primaria participantes habían estado expuestos a un comportamiento agresivo en el mes anterior a la encuesta: casi cada uno había experimentado eventos agresivos más leves, como insultos verbales y abuso verbal; el 26% había experimentado agresión moderada y daños a la propiedad (daños criminales) y el 8% había sido víctima de violencia física grave y agresiones sexuales.

El estrés se trata de un síndrome o un conjunto de reacciones fisiológicas a distintos agentes perjudiciales del medio ambiente, e identifica tres fases del proceso: alarma, resistencia y agotamiento. El estrés se puede entender, por tanto, como un estado de alerta que actúa como mecanismo de defensa ante la posible amenaza de la homeostasis (Velasco, 2023, p. 10).

Estas situaciones desencadenan respuestas como alteraciones hormonales, emociones negativas (como ansiedad o apatía), dificultades para concentrarse o tomar decisiones, e incluso conductas de riesgo (como consumo de sustancias o agresividad). Cuando estos efectos se prolongan o intensifican, derivan en estrés crónico, aumentando el riesgo de enfermedades graves y afectando el desempeño laboral. (García Diana, 2025)

Entre las consecuencias del estrés o desgaste psicosocial que menciona Cortés et al. (2020) pueden manifestarse en cuatro áreas clave: fisiológica, cognitiva, conductual y emocional. A nivel físico, destacan cefaleas, dolores musculares, trastornos digestivos, fatiga crónica, infecciones frecuentes, hipertensión, riesgo cardiovascular, alteraciones del sueño y deterioro de la memoria. En el ámbito cognitivo, se observa falta de concentración, confusión, menor capacidad de análisis y aprendizaje. Las conductas afectadas incluyen bajo rendimiento laboral, errores frecuentes, absentismo, aislamiento social, llanto incontrolado y abuso de sustancias. Finalmente, en lo emocional, predominan la ansiedad, irritabilidad, frustración, apatía, inseguridad y sentimientos de impotencia.

Para Flores (2019) señala que el estrés laboral no solo perjudica la salud del empleado, aumentando la mortalidad y reduciendo su calidad de vida, sino que también genera importantes pérdidas económicas para las empresas debido al aumento del ausentismo, la disminución de la productividad y una alta rotación de personal, además de sobrecargar los sistemas de salud públicos.

Asimismo, deteriora el clima organizacional al dañar las relaciones entre colegas, incrementar las faltas por enfermedad o incapacidad y reducir el desempeño de los trabajadores, lo que finalmente afecta la calidad de los productos y servicios ofrecidos.

Los trastornos de ansiedad se manifiestan como respuestas excesivas ante amenazas reales o percibidas, generando miedo (ante peligros inminentes) y ansiedad (por amenazas futuras), junto con síntomas persistentes, conductas evitativas y manifestaciones físicas que pueden afectar la vida laboral, social y personal. En particular, los trabajadores de la salud, como los médicos, experimentan niveles elevados de ansiedad debido a los riesgos propios de su profesión, mostrando una mayor prevalencia de estos trastornos en comparación con la población general (Pescador Nayla, 2024).

Con respecto al conflicto entre trabajo y la familia, según Nerea Juan (2021) menciona que la vida laboral y personal a menudo chocan, generando lo que se conoce como conflicto trabajo-familia. Este se manifiesta de dos maneras principales. La primera surge cuando las exigencias del empleo interfieren con la vida familiar, como tener que trabajar hasta tarde y, como consecuencia, perder tiempo valioso con los seres queridos. La segunda ocurre en sentido inverso: cuando los imprevistos o responsabilidades del hogar, como cuidar de un hijo enfermo, obligan a faltar al trabajo o a posponer compromisos laborales cruciales.

Por otro lado, según la OIT (2022), el acoso laboral consiste en un hostigamiento psicológico sostenido, repetitivo y prolongado que un individuo ejerce contra otro u otros en el contexto laboral. El objetivo de este comportamiento suele ser socavar la confianza y las relaciones de la víctima, dañar su imagen profesional, entorpecer su desempeño de tareas y, en última instancia, forzar su salida de la organización.

A su vez, para Nerea Juan (2021) expone que el acoso laboral constituye un riesgo psicosocial definido como cualquier conducta indeseada que atente contra la dignidad del trabajador, generando un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Al ser un riesgo de origen laboral, el empleador está obligado a garantizar una protección efectiva contra este fenómeno, mientras que las autoridades deben implementar protocolos de seguridad y establecer procedimientos adecuados para abordar sus consecuencias, tal como lo establece la Resolución 2001/2339 del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el trabajo. “A pesar de que existen leyes en Ecuador que prohíben y sancionan el acoso laboral, no se establecen claramente acciones para los actores involucrados en la relación laboral, que permitan promover, difundir y prevenir este comportamiento” (Acaro et al. 2023, p. 221).

El exceso de trabajo es uno de los principales detonantes del burnout. Cuando los empleados lidian constantemente con jornadas interminables, fechas límite apremiantes y tareas que superan su

capacidad, terminan cayendo en un agotamiento que va más allá de lo físico. El problema se vuelve aún más grave cuando no cuentan con el apoyo o las herramientas necesarias para manejar esa presión. En América Latina, esta combinación de demandas laborales extremas y desgaste emocional se ha convertido en uno de los mayores riesgos para la salud mental de los trabajadores. (Zavala Natasha, 2025).

Para el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina (2022) hace mención a que la carga laboral abarca las demandas físicas, mentales y emocionales del trabajo, vinculadas al tiempo disponible, la dificultad de las tareas y la atención requerida. Incluye la cantidad de labores a realizar (como llamadas, visitas o piezas producidas) y las exigencias emocionales, especialmente en roles que implican cuidado, enseñanza o atención al público. Estas demandas pueden requerir gestionar u ocultar emociones para mantener neutralidad, común en puestos con interacción interpersonal o manejo de quejas. Es especialmente relevante en sectores como salud, educación o servicio al cliente. En conjunto, refleja el esfuerzo integral que implica el desempeño laboral.

Es por ello que el Ministerio de Trabajo (2024) menciona que los riesgos psicosociales deben controlarse mediante una intervención estructurada que incluya la definición, planificación, ejecución y seguimiento de medidas preventivas y correctivas, así como la asignación de responsables y los recursos necesarios. Estas acciones estarán orientadas a eliminar, reducir o gestionar los factores de riesgo psicosocial, centrándose principalmente en las condiciones laborales, las características de los trabajadores y su interacción. Para ello, se emplearán métodos cuantitativos, como estadísticas y cuestionarios, que permitan evaluar de manera objetiva la situación y la eficacia de las medidas que se podrían implementar.

1.2. Proceso investigativo metodológico

El presente proyecto tiene un alcance descriptivo con un enfoque cuantitativo, ya que mediante el método FPSICO 4., herramienta informática de medición tipo cuestionario, se recopilarán datos sobre niveles de estrés, carga laboral, apoyo social y otras dimensiones psicosociales en el personal de medicina y enfermería, con el fin de categorizar y cuantificar su prevalencia permitiendo un análisis estadístico objetivo. No se intervendrá en las condiciones laborales, sino que se describirá la situación actual para diseñar posteriormente un plan de prevención basado en evidencias concretas.

La población objetivo está conformada por trabajadores del Centro de Salud Pedernales 24H, específicamente 16 médicos y 14 enfermeras que laboran en turnos de 8 horas diarias de lunes a viernes. Este grupo fue seleccionado por su exposición constante a factores psicosociales como alta demanda emocional, jornadas prolongadas y presión asistencial, características propias de entornos

de atención primaria. Se realizará al personal médico y de enfermería que trabaje en el Centro de Salud Pedernales 24H.

FPSICO 4.1 es un instrumento desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) para valorar factores de riesgo psicosociales en el entorno profesional. Su propósito es identificar riesgos, valorar su magnitud y orientar medidas preventivas. Está validada psicométricamente para su uso en población española.

- Basada en cuestionario con 89 ítems agrupados en 9 factores psicosociales.
- Disponible en 6 idiomas y con acceso gratuito en formato informático (AIP).
- Se adapta a cuestionarios en papel o informatizados, con posibilidad de informes automáticos.

Tabla 1

Factores que mide FPSICO 4.1

Factor	Descripción
1. Tiempo de trabajo (TT)	Ordenación de horarios, descansos, compatibilidad vida personal-laboral.
2. Autonomía (AU)	Capacidad para tomar decisiones y organizar el tiempo de trabajo.
3. Carga de trabajo (CT)	Cantidad, dificultad, ritmo, atención sostenida e interrupciones.
4. Demandas psicológicas (DP)	Exigencias cognitivas y emocionales del trabajo.
5. Variedad / Contenido (VC)	Significado, utilidad y reconocimiento del trabajo.
6. Participación / Supervisión (PS)	Grado de participación y control del trabajo por parte de superiores.
7. Interés y Compensación (ITC)	Promoción, formación, equilibrio esfuerzo-recompensa, salario.
8. Desempeño de rol (DR)	Claridad, conflicto y sobrecarga del rol.
9. Relaciones y Apoyo Social (RAS)	Apoyo entre compañeros, calidad de relaciones, violencia y discriminación.

Nota. Resumen de los ítems asociados a cada factor tomado de INSST (2022).

Resultados e Interpretación

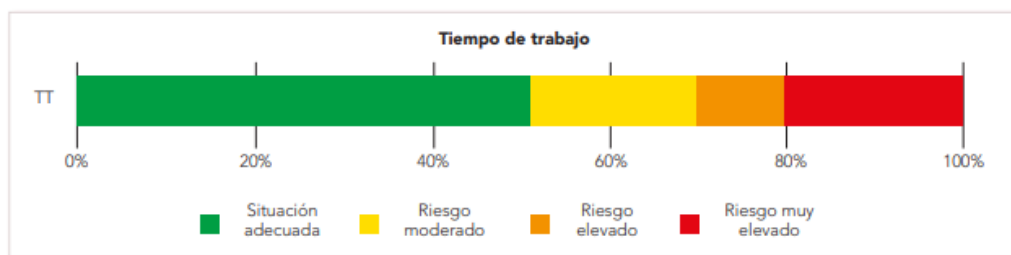
Los resultados se analizan ubicando a los grupos en 4 niveles de riesgo:

- Situación adecuada (verde)
- Riesgo moderado (amarillo)
- Riesgo elevado (naranja)
- Riesgo muy elevado (rojo)

Para cada factor se puede representar: Porcentaje de personas expuestas por nivel de riesgo; Número de trabajadores por nivel; Parámetros estadísticos: media, desviación típica, mediana, rango. Para cada variable evaluada, se detalla el porcentaje de empleados que se encuentran en cada categoría de riesgo, tal como se ve en el siguiente ejemplo:

Figura 1

Ejemplo porcentaje empleados expuestos para el factor Tiempo de trabajo



Fuente. INSST (2022).

Tipos de Informe

Informe Agrupado

Muestra la situación general del colectivo. Incluye:

- Gráfico resumen de exposición (porcentajes por factor).
- Datos sociodemográficos.
- Detalle estadístico por ítem.

Informe Comparativo

Permite comparar unidades de análisis (por sexo, puesto, etc.), generando:

- Comparaciones entre categorías.
- Mapa de Riesgos Psicosociales: resalta factores con >50% en riesgo alto o muy alto.

Aplicaciones del Método

- Diagnóstico psicosocial inicial.
- Medir efectos de intervenciones.
- Comparar condiciones entre grupos o en el tiempo y fomentar conciencia organizacional.

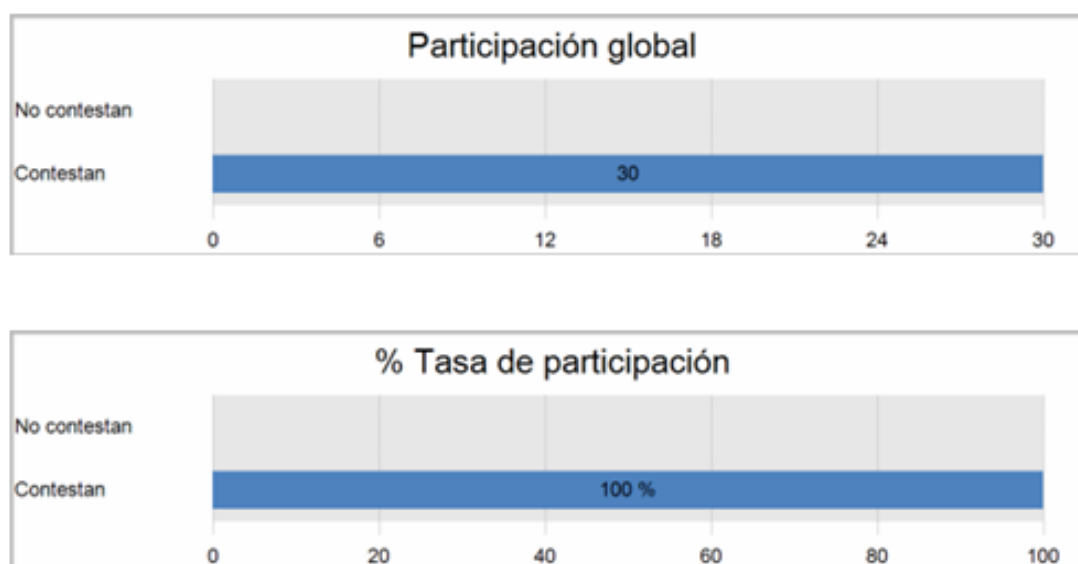
1.3. Análisis de resultados

Tras aplicar el cuestionario FPSICO 4.1 a una muestra de 30 empleados, la plataforma generó automáticamente un informe con gráficas que detallaban los porcentajes obtenidos. Los datos reflejaron el nivel de exposición para los nueve factores psicosociales evaluados, clasificándolos en cuatro categorías: situación adecuada, riesgo moderado a muy elevado.

Datos demográficos y sociales

Figura 2

Empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H que intervinieron en la encuesta



Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Se observa que se obtuvo un 100% de participación por parte del personal médico y de enfermería que corresponde a 30 trabajadores que labora en el Centro de Salud de Pedernales 24H en la respuesta del estudio.

Figura 3

Empleados del Centro de Salud de Pedernales 24H según el puesto de trabajo



Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Se obtuvo una participación total de 18 médicos y 12 enfermeras que trabaja en el Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

Figura 4

Empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H según el género

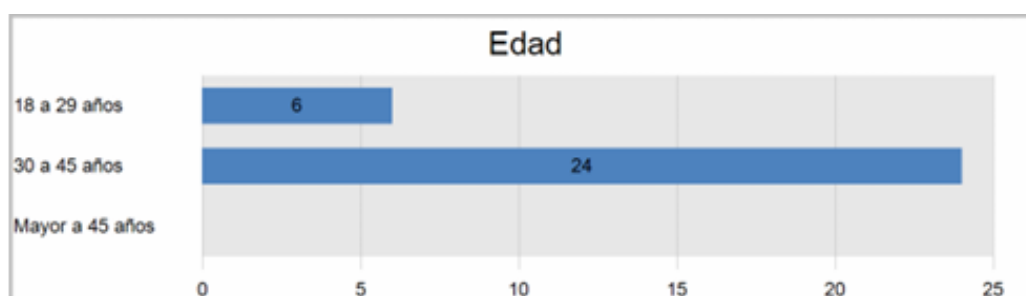


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Se observa que más del 50% del total de participación fue personal femenino y el restante masculino en el Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

Figura 5

Empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales según categoría de edad

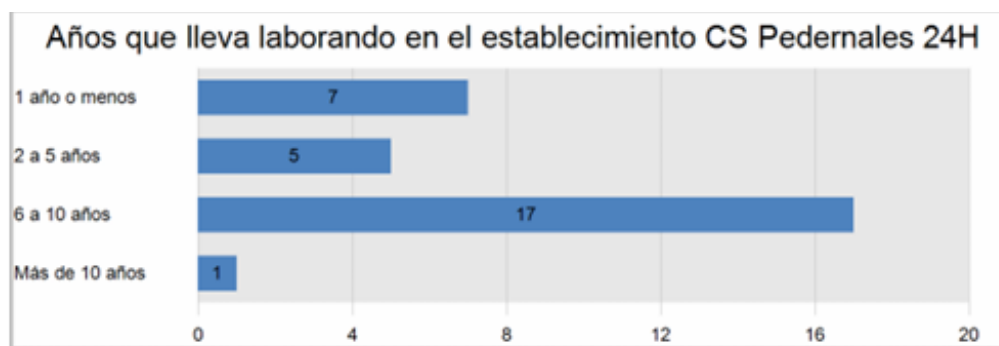


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Se revela que la mayoría del personal se concentra en el grupo etario de 30 a 45 años, mientras que solamente 6 empleados están entre 18 a 29 años. Cabe mencionar que no se registró trabajadores mayores a 45 años.

Figura 6

Empleados del Centro de Salud de Pedernales 24H según los años que lleva trabajando



Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

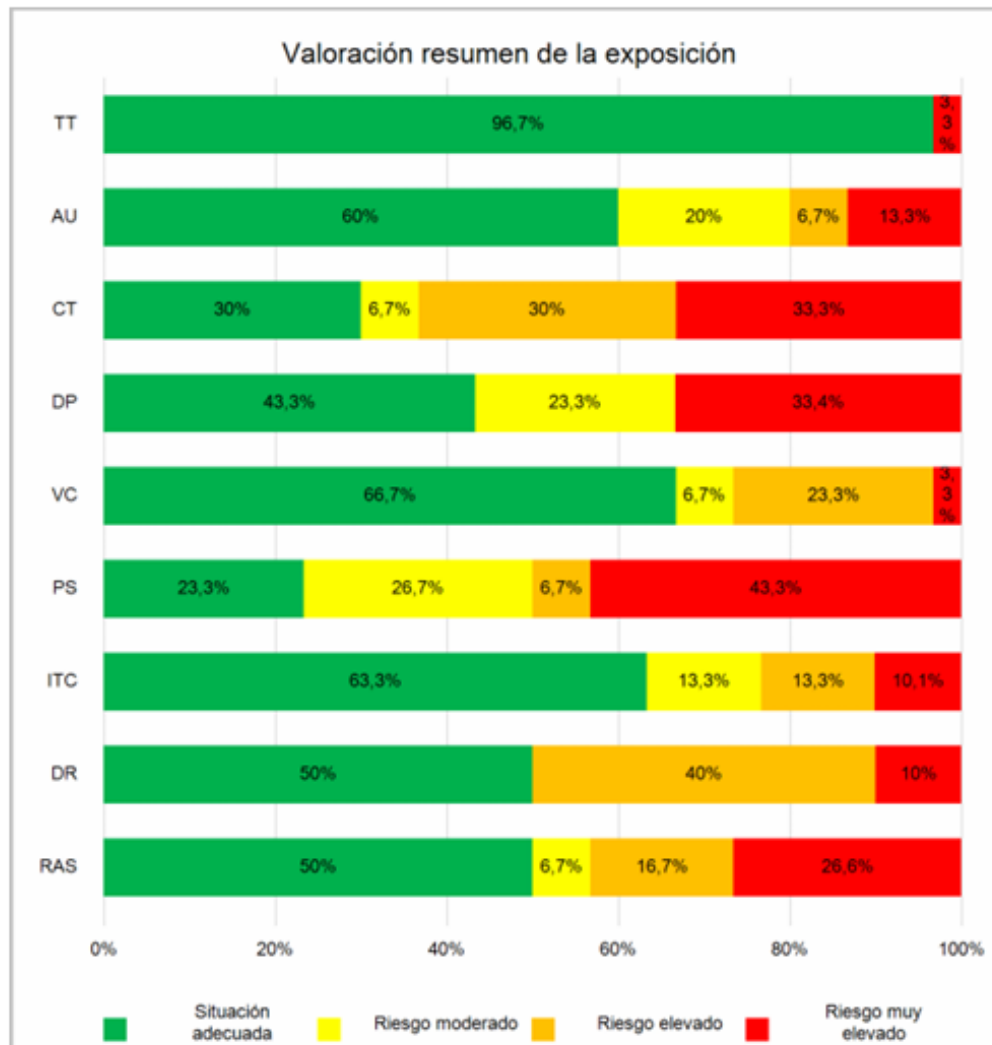
Como se evidencia, la mayor parte de los empleados trabajan entre 6 a 10 años en el establecimiento, seguido de personal que trabaja entre 1 año o menos debido a que cursan su año rural.

Diagnóstico de las condiciones psicosociales laborales que afecta a personal médico y de enfermería del centro de atención primaria

El gráfico resume los 9 factores que analiza el método FPSICO 4.1 entre ellos constan: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad y contenido, participación y supervisión, interés por el trabajador y compensación, desempeño de rol y relaciones y apoyo social.

Figura 7

Figura síntesis de los niveles de exposición psicosocial identificados en el personal mediante la aplicación del instrumento FPSICO 4.1



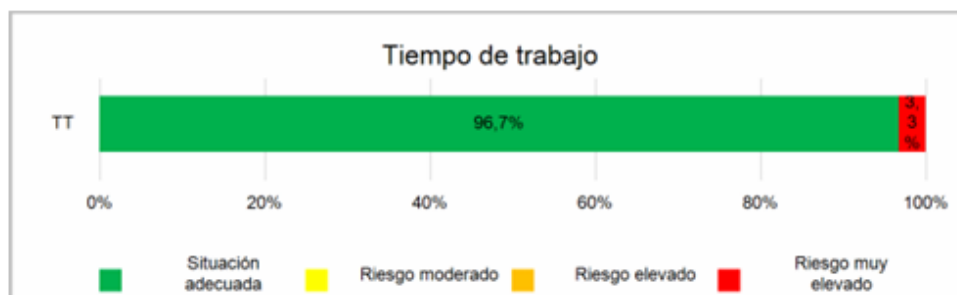
Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

La imagen presenta los hallazgos organizados según las siglas identificativas de cada factor psicosocial, mostrando el porcentaje de trabajadores en cada nivel de exposición y serán detallados y especificados a continuación.

Tiempo de trabajo

Figura 8

Nivel de riesgo identificado en relación al tiempo de trabajo del personal del Centro de Salud de Pedernales 24H.



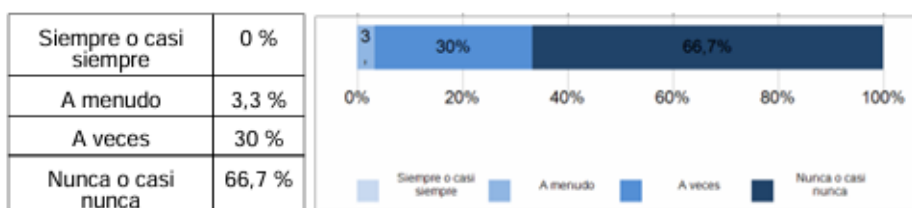
Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

La figura revela una predominancia de condiciones laborales favorables frente a un reducido grupo con riesgo muy elevado (3.3%) a este factor de riesgo psicosocial.

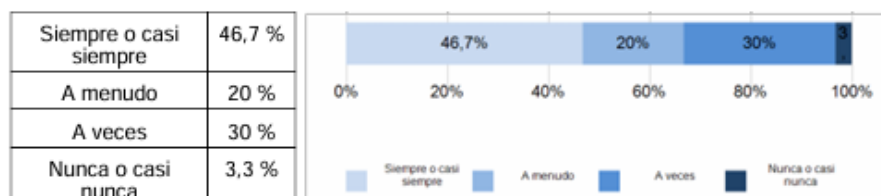
Figura 9

Preguntas sobre el tiempo libre en relación al riesgo psicosocial tiempo de trabajo de los trabajadores del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

1 - ¿Trabajas los sábados?



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?



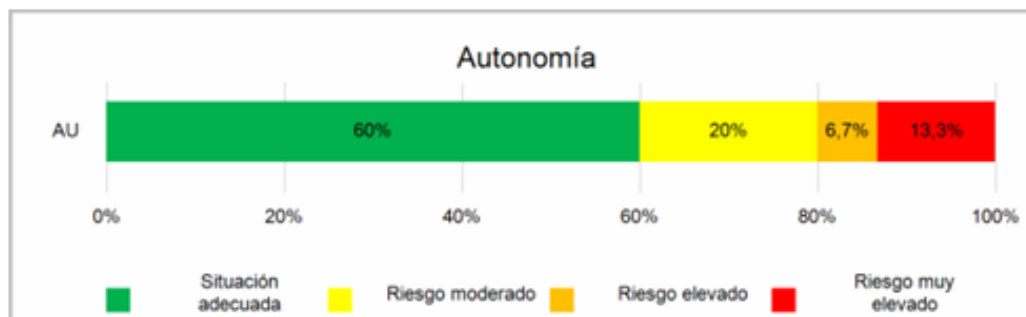
Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Los resultados fueron positivos ya que más del 50% de los trabajadores no laboran los sábados y más del 50% refieren que a menudo o siempre sus horas laborales les permite pasar tiempo con familia y amigos.

Autonomía

Figura 10

Nivel de riesgo identificado en relación a la autonomía del personal del Centro de Salud de Pedernales 24H



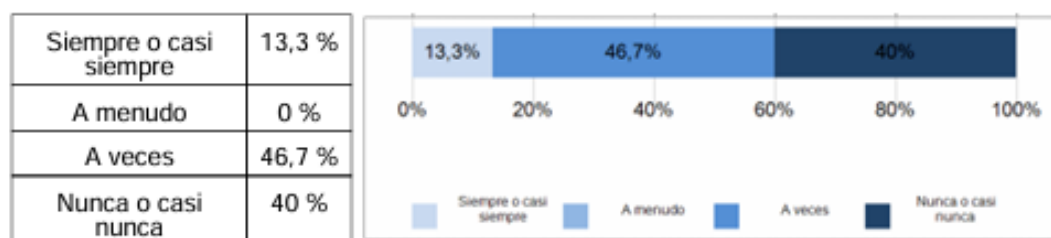
Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Los resultados en el ítem de autonomía exponen que más del 50% de los trabajadores tiene una situación adecuada y el 20% presenta un riesgo elevado a muy elevado, por lo que se identificará que ítems son los que pueden influir mayormente estos porcentajes.

Figura 11

Preguntas sobre pausas en el trabajo en relación al riesgo psicosocial autonomía de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

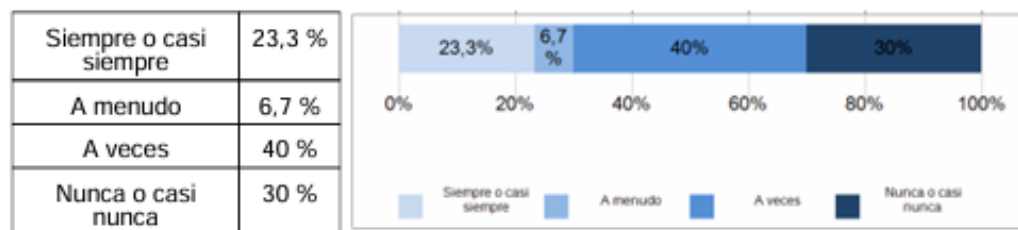


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 12

Preguntas sobre pausas cortas en relación al riesgo psicosocial autonomía de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

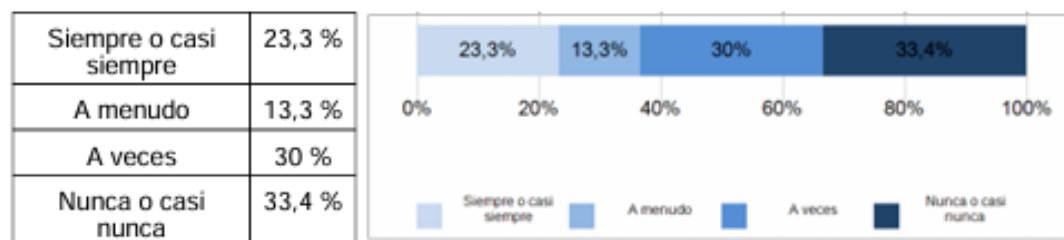


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 13

Preguntas sobre constancia laboral en relación al riesgo psicosocial autonomía de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

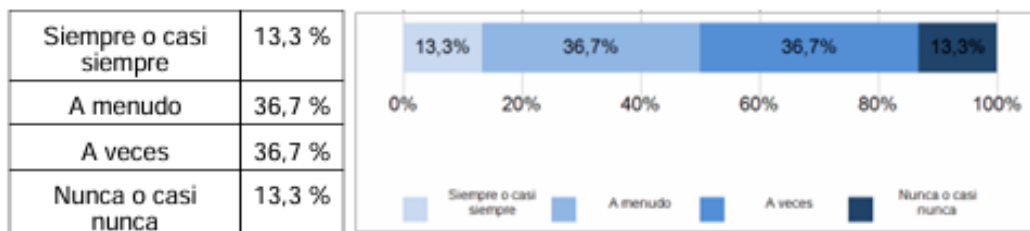


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 14

Preguntas sobre repartición de tareas en relación al riesgo psicosocial autonomía de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

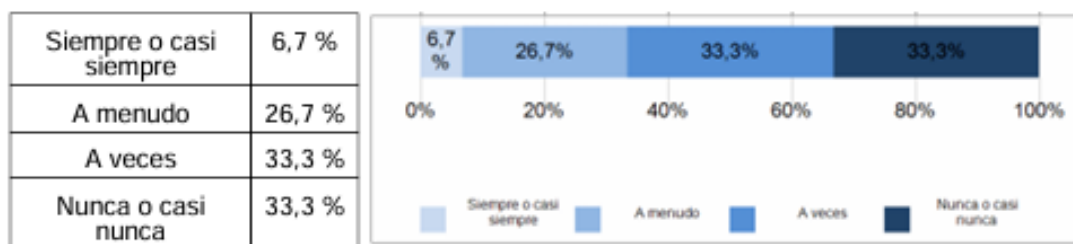


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 15

Preguntas sobre carga de trabajo en relación al riesgo psicosocial autonomía de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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



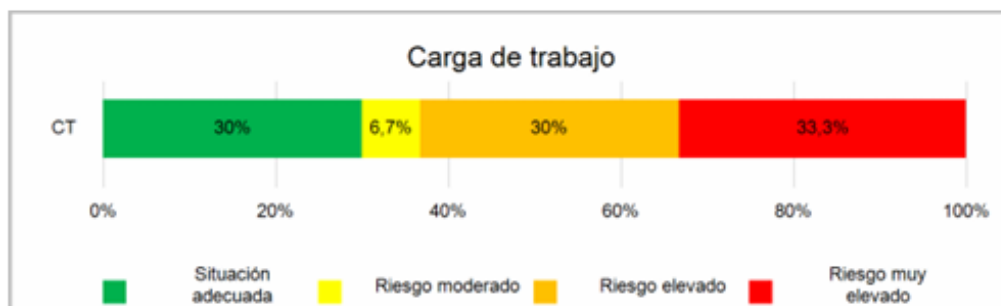
Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Las preguntas que influyeron en cuanto a la autonomía de trabajadores, respondieron más del 80% que a veces o casi nunca tienen pausas reglamentarias por ejemplo para un bocadillo; el 70% respondió que a veces o casi nunca tiene un espacio para hacer una parada corta cuando lo necesita; más del 50% respondió que solo a veces o casi nunca puede marcar su propio ritmo de trabajo; el 13.3% puede tomar decisión en cuanto a la distribución de tareas y por último más del 60% respondió que a veces o casi nunca puede tomar decisiones relativas a la cantidad de trabajo que tiene que realizar.

Carga de trabajo

Figura 16

Nivel de riesgo identificado en relación a la carga de trabajo del personal del Centro de Salud de Pedernales 24H



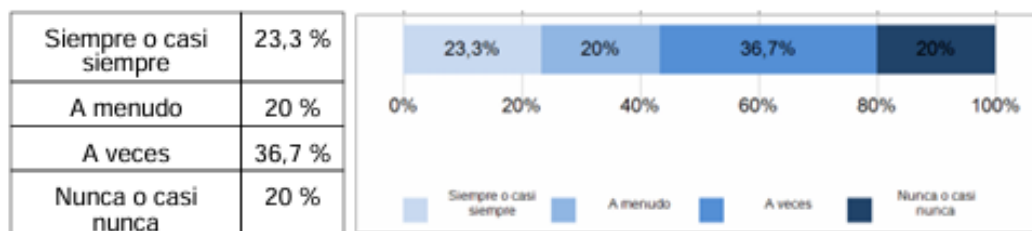
Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Se obtuvo que más del 50% presenta entre un riesgo elevado a muy elevado que la carga laboral influya en el desempeño de los trabajadores y solo el 30% presenta una situación adecuada; se identifica los principales ítems que inciden en estos datos.

Figura 17

Preguntas sobre tiempo de trabajo en correlación al riesgo psicosocial carga de trabajo de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

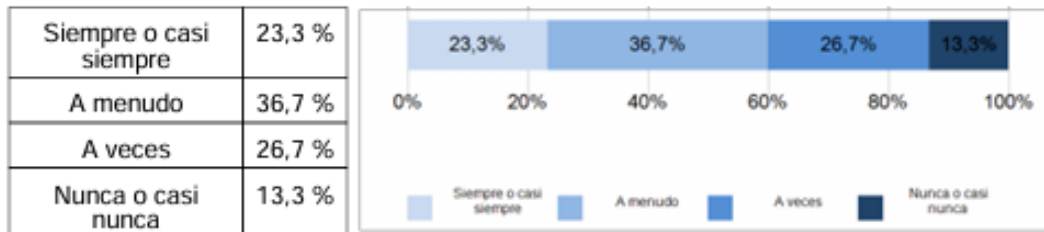


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 18

Preguntas sobre trabajar rápido en correlación al riesgo psicosocial carga de trabajo de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

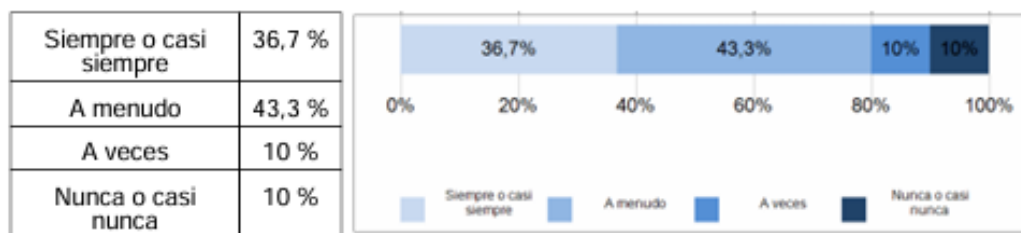


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 19

Preguntas sobre ritmo de trabajo en correlación al riesgo psicosocial carga de trabajo de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

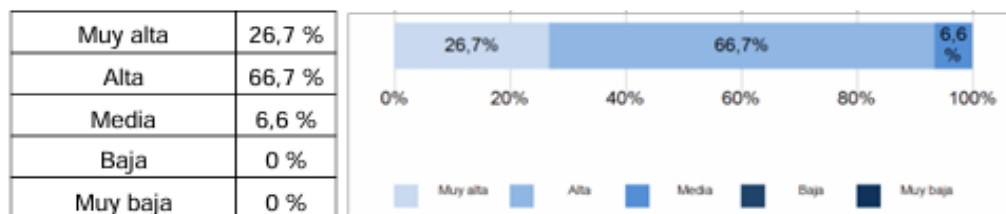


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 20

Preguntas sobre atención en el trabajo en relación al riesgo psicosocial carga de trabajo a de los empleados del Centro de Salud de Pedernales 24H.

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

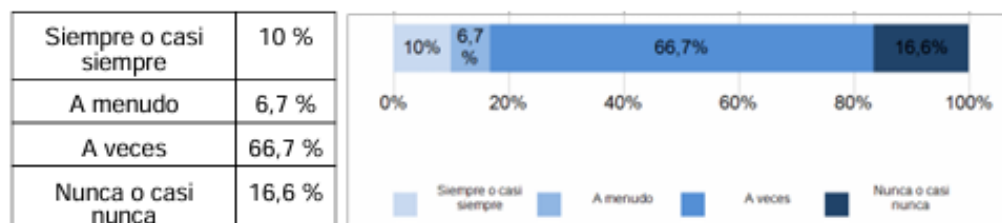


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 21

Preguntas sobre interrupción de trabajo en correlación al riesgo psicosocial carga de trabajo de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

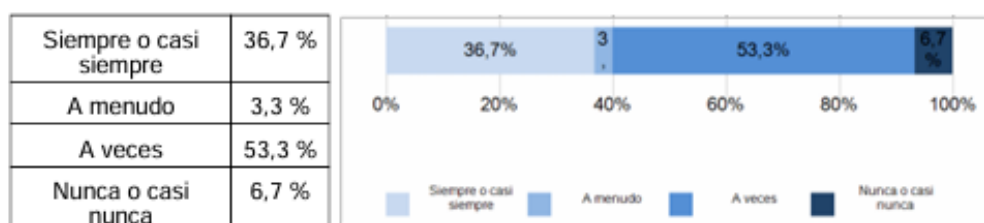


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 22

Preguntas sobre trabajo extra en correlación al riesgo psicosocial carga de trabajo de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

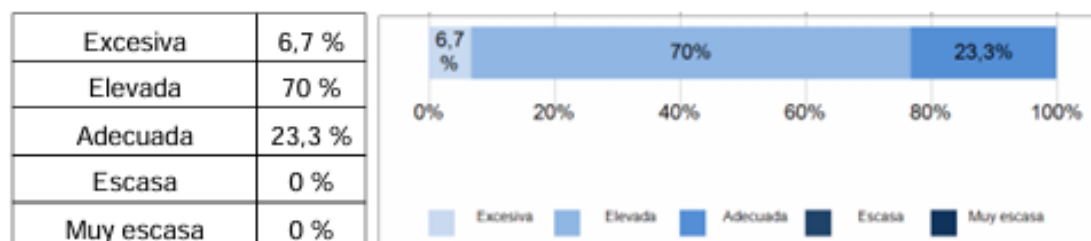


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 23

Preguntas sobre carga de trabajo en correlación al riesgo psicosocial carga de trabajo de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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



Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Para la carga de trabajo se obtuvo que el 20% de los trabajadores reportan que el tiempo para realizar su trabajo nunca es suficiente y adecuado y el 36.7% indica que a veces; el 60% menciona que la ejecución de su tarea impone trabajar con rapidez; el 80% refiere que entre siempre y a menudo debe acelerar su ritmo de trabajo; el 93.4% refiere que la atención que debe mantener para realizar su trabajo varía entre alta a muy alta; el 66.7% refiere que a veces tiene que interrumpir la tarea para realizar otra; el 40% refiere que entre siempre y a menudo tiene que trabajar más tiempo del horario habitual y el 53.3% refiere que a veces; por último, el 76.7% refiere que la cantidad de trabajar varía entre excesiva y elevada.

Demandas Psicológicas

Figura 24

Nivel de riesgo identificado en relación a la demanda psicológica del personal del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H



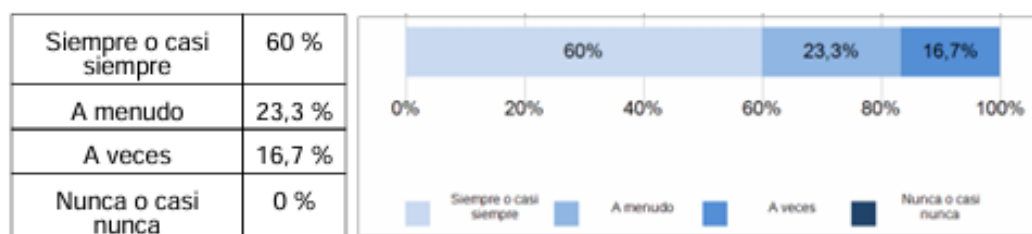
Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

El factor de riesgo psicosocial demanda psicológica reporta que el 56.7% tiene un riesgo entre moderada y muy elevado y el 43.3% restante indican una situación adecuada a este factor de riesgo, los ítems serán analizados a continuación.

Figura 25

Preguntas sobre formarse en metodología nueva en relación al riesgo psicosocial demanda psicológica del personal del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

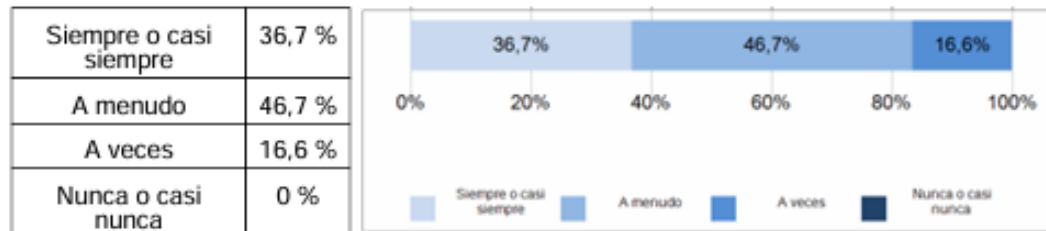


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 26

Preguntas sobre tomar decisiones en relación al riesgo psicosocial demanda psicológica del personal del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

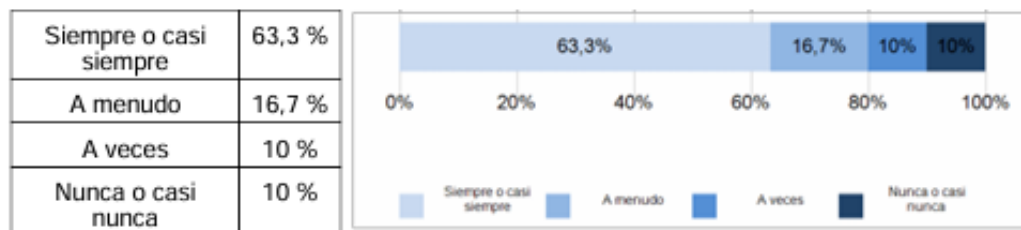


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 27

Preguntas sobre confianza con personas en relación al riesgo psicosocial demanda psicológica de los empleados del Centro de Salud de Pedernales 24H.

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

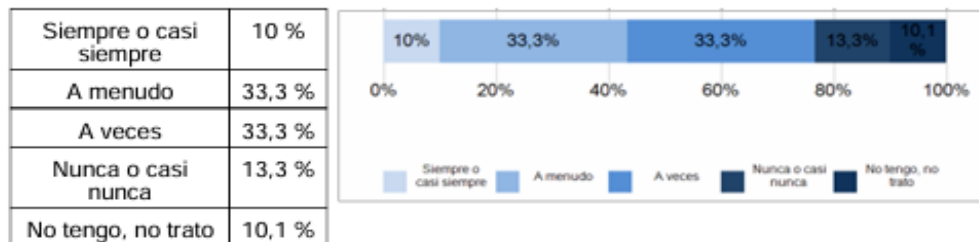


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 28

Preguntas sobre esconder emociones en relación al riesgo psicosocial demanda psicológica del personal del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

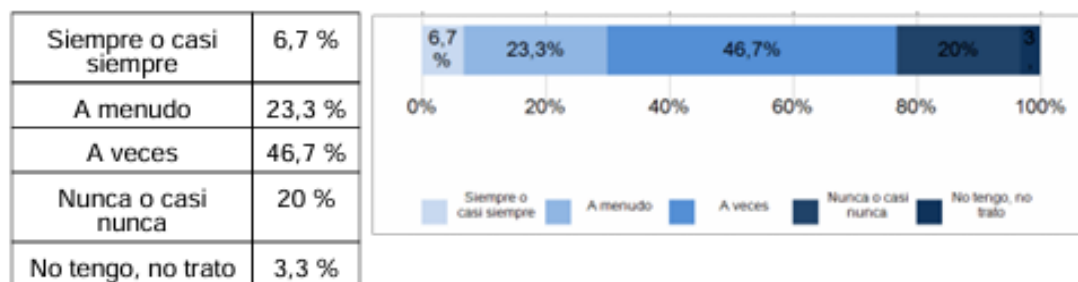


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 29

Preguntas sobre esconder emociones a amigos en relación al riesgo psicosocial demanda psicológica del personal del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

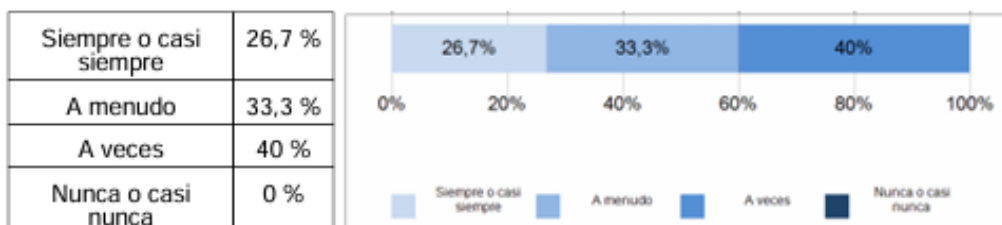


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 30

Preguntas sobre ambiente negativo en relación al riesgo psicosocial demanda psicológica del personal del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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



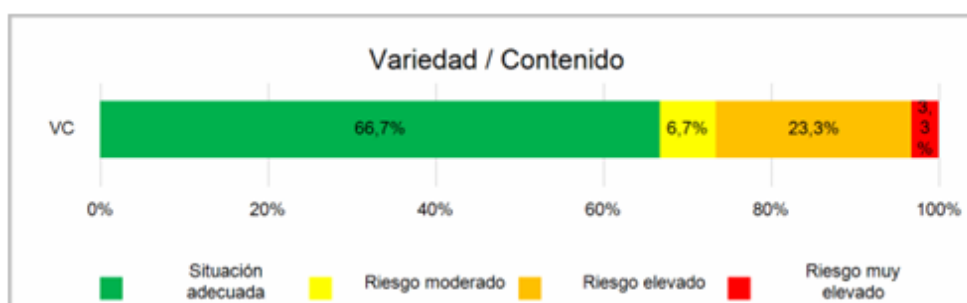
Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Se observa que en cuanto al ítem de aprender cosas nuevas los trabajadores respondieron que el 83.3% entre siempre y a menudo requieren aprender nuevos métodos; más del 50% entre siempre y a menudo el trabajo necesita de tomar iniciativas; el 80% requiere tratar con personas fuera de los empleados de la empresa; más del 40% entre siempre y a menudo tienen que ocultar sus sentimientos y emociones antes superiores jerárquicos; 46.7% ocultan sus sentimientos a veces con sus compañeros de trabajo; por último, el 40% indica que a veces tiene que estar expuesto a situaciones que afectan emocionalmente y el 60% restante refiere que siempre o a menudo pasa expuesto a estas situaciones.

Variedad y Contenido

Figura 31

Nivel de riesgo identificado en relación al contenido de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H



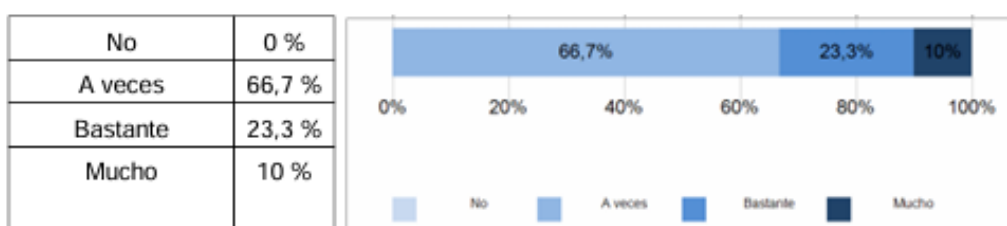
Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

El riesgo de variedad y contenido hace referencia a que más del 50% de los trabajadores refieren un ambiente apropiado, ya que refieren que su trabajo es positivo para el establecimiento, por otro lado, el 26.6% refieren riesgo elevado. A continuación, se exponen algunos de los ítems que generan estos resultados.

Figura 32

Preguntas sobre trabajo habitual en relación al factor psicosocial variedad de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

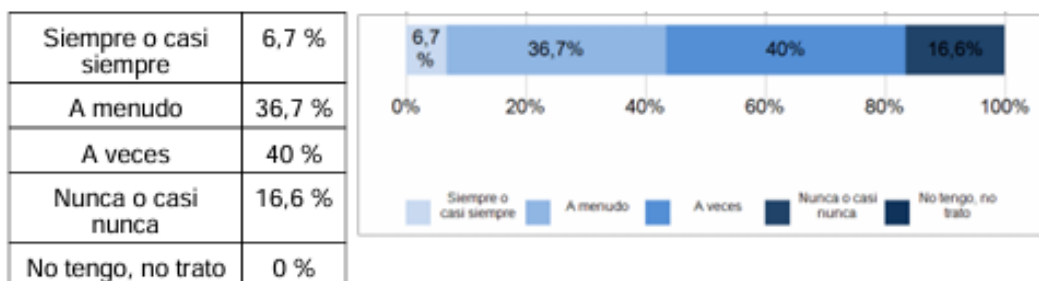


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 33

Preguntas sobre apreciación del trabajo en relación al factor psicosocial variedad de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

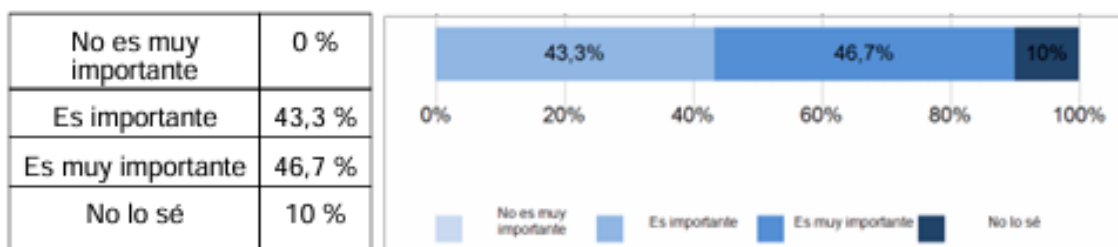


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 34

Preguntas sobre aportación de la labor en relación al factor psicosocial variedad de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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



Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

El 33.3% entre bastante y mucho refiere que le resulta rutinario el trabajo, el restante de participantes menciona que a veces les resulta de esta manera; así mismo, el 56.6% de los trabajadores refieren que a veces o casi nunca su trabajo está reconocido por sus superiores; finalmente, el 90% de los empleados refiere que su trabajo es importante y muy importante para la empresa u organización.

Participación y Supervisión

Figura 35

Nivel de riesgo identificado en relación a la participación del personal del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H



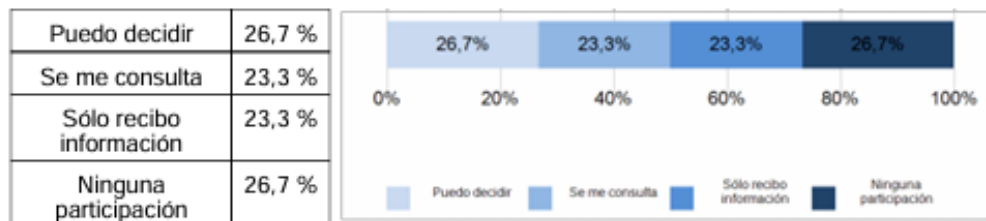
Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

En relación a la participación/supervisión expone un peligro entre alto y muy elevado del 50% en los trabajadores del centro de salud y solo un 23.3% reporta una situación adecuada, por ello a continuación se expone los siguientes ítems.

Figura 36

Preguntas sobre ayuda en el cambio de aparatos en relación al factor psicosocial participación de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

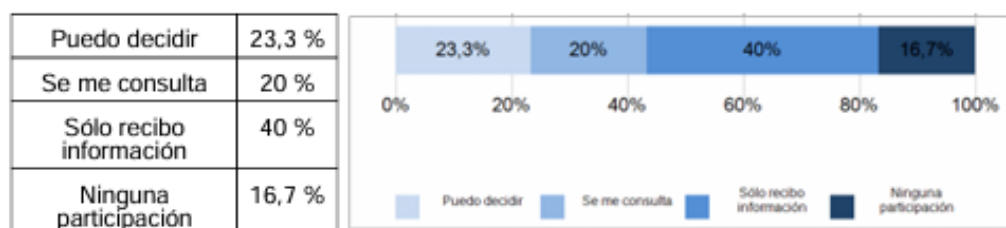


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 37

Preguntas sobre ayuda en la manera laboral en relación al factor psicosocial participación de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

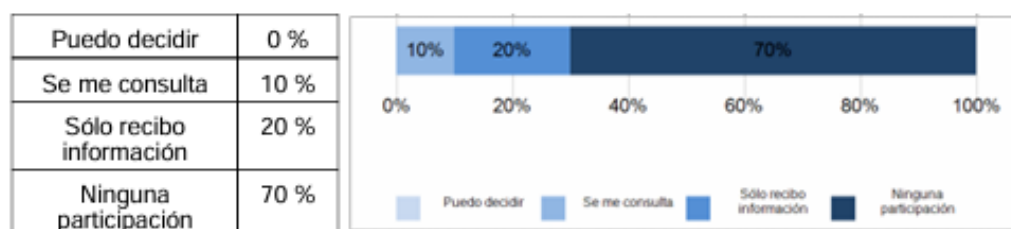


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 38

Preguntas sobre cambio de líderes en relación al factor psicosocial participación de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

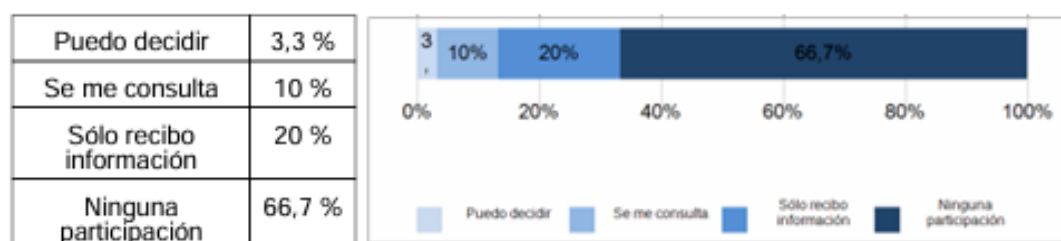


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 39

Preguntas sobre ayuda en realizar normas en relación al factor psicosocial participación de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

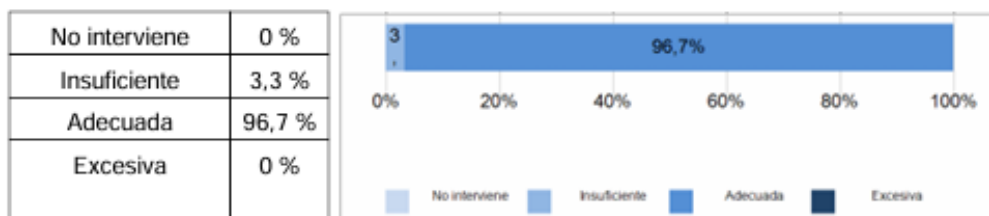


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 40

Preguntas sobre vigilancia de trabajo en relación al factor psicosocial participación de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

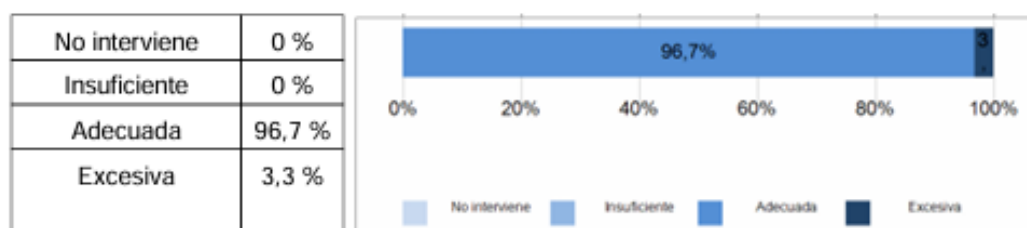


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 41

Preguntas sobre velocidad laboral en relación al factor psicosocial participación de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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



Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

El 50% de los trabajadores refieren que sólo reciben información o no se les consulta al momento de decisiones en la introducción de cambios en los equipos y materiales; el 56.7% refiere que sólo recibe información o no se le consulta en cuanto a cambios de la manera de trabajar; el 70% menciona que no tiene ninguna participación en cuanto a cambios en la dirección o entre sus superiores; el 66.7% no tiene ninguna participación en la elaboración de las normas de trabajo; el 96.7% expone que la supervisión del responsable inmediato en cuanto a la planificación del trabajo es adecuada, finalmente, ese mismo porcentaje refieren para el ítem del ritmo de trabajo.

Beneficio por el empleado

Figura 42

Nivel de riesgo identificado en relación al beneficio del personal del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H



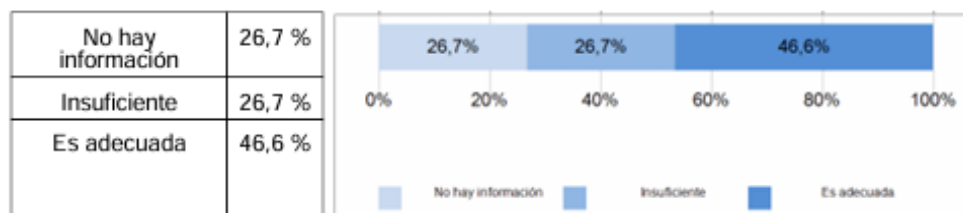
Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

En la gráfica se observa que el 63.3% de los personales tienen un ambiente propicio en todo lo que, al interés y compensación del personal, además, se expone que el 23.4% refiere un riesgo elevado a muy elevado para este factor de riesgo psicosocial. Los ítems se exponen a continuación.

Figura 43

Preguntas sobre investigación en avance en relación al factor psicosocial beneficio de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

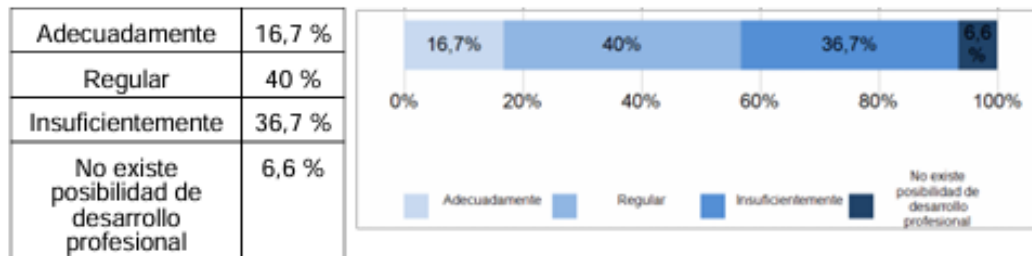


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 44

Preguntas sobre progreso personal en correlación al factor psicosocial beneficio de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H

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

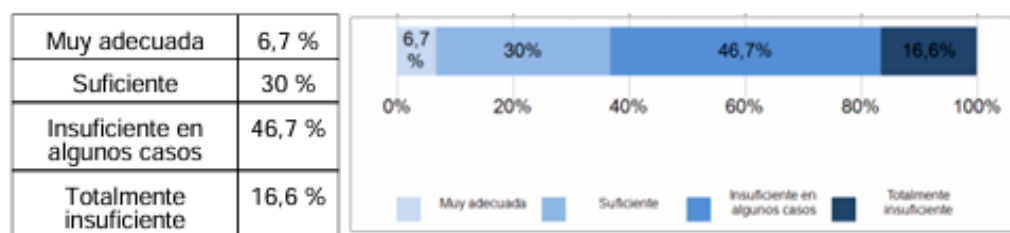


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 45

Preguntas sobre premios en relación al factor psicosocial beneficio de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

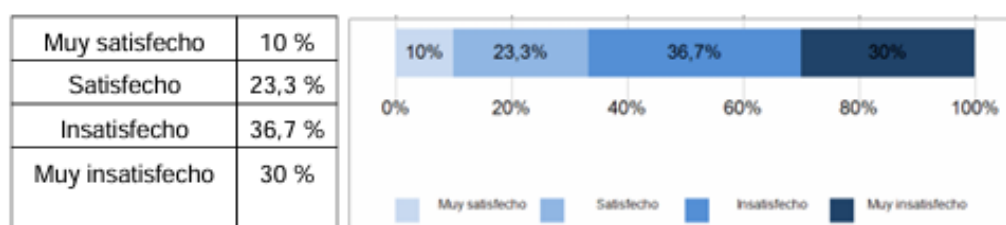


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 46

Preguntas sobre agrado con su estipendio en relación al factor psicosocial beneficio de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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



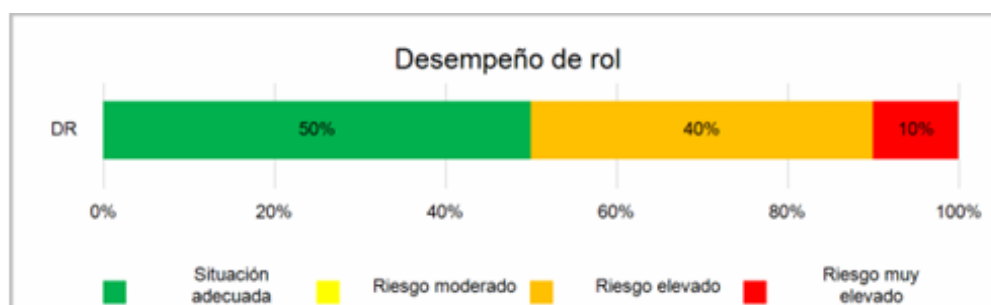
Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Se reportan que más del 50% de los trabajadores mencionan que no hay información o que la información es insuficiente en cuanto a los requisitos para ocupar plazas de promoción; el 43.3% refiere que la información es insuficiente y no existe posibilidad de desarrollo profesional; más del 60% de los trabajadores refieren que la correspondencia entre el esfuerzo que hace y las recompensas son insuficientes; y más del 60% refiere que están insatisfechos con el salario que reciben.

Desempeño de rol

Figura 47

Nivel de riesgo identificado en relación al desempeño del personal del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H



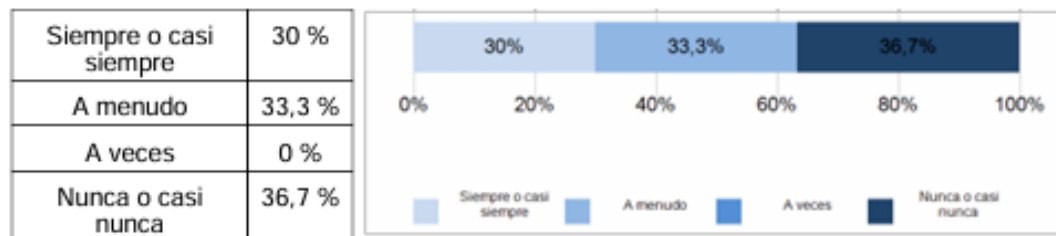
Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

El factor de riesgo psicosocial de desempeño de rol se obtuvo que el 50% refiere una situación adecuada, un 40% de riesgo elevado y un 10% de riesgo muy elevado. A continuación, se presentará los ítems de este riesgo.

Figura 48

Preguntas sobre atribución de labores en relación al factor psicosocial desempeño de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

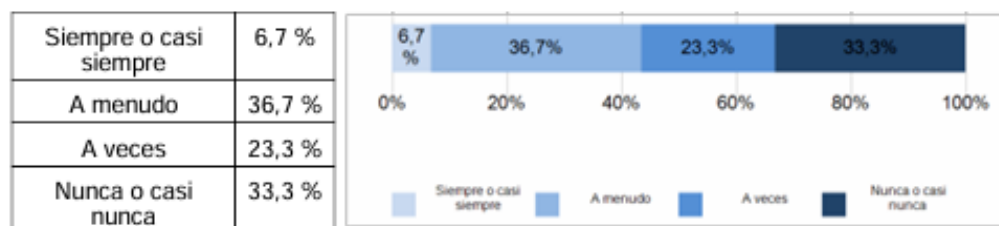


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 49

Preguntas sobre omitir procedimientos en relación al factor psicosocial desempeño de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

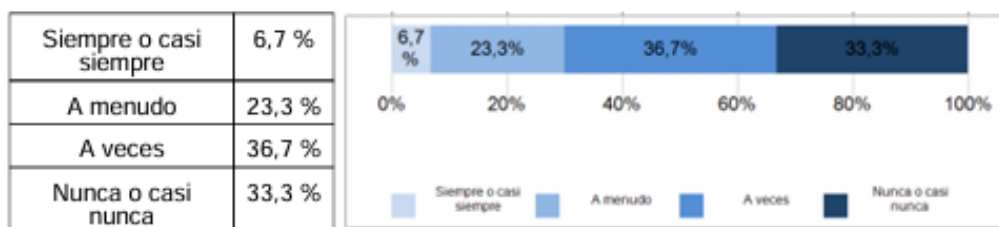


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 50

Preguntas sobre problemas éticos en relación al factor psicosocial desempeño de los empleados del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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...

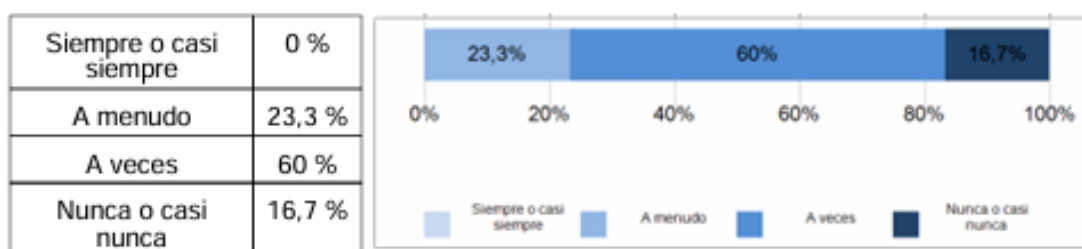


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 51

Preguntas sobre tareas discordantes en relación al factor psicosocial desempeño de los empleados del Centro de Salud de Pedernales 24H.

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)



Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Los resultados evidencian que el 63.3% entre siempre y a menudo se les asignan tareas que no pueden realizar por falta de recursos; el 33.3% menciona que nunca tienen que ejecutar tareas que salten los métodos establecidos; el 70% refiere que entre nunca y a veces se le exige tomar decisiones en las que no están de acuerdo; y por último, el 76.7% entre nunca y a veces reciben tareas discordantes.

Vínculos sociales

Figura 52

Nivel de riesgo identificado en relación a vínculos sociales del personal del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H



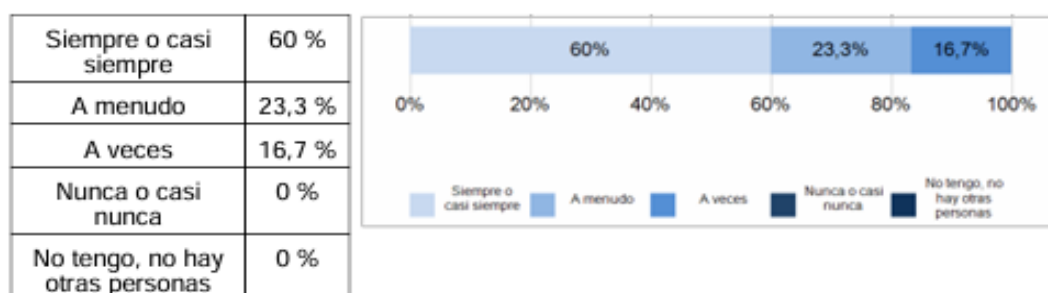
Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

En el factor de riesgo psicosocial relaciones y apoyo social se obtuvo que el 43.3% entre riesgo muy elevado y elevado para este factor de riesgo y el 50% de los trabajadores presentan una situación adecuada.

Figura 53

Preguntas sobre apoyo de líderes en relación al riesgo psicosocial vínculos sociales del personal del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

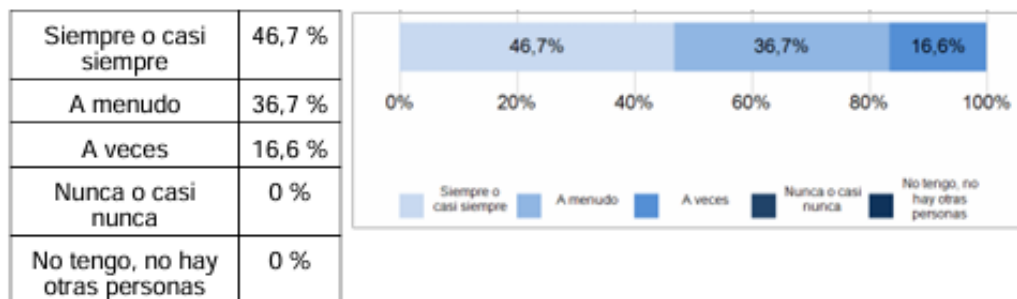


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 54

Preguntas sobre apoyo de camaradas en relación al riesgo psicosocial vínculos sociales del personal del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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



Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 55

Preguntas sobre desacuerdos en las relaciones en relación al riesgo psicosocial vínculos sociales del personal del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

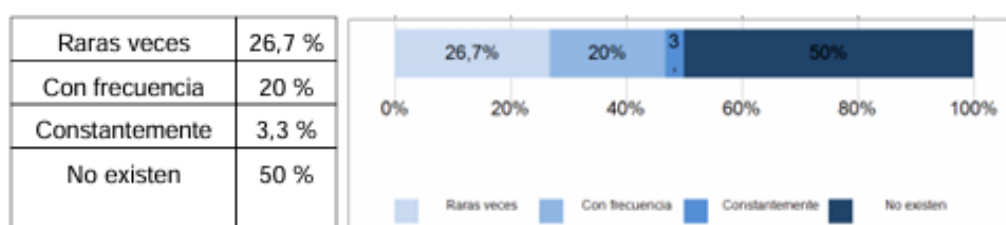


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 56

Preguntas sobre maltrato emocional en relación al riesgo psicosocial vínculos sociales del personal del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

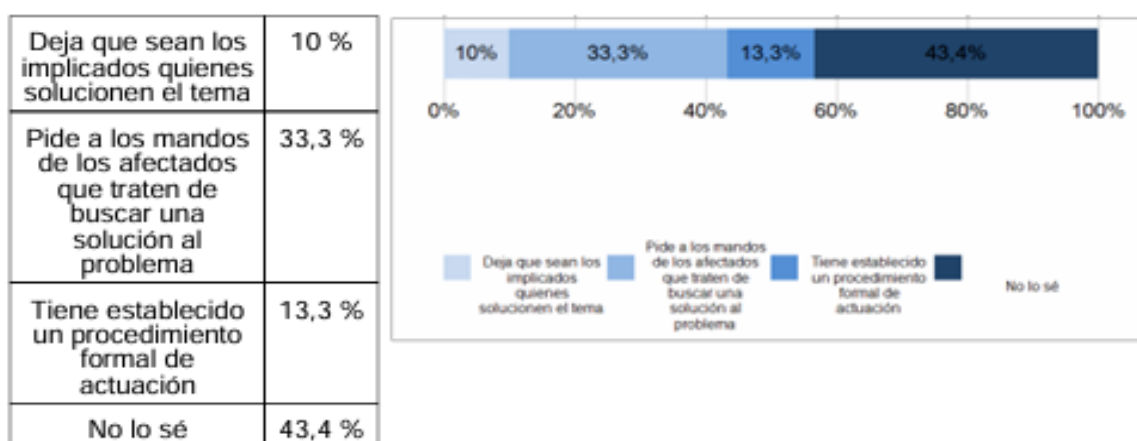


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 57

Preguntas sobre problemas personales en relación al riesgo psicosocial vínculos sociales del personal del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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

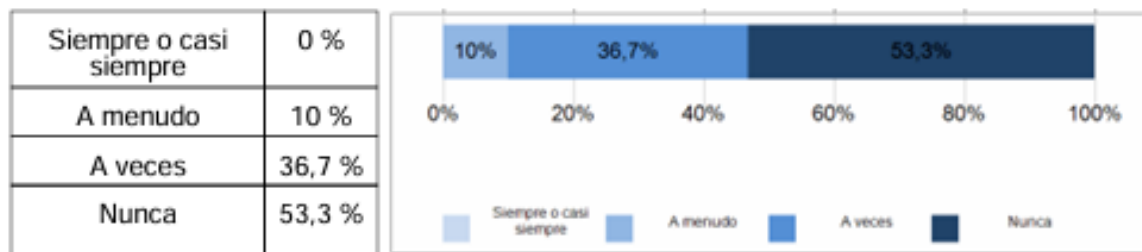


Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Figura 58

Preguntas sobre exclusión en relación al riesgo psicosocial vínculos sociales del personal del Establecimiento de Salud de Pedernales 24H.

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



Autor: Kelvin Torres. Fuente: Encuesta FPSICO 4.1

Los ítems en cuanto a las relaciones y apoyo social los resultados fueron que el 83.3% de los trabajadores entre siempre y a menudo refieren que ante un trabajo complicado puede contar con el apoyo de su superior; el 83.4% entre siempre y a menudo refiere que puede contar con sus compañeros; el 36.7% entre con frecuencia y constantemente refieren conflictos interpersonales; el 50% refiere que no existe situaciones de violencia psicológica; el 43.4% menciona que no sabe qué hace la empresa ante situaciones de conflictos interpersonales, por último, el 90% de los trabajadores entre a veces y nunca refiere que se ha sentido discriminado.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

1.1. Fundamentos teóricos aplicados

El profesional de la salud enfrenta un mayor riesgo de estrés laboral debido a su constante contacto con pacientes que sufren diversas enfermedades. Es fundamental comprender cómo les afecta el estrés y cómo responden ante estas situaciones, ya que este puede perjudicar tanto su salud física como mental. Esto, a su vez, podría dificultar el desempeño adecuado de sus funciones, afectando negativamente la eficacia en el servicio a los usuarios y el trabajo del personal (Zummaeta et al., 2023, p. 47).

El bienestar psicosocial en el trabajo surge de la interacción entre dos elementos fundamentales: la estructura organizativa de la empresa, por una parte, y por otra, la interpretación subjetiva que hacen los empleados de su entorno laboral. Esto significa que no solo importan las condiciones reales, sino también cómo estas son vividas y valoradas desde una perspectiva individual. Es crucial entender que estos elementos están presentes en toda organización y no son inherentemente perjudiciales. De hecho, cuando una compañía funciona con eficacia y ofrece un entorno laboral positivo, estos mismos factores pueden generar una gran satisfacción y motivación entre los trabajadores. Por el contrario, cuando la organización es deficiente y las condiciones son precarias, se convierten en la fuente principal de problemas como el estrés crónico o el agotamiento profesional (Sierra Elisa, 2021).

En un artículo que menciona Guano Pamela (2025) está comprobado que los riesgos psicosociales afectan directamente el rendimiento laboral de los trabajadores. Quienes enfrentan jornadas extenuantes, horarios rotativos, entornos laborales inadecuados o presión excesiva terminan desarrollando no solo problemas físicos, sino también emocionales. Entre los profesionales más vulnerables a estas consecuencias están los médicos, cuyo trabajo demanda altos niveles de exigencia en condiciones muchas veces adversas.

Según refiere Rodríguez Susana (2021):

Los impactos psicosociales del nuevo entorno empresarial giran alrededor de tres bloques de circunstancias: relacionadas con el puesto (crece el nivel de saturación experimentado por los empleados y el ritmo de trabajo); con el rol profesional, las relaciones sociales y las posibilidades de promoción (aumenta el número de tareas y funciones que asume el trabajador, así como la movilidad y la polivalencia, pero se reducen las posibilidades de avanzar en la carrera profesional, al tiempo que se incrementa el aislamiento); y con la organización y el clima laboral (pérdida de empleo, aumento de la flexibilidad e incremento de la temporalidad y la inestabilidad en los puestos de trabajo). (p. 22)

Para López et al. (2021) las condiciones laborales adversas pueden desencadenar diversos trastornos en la salud mental de los trabajadores, entre ellos estrés persistente, fatiga psicológica y pérdida de motivación para cumplir metas. Estas alteraciones suelen agudizarse por un entorno de trabajo desfavorable, que incluye tanto factores organizacionales como ambientales. En el sector salud, donde las demandas emocionales, la alta responsabilidad y la intensa carga asistencial son constantes, estas presiones se multiplican, generando una sobre exigencia que afecta tanto el ámbito profesional como el personal. Además, los riesgos psicosociales no solo deterioran el bienestar emocional, sino que también pueden derivar en manifestaciones físicas (como dolores tensionales, migrañas o problemas digestivos) y en un incremento del malestar laboral, lo cual repercute negativamente en el desempeño y la calidad del servicio.

Las repercusiones del síndrome de agotamiento profesional, o burnout, trascienden el bienestar individual del empleado y se extienden hacia la esfera organizacional, generando un impacto perjudicial para la empresa. La presencia de este fenómeno compromete seriamente el cumplimiento de las metas corporativas, ya que suele traducirse en un incremento del absentismo, una mayor tasa de rotación de personal y un descenso notable en la productividad y la calidad. Adicionalmente, puede propiciar un entorno donde se incrementen los accidentes de trabajo y las solicitudes de licencia médica. Por ende, todos estos factores perjudican resultados operativos y financieros, representando finalmente una significativa carga económica para la organización (Echavarria, 2023).

Según Correa y Quintero (2020) es necesario implementar medidas específicas para los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo con mayor riesgo de violencia y acoso, como el trabajo nocturno, las labores en solitario, y los empleos en áreas como la salud, la hostelería, los servicios sociales, las emergencias, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el sector del ocio. En caso de ratificarse, estas acciones solo podrían llevarse a cabo dentro del marco establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

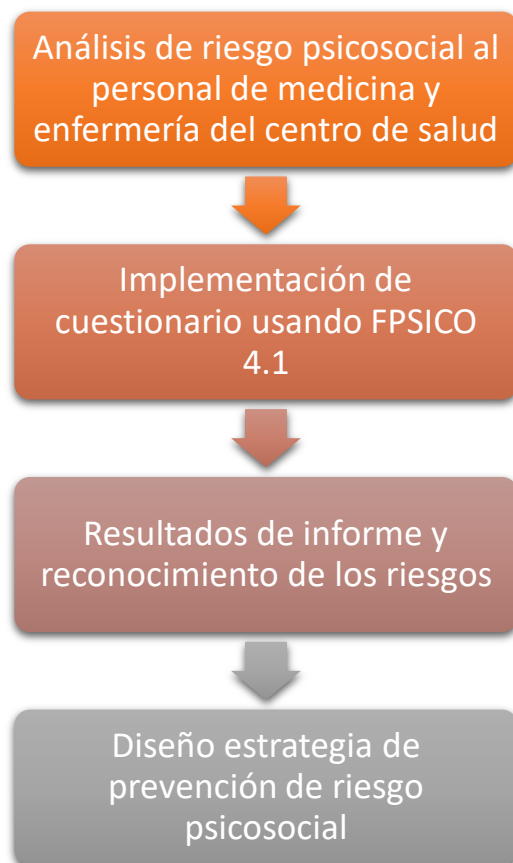
La inteligencia emocional es la habilidad que permite percibir, comprender, asimilar y regular las emociones; también, promueve el autocontrol emocional, mientras que las estrategias de afrontamiento son el esfuerzo cognitivo y conductual que se realiza al dominar situaciones externas (ambientales) o internas (estado emocional) y son evaluadas como algo que excede los recursos de la persona. Además, recientes investigaciones revelan que la inteligencia emocional del personal de salud protege contra el burnout genera compromiso con el trabajo, se relaciona con la satisfacción laboral, el bienestar con la resolución de problemas y competencias. (Zummaeta et al., 2023, p. 47)

1.2. Descripción de la propuesta

a. Estructura general

Figura 59

Estructura para la evaluación de riesgo psicosocial



Fuente: propia.

b. Explicación del aporte

El Centro de Salud Pedernales 24H evidencia múltiples factores psicosociales que perturban al personal médico y de enfermería, entre los más relevantes en base a los resultados de la encuesta fueron: la carga de trabajo, las demandas psicológicas, la autonomía limitada y el apoyo social reducido. Estas condiciones comprometen no solo la salud mental del equipo, sino también la calidad del servicio prestado. Ante ello, se propone un plan de intervención orientado a controlar los riesgos psicosociales identificados, mejorar el bienestar laboral y optimizar el rendimiento organizacional.

Objetivo General

Diseñar un plan de control de riesgo psicosocial para el personal médico y de enfermería del Centro de Salud Pedernales 24H basado en los resultados del diagnóstico realizado mediante la herramienta FPSICO 4.1.

Objetivos Específicos

- Implementar estrategias para reducir los niveles de carga y demanda psicológica.
- Fomentar la autonomía y participación en la toma de decisiones laborales.
- Establecer espacios de apoyo social y comunicación entre compañeros y superiores.
- Promover acciones de formación continua para el manejo del estrés y el autocuidado.

Alcance

El plan está dirigido a los 30 trabajadores del Centro de Salud Pedernales 24H que incluyen médicos y enfermeras, con una jornada laboral de 8 horas diarias. En la propuesta se tiene actividades trimestrales a ejecutarse durante un periodo de 12 meses.

Responsables

- Coordinador del plan: Médico ocupacional del centro.
- Equipo de ejecución: Psicólogo clínico, trabajador social, jefe de enfermería, administrador.
- Evaluador externo: Profesional en salud ocupacional o técnico de zona 13D11.

Programa

Tabla 2

Estrategia para prevención de factor psicosocial: Autonomía

OBJETIVO	ESTRATEGIAS DE CONTROL	ACTÚA EN	INDICADOR	FUENTE VERIFICACIÓN	DE RECURSOS	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE EVALUACIÓN
Incrementar la capacidad de decisión sobre el trabajo	• Permitir a los profesionales decidir sobre pausas activas	Fuente	Nivel de satisfacción con autonomía	Registros de reuniones encuestas	de Material y informativo y facilitadores	Administrador técnico de centro de salud	Trimestral
	• Incluir opiniones en la distribución de tareas	Fuente	N° de reuniones participativas realizadas				
	• Taller sobre derechos laborales y toma de decisiones	Receptor					

Nota: Beneficiarios personal médico y enfermeras del establecimiento de salud. Autor: Propio

Tabla 3

Estrategia para prevención de factor psicosocial: Carga de trabajo

OBJETIVO	ESTRATEGIAS DE CONTROL	ACTÚA EN	INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN	DE RECURSOS	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE EVALUACIÓN
Disminuir la sobrecarga laboral y mejorar distribución	- Contratar apoyo temporal en picos de demanda - Implementar pausas activas diarias - Reasignación de tareas y redistribución equitativa	Fuente Receptor Fuente	Reducción de quejas por sobrecarga laboral Número de pausas realizadas	FSICO y actas de reuniones. Informe mensual de la carga laboral. Atenciones en sistema PRAS	Presupuesto para contratación temporal de personal	Dirección administrativa	Mensual

Nota: Beneficiarios personal médico y enfermeras del establecimiento de salud. Autor: Propio

Tabla 4

Estrategia para prevención de factor psicosocial: Demandas psicológicas

OBJETIVO	ESTRATEGIAS DE CONTROL	ACTÚA EN	INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN	DE RECURSOS	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE EVALUACIÓN
Desarrollar habilidades para manejar el estrés	- Talleres de manejo de estrés y autocontrol - Sesiones grupales de relajación - Técnicas de relajación y respiración guiadas - Llevar a cabo revisiones periódicas de los protocolos de manejo generalizado de pacientes	Receptor Receptor Receptor Medio	Nivel de estrés reportado en encuestas y número de trabajadores que asisten Número de sesiones realizadas	Encuestas de satisfacción al cliente y personal, registros de asistencia a talleres	de Sala de capacitaciones, al profesionales externos o psicólogo clínico	Psicólogo clínico y técnico administrativo	Trimestral

Nota: Beneficiarios personal médico y enfermeras del establecimiento de salud. Autor: Propio

Tabla 5

Estrategia para prevención de factor psicosocial: Participación / Supervisión

OBJETIVO	ESTRATEGIAS DE CONTROL	ACTÚA EN	INDICADOR	FUENTE VERIFICACIÓN	DE RECURSOS	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE EVALUACIÓN
Mejorar el diálogo entre personal y supervisores	- Reuniones participativas con equipo directivo - Buzón de sugerencias con respuesta garantizada - Formación en liderazgo participativo	Medio Medio Receptor	Número de propuestas gestionadas Número de reuniones ejecutadas	Actas de reuniones, bitácora de sugerencias	de Material para buzón, de sala de reuniones	Líder de unidad y administración	Bimensual

Nota: Beneficiarios personal médico y enfermeras del establecimiento de salud. Autor: Propio

Tabla 6

Estrategia para prevención de factor psicosocial: Relaciones y apoyo social

OBJETIVO	ESTRATEGIAS DE CONTROL	ACTÚA EN	INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN	DE RECURSOS	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE EVALUACIÓN
Fortalecer las relaciones interpersonales y el apoyo mutuo	• Actividades recreativas fuera del trabajo • Grupos de apoyo emocional internos • Dinámicas de integración grupal • Capacitaciones continuas	Medio Receptor Medio Receptor	Nivel de cohesión del equipo Número de actividades ejecutadas y sesiones	Encuestas y registros de actividades mediante listas y fotografías	Espacios recreativos, facilitadores	Psicólogo clínico y trabajador social	Trimestral

Nota: Beneficiarios personal médico y enfermeras del establecimiento de salud. Autor: Propio

Tabla 7

Estrategia para prevención de factor psicosocial: Tiempo de trabajo

OBJETIVO	ESTRATEGIAS DE CONTROL	ACTÚA EN	INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN	DE RECURSOS	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE EVALUACIÓN
Optimizar la ordenación de horarios, descansos y conciliación	- Reestructurar turnos garantizando días de descanso y límites de jornada - Programar pausas activas breves por jornada - Publicar calendario mensual con 2 semanas de anticipación - Procedimiento de reemplazos ante ausencias imprevistas	Fuente Receptor Medio Medio	% cumplimiento de descansos y límites de jornada Nº pausas registradas por equipo % calendarios publicados a tiempo Tiempo de cobertura de ausencias	Roles/planillas de turnos, reportes RR. HH. Listas de chequeo / registro de pausas Comunicados / actas / intranet Procedimiento y actas de activación	Espacios recreativos, facilitadores Hoja de cálculo Plantilla calendario	Psicólogo clínico y trabajador social. Administrador técnico	Trimestral

Nota: Beneficiarios personal médico y enfermeras del establecimiento de salud. Autor: Propio

Tabla 8

Estrategia para prevención de factor psicosocial: Variedad y Contenido

OBJETIVO	ESTRATEGIAS DE CONTROL	ACTÚA EN	INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN	DE RECURSOS	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE EVALUACIÓN
Incrementar la variedad, significado y reconocimiento del trabajo	• Rotación y enriquecimiento de tareas dentro del servicio • Programa formal de reconocimiento (mensual) • Espacios de reflexión de casos • Capacitación en nuevas técnicas/habilidades	Fuente Medio Medio Receptor	% personal que rota por trimestre Nº reconocimientos emitidos Nº sesiones realizadas; asistencia Nº horas de formación por persona	Registros de capacitación Actas	Matriz de rotación Formato de reconocimientos Sala y facilitador	Psicólogo clínico y trabajador social. Administrador	Trimestral

Nota: Beneficiarios personal médico y enfermeras del establecimiento de salud. Autor: Propio

Tabla 9

Estrategia para prevención de factor psicosocial: Interés y Compensación

OBJETIVO	ESTRATEGIAS DE CONTROL	ACTÚA EN	INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN	RECURSOS	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE EVALUACIÓN
Mejorar claridad de promoción, desarrollo y esfuerzo recompensa	• Publicar y socializar criterios/convocatorias de promoción • Planes individuales de desarrollo (PID) con metas y tutor • Reconocimientos monetarios no por desempeño (días/turnos preferentes, menciones) • Revisión anual de incentivos y beneficios	Medio Receptor Fuente Fuente	N° convocatorias publicadas y N° beneficios otorgados Informe de revisión emitido	Comunicados, intranet, actas PID firmados / seguimiento Resoluciones / actas Informe técnico	Plantillas y canal de difusión Formatos PID / horas tutoría Política interna Equipo evaluador	RRHH y administrador técnico	Trimestral

Nota: Beneficiarios personal médico y enfermeras del establecimiento de salud. Autor: Propio

Tabla 10

Estrategia para prevención de factor psicosocial: Desempeño de rol

OBJETIVO	ESTRATEGIAS DE CONTROL	ACTÚA EN	INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN	DE RECURSOS	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE EVALUACIÓN
Clarificar funciones, evitar conflicto de rol y asegurar recursos	• Actualizar y Fuente estandarizar descripciones de puesto y flujos • Protocolo para Medio resolver instrucciones contradictorias (escalamiento) • Checklist de Medio recursos antes de asignar tareas • Taller en ética y Receptor toma de decisiones		Nº casos resueltos por protocolo % tareas con checklist completo Nº participantes y evaluación de aprendizaje	Perfiles firmados Registro de incidentes Listas y evaluaciones	Formato de escalamiento de Formularios Facilitador / material	Psicólogo clínico y trabajador social	Trimestral

Nota: Beneficiarios personal médico y enfermeras del establecimiento de salud. Autor: Propio

c. Estrategias y/o técnicas

En primera instancia, la revisión de literatura actualizada, seleccionando artículos y guías técnicas clave sobre riesgos psicosociales en salud. La información se organizó, lo que permitió contrastar perspectivas y sentar las bases teóricas para el estudio.

Posteriormente, La herramienta FPSICO 4.1 fue aplicada al personal médico y de enfermería del Centro de Salud Pedernales 24H durante el año 2025, generando un informe que permitió diagnosticar la situación actual respecto a los nueve factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores de la institución.

Con base en los resultados, se diseñaron tablas de propuestas con estrategias prácticas como pausas activas, redistribución de tareas y talleres de manejo del estrés. Estas medidas, realistas y medibles, buscaban promover un entorno laboral más seguro y saludable.

1.3. Validación de la propuesta

La validación de la propuesta a través del método de criterios de especialistas se encuentra en Anexos. La propuesta será validada por dos especialistas en el área conformado por dos psicólogas.

La psicóloga clínica Dra. Angela Almenaba, evaluó la propuesta considerando criterios de impacto, aplicabilidad y factibilidad. Concluyó que el plan presenta una estructura clara y coherente, responde a necesidades reales detectadas en el diagnóstico y cuenta con actividades viables que, de implementarse, podrían reducir significativamente los factores psicosociales.

La psicóloga Dra. Gladys Loor, valoró la conceptualización, actualidad, calidad técnica y pertinencia de la propuesta. Destacó que las estrategias planteadas se ajustan a estándares internacionales de prevención psicosocial, utilizan herramientas validadas y son compatibles con los recursos del centro de salud, asegurando su aplicabilidad en el corto y mediano plazo.

1.4. Matriz de articulación de la propuesta

Tabla 11

Matriz de articulación

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
Marco teórico: Definición y reconocimiento de posibles factores psicosociales	Artículos actualizados de revistas científicas Directrices y manuales INSST, OMS, OIT	Investigación, y recopilación de información actualizada	Selección de literatura científica de relevancia y síntesis de la información obtenida; elaboración de fichas	Estado del arte y marco conceptual	Base de datos de revistas académicas, directrices y manuales
Metodología: Herramienta FPSICO 4.1	Manual técnico FPSICO 4.1 como base conceptual del instrumento	Aplicación del cuestionario a 30 trabajadores y análisis por niveles de riesgo	Obtener informes agrupados y gráficos con análisis porcentual por factor	Identificación de factores priorizados como por ejemplo carga de trabajo y demandas psicológicas (riesgo muy elevado)	Cuestionario FPSICO 4.1
Propuesta: Diseño de un plan de control de riesgo psicosocial en el personal médico y enfermería en el Centro salud Pedernales 24H	Intervención psicosocial del INSST y evidencia OMS y OIT	Plan diseñado a partir de los resultados del instrumento FPSICO 4.1 con objetivos, indicadores, responsables y frecuencias	Implementación de tablas y planes por cada factor de riesgo psicosocial: pausas activas, redistribución de tareas, talleres, comunicación e integración	Plan preventivo estructurado con actividades verificables para reducir los riesgos y recomendación de reevaluación con otra aplicación de FPSICO 4.1	Matrices de plan y FPSICO 4.1 para seguimiento

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

Se logró diseñar un plan de control de riesgo psicosocial aplicable al personal médico y de enfermería del Centro de Salud Pedernales 24H, sustentado en evidencia obtenida mediante la herramienta FPSICO 4.1. Este plan responde a las principales necesidades identificadas, particularmente en los factores de carga de trabajo, demandas psicológicas, autonomía limitada, y deficiente participación y apoyo social, los cuales afectan de forma directa el desempeño y bienestar del equipo de salud.

La revisión de artículos científicos actualizados permitió sustentar la importancia de atender los factores psicosociales en el contexto laboral del sector salud, dada la elevada carga emocional y las demandas propias del trabajo que realiza el personal médico y de enfermería. Se reafirmó que el cuidado de la salud mental en el entorno laboral constituye un elemento clave para asegurar una atención segura y de calidad en los servicios de salud.

El diagnóstico evidenció que los factores de carga de trabajo y demandas psicológicas presentan niveles de riesgo muy elevados, seguidos por la autonomía, participación/supervisión y relaciones/apoyo social, los cuales se ubicaron en niveles moderados a elevados. Esto refleja una afectación significativa en el equilibrio emocional y funcional de los trabajadores, con impacto directo en su rendimiento y en la atención a los pacientes.

Se elaboró una propuesta estructurada, con actividades concretas dirigidas a mitigar los cinco riesgos psicosociales priorizados, integrando acciones como reestructuración de turnos, pausas activas, talleres de salud mental, espacios de diálogo y fortalecimiento de relaciones laborales. El plan propone un cronograma claro, recursos requeridos y responsables designados para garantizar su implementación.

La propuesta fue organizada con base en indicadores verificables, medios de evaluación claros y criterios de validación objetiva que permitirán medir su impacto a corto, mediano y largo plazo. La herramienta FPSICO 4.1 podría ser aplicada nuevamente para evaluar la reducción del riesgo en cada uno de los factores abordados.

La validación por expertos en psicología confirma que el plan posee una estructura sólida y coherente. Los expertos concluyeron que la propuesta responde efectivamente a las necesidades diagnosticadas, se ajusta a estándares internacionales y es viable de implementar. Su aplicación promete reducir significativamente los factores de riesgo psicosocial, asegurando un impacto positivo en el corto y mediano plazo.

RECOMENDACIONES

Se recomienda ampliar este estudio hacia otros centros de salud del Distrito 13D11 para identificar similitudes o diferencias contextuales que permitan desarrollar políticas más amplias para el control de factores psicosociales en el sector público de salud.

Es recomendable profundizar en el impacto de la doble jornada (laboral y doméstica) y su relación con el estrés laboral en el personal femenino, dada la alta representación de mujeres en el ámbito de la enfermería y medicina general.

Se sugiere implementar un sistema de monitoreo periódico de factores psicosociales en el establecimiento de salud, mediante la herramienta FPSICO o instrumentos alternativos validados, para asegurar un seguimiento continuo del bienestar laboral y ajustar las medidas preventivas según la evolución del entorno laboral.

Es recomendable realizar una fase piloto de implementación del plan, evaluando su efectividad en el primer semestre posterior al inicio, y generar ajustes en función de la retroalimentación del personal involucrado.

Además, es pertinente institucionalizar el plan de control psicosocial como parte de la planificación anual del Centro de Salud Pedernales 24H y capacitar a los equipos directivos sobre su importancia, asegurando así su continuidad más allá del proyecto de titulación.

BIBLIOGRAFÍA

- Acaro, E., Vásquez, E., & Herrera, B. (2023). FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN YANTAZA, DE LA PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 221.
- Bonilla, J., & Cabrera, E. (2022). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal operativo y administrativo de la Zonal de Salud 6 en período Noviembre-diciembre 2022*. Obtenido de UDLA: <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14545/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-177.pdf>
- Brito, J. (2 de Agosto de 2024). *Estrés laboral como factor de riesgo en la salud mental de médicos del área de emergencia y terapia intensiva*. Obtenido de Dspace Unach: <http://dspace.unach.edu.ec>
- Buitrón, M. (2023). *DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CONTROL DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL CENTRO DE*. Obtenido de Universidad Técnica Israel: <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/3970/1/UISRAEL-EC-MASTER-SSO-378.242-2023-047.pdf>
- Cervantes, M., Gutiérrez, C., & Ramírez, A. (2023). *Factores de riesgo psicosocial asociados al desarrollo de síndrome de Burnout en residentes médicos: una revisión de alcance*. Obtenido de Universidad del Rosario: <https://repository.urosario.edu.co>
- Coello, F. (2023). *Riesgos psicosociales en el derecho laboral ecuatoriano. Un abordaje desde el derecho a la salud mental*. Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9573/1/T4193-MDLSS-Coello-Riesgos.pdf>
- Correa, M., & Quintero, M. (2020). Los nuevos retos del trabajo decente: La salud mental y los riesgos psicosociales. . *Dialnet*, 17-19.
- Cortés, P., Bedolla, M., & Pecina, E. (2020). EL ESTRÉS LABORAL Y SUS DIMENSIONES A NIVEL INDIVIDUAL Y ORGANIZACIONAL. *Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional*, 2-4.
- Desai, V., Hernández, A., Nguyen, V., Shin, P., Sudol, N., Hobbs, J., & Qiu, C. (2023). Daño velado: impactos de las microagresiones en la seguridad psicológica y el agotamiento médico. *Pubmed: The Permanente Journal*, 2.
- Echavarria, M. (Abril de 2023). *Prevalencia del síndrome de desgaste profesional (Bornout) y su relación con el nivel de ausentismos de trabajadores de una empresa de servicios tecnológicos en el año 2023*. Obtenido de Corporación Universitaria Minuto de Dios: <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/a1100e0d-4232-4490-a22e-ddd14a1c4b30/content>
- Felicity, W., Ndibazza, J., Richard, K., Musana, J., & Nanyingi, M. (2024). Factores asociados con el equilibrio percibido entre el trabajo y la vida personal entre los trabajadores de la salud en el distrito de Gulu, norte de Uganda: un estudio transversal basado en centro de salud. *Salud Pública del BMC*, 2.
- Flores, X. (2019). *Incidencia de las demandas del trabajo en el nivel de estrés del personal del Depósito Conjunto de Municiones "El Corazón" (Depcor)*. Obtenido de Universidad Andina Simón

- Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7057/1/T3065-MDTH-Flores-Incidencia.pdf>
- García, D. (2025). *Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales de la empresa Celco Cia. Ltda.* Obtenido de Universidad Tecnológica Israel: http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/4283/1/UISRAEL-EC-MASTER-SSO-PROYEC-378.242-2025-010.pdf_.pdf
- Guano, P. (2025). *Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales en el personal del centro de salud.* Obtenido de Universidad Tecnológica Israel: <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/4284/1/UISRAEL-EC-MASTER-SSO-PROYEC-378.242-2025-011.pdf>
- Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral. (9 de Diciembre de 2022). *¿Qué son los riesgos psicosociales y cómo afectan a la salud en el trabajo?* Obtenido de ISBL: <https://isbl.eu/2022/12/que-son-los-riesgos-psicosociales-y-como-afectan-a-la-salud-en-el-trabajo/>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Febrero de 2022). *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales.* Obtenido de INSST: <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Directrices+basicas+para+la+gestion+de+los+riesgos+psicosociales+2022.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022). *FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática.* Madrid: INSST, O.A., M.P.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (5 de Abril de 2025). *PROCESO DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL. CONCEPTO. DISEÑO DE LAS MEDIDAS DE INTERVENCIÓN. PRIORIZACIÓN DE LAS MEDIDAS: CRITERIOS. PRINCIPIOS DE LA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL. INTERVENCIONES ESPECÍFICAS SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, ETC.* Obtenido de INSST: <https://www.insst.es>
- López, A., Cuenca, A., Bajaña, J., Merino, K., López, M., & Bravo, D. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4.
- Lucero, N., & Andrade, D. (2023). Riesgos psicosociales en el personal de salud de la clínica Auxilio Praxxel de Cuenca. *Journal of Education and Culture*, 3.
- Mento, C., Castena, M., Bruno, A., Anna, M., Cedro, C., Pandolfo, G., & Zoccali, R. (2020). Violencia laboral contra profesionales sanitarios: una revisión sistemática. *ELSEVIER*.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina. (2022). *FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO.* Obtenido de SRT: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf
- Ministerio del Trabajo. (Noviembre de 2021). *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales.* Obtenido de DIRECCIÓN DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-implementacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>

- Ministerio del Trabajo. (2024). *Norma Técnica en Seguridad e Higiene del Trabajo*. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/11/Anexo-3_Norma-Tecnica-de-Seguridad-e-Higiene-del-Trabajo-signed-signed-signed-signed.pdf
- Mu, H., Deng, Y., Li, Y., Xie, Q., Na, J., Mao, C., . . . Pan, G. (2024). Estudio transversal de la asociación entre el agotamiento y la sobrecarga laboral y el desequilibrio entre el trabajo y la vida personal entre el personal médico en Liaoning, China: el papel de la especialidad . *BMJ Journal*, 1.
- Nerea, J. (2021). *RIESGOS PSICOSOCIALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ESPECIAL, EL ACOSO SEXUAL*. Obtenido de Universitat de Barcelona: <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/179522/6/179522.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (10 de Noviembre de 2022). *Riesgos psicosociales y estrés en el trabajo*. Obtenido de ILO: <https://www.ilo.org>
- Organización Mundial de la Salud. (2 de Septiembre de 2024). *La salud mental en el trabajo*. Obtenido de OMS: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Pescador, N. (Febrero de 2024). *Alteraciones en la Salud Mental en Residentes del Hospital Central “Dr. Ignacio Morones Prieto”*. Obtenido de Universidad Autónoma de San Luis Potosí: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/8533/TesisE.FM.2024.Alteraciones.Pescador.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, S. (2021). VIGILANCIA Y CONTROL DE LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES*. Aspectos preventivos y reparadores. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 22.
- Sierra, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Scielo*. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/>
- Valenzuela, G. (2021). Descortesía en el ambiente laboral y maltrato al profesional médico. *Rev Soc Peru Med Interna*, 91.
- Vallejo, F., Rubio, O., & Medranda, R. (2019). Riesgos psicosociales en personal médico que labora en el Hospital Rodríguez Zambrano en Manta, Ecuador. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 4.
- Velasco, L. (2023). *Estrés laboral y burn-out en residentes de Enfermería y Medicina en formación especializada que realizan guardias en Urgencias: un estudio transversal*. Obtenido de Universidad Europea: https://titula.universidadeuropea.com/bitstream/handle/20.500.12880/5353/TFM_Lucia%20Velasco%20Pavon.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zavala, N. (2025). *Diseño de un plan de control del síndrome de burnout en la empresa DENARIUS*. Obtenido de Universidad Técnica Israel: <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/4301/1/UISRAEL-EC-MASTER-SSO-PROYEC-378.242-2025-028.pdf>
- Zumaeta, R., Aguirre, J., Talavera, J., & Palomino, J. (2023). Inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento al estrés en personal de salud. *Rev. Fac. Med. Hum.*, 47.

ANEXOS

ANEXO 1. Formato de encuesta aplicada de la herramienta FPSICO 4.1



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

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

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

ES IMPRESCINDIBLE CONTESTAR TODAS LAS PREGUNTAS
MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

1. ¿Trabajas los sábados?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

3. ¿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

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

5. ¿Dispones 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

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

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

7. ¿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

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?
- | | |
|------------------------|----------------------------|
| Siempre o casi siempre | ☐ 1 |
| A menudo | ☐ 2 |
| A veces | ☐ 3 |
| Nunca o casi nunca | ☐ 4 |
9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?
- | | |
|------------------------|----------------------------|
| Siempre o casi siempre | ☐ 1 |
| A menudo | ☐ 2 |
| A veces | ☐ 3 |
| Nunca o casi nunca | ☐ 4 |
- 10a. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?
- | | |
|------------------------|----------------------------|
| Siempre o casi siempre | ☐ 1 |
| A menudo | ☐ 2 |
| A veces | ☐ 3 |
| Nunca o casi nunca | ☐ 4 |
- 10b. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?
- | | |
|------------------------|----------------------------|
| Siempre o casi siempre | ☐ 1 |
| A menudo | ☐ 2 |
| A veces | ☐ 3 |
| Nunca o casi nunca | ☐ 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 | ☐ 1 |
| A menudo | ☐ 2 |
| A veces | ☐ 3 |
| Nunca o casi nunca | ☐ 4 |
- 10d. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?
- | | |
|------------------------|----------------------------|
| Siempre o casi siempre | ☐ 1 |
| A menudo | ☐ 2 |
| A veces | ☐ 3 |
| Nunca o casi nunca | ☐ 4 |
- 10e. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?
- | | |
|------------------------|----------------------------|
| Siempre o casi siempre | ☐ 1 |
| A menudo | ☐ 2 |
| A veces | ☐ 3 |
| Nunca o casi nunca | ☐ 4 |

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

☐ 1

Insuficiente

☐ 2

Es adecuada

☐ 3

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

No hay información

☐ 1

Insuficiente

☐ 2

Es adecuada

☐ 3

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

No hay información

☐ 1

Insuficiente

☐ 2

Es adecuada

☐ 3

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

No hay información

☐ 1

Insuficiente

☐ 2

Es adecuada

☐ 3

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

Muy clara

☐ 1

Clara

☐ 2

Poco clara

☐ 3

Nada clara

☐ 4

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

Muy clara

☐ 1

Clara

☐ 2

Poco clara

☐ 3

Nada clara

☐ 4

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

Muy clara

☐ 1

Clara

☐ 2

Poco clara

☐ 3

Nada clara

☐ 4

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

- | | |
|------------|----------------------------|
| Muy clara | ☐ 1 |
| Clara | ☐ 2 |
| Poco clara | ☐ 3 |
| Nada clara | ☐ 4 |

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

- | | |
|------------|----------------------------|
| Muy clara | ☐ 1 |
| Clara | ☐ 2 |
| Poco clara | ☐ 3 |
| Nada clara | ☐ 4 |

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

- | | |
|------------|----------------------------|
| Muy clara | ☐ 1 |
| Clara | ☐ 2 |
| Poco clara | ☐ 3 |
| Nada clara | ☐ 4 |

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 |

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

Muy adecuada

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente insuficiente

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

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

Muy adecuada

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente insuficiente

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

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

Muy satisfecho

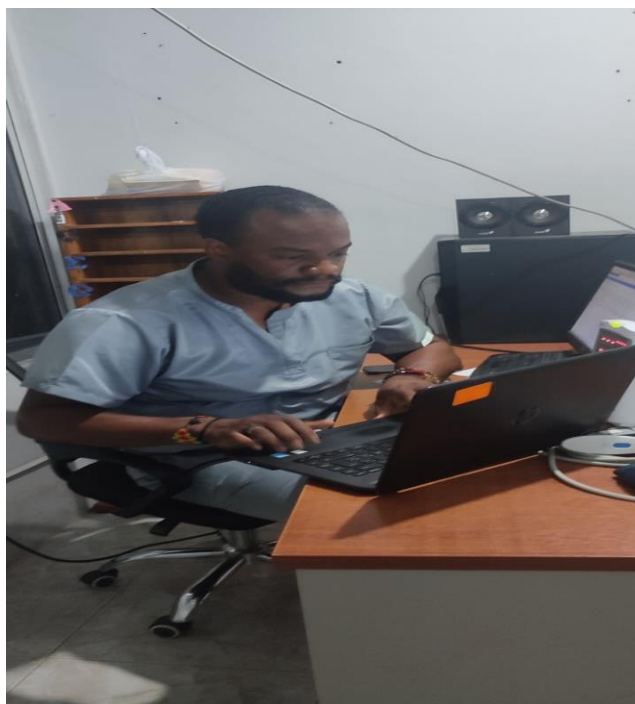
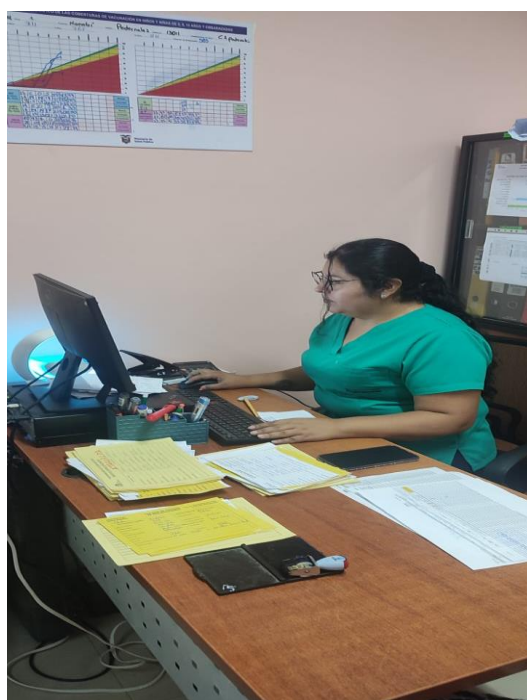
Satisfecho

Insatisfecho

Muy insatisfecho

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

ANEXO 2. Aplicación de la encuesta FPSICO 4.1 al personal de enfermería



ANEXO 3. Aplicación de la encuesta FPSICO 4.1 al personal de medicina



ANEXO 4. Validación por expertos

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de un plan de control de riesgo psicosocial para el personal médico y de enfermería del Centro de Salud Pedernales 24H

Autor del Trabajo/Artículo: Kelvin Alejandro Torres Quezada

Fecha: 15 de agosto de 2025

Objetivos del Trabajo/Artículo:

Objetivo General

Diseñar un plan de control de riesgo psicosocial para el personal médico y de enfermería del Centro de Salud Pedernales 24H.

Objetivos específicos

- Contextualizar los fundamentos teóricos del riesgo psicosocial mediante una revisión bibliográfica actualizada.
- Diagnosticar los riesgos psicosociales del personal del Centro de Salud Pedernales 24H a través de encuestas estandarizadas.
- Elaborar un plan de control de riesgo psicosocial basadas en los resultados del diagnóstico, enfocadas en la reducción de patologías laborales.
- Validar por expertos en medicina ocupacional y psicología el diseño de plan.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
ANGELA TARCILA ALMENABA GUERRERO	1721459616	PSICÓLOGA CLÍNICA Y MAGISTER EN PREVENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DE CONDUCTAS ADICTIVAS	14 AÑOS

Criterios de evaluación:

Criterio	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que las condiciones de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos teóricos y reales propios de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Contempla las condiciones, procedimientos presentes y actuales con la gestión pública y los requerimientos tecnológicos.
Calidad Técnica	Medición en los atributos cuantitativos de calidad de la propuesta.
Factibilidad	La facilidad con la que será implementada considerando los recursos de la Entidad.
Pertinencia	Las cuestiones son conducentes, convenientes y consistentes 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	 ANGELA TARCILA ALMENABA GUERRERO
----------	---	-------------	--	-------------------	---

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de un plan de control de riesgo psicosocial para el personal médico y de enfermería del Centro de Salud Pedernales 24H

Autor del Trabajo/Artículo: Kelvin Alejandro Torres Quezada

Fecha: 15 de agosto de 2025

Objetivos del Trabajo/Artículo:

Objetivo General

Diseñar un plan de control de riesgo psicosocial para el personal médico y de enfermería del Centro de Salud Pedernales 24H.

Objetivos específicos

- Contextualizar los fundamentos teóricos del riesgo psicosocial mediante una revisión bibliográfica actualizada.
- Diagnosticar los riesgos psicosociales del personal del Centro de Salud Pedernales 24H a través de encuestas estandarizadas.
- Elaborar un plan de control de riesgo psicosocial basadas en los resultados del diagnóstico, enfocadas en la reducción de patologías laborales.
- Validar por expertos en medicina ocupacional y psicología el diseño de plan.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
GLADYS ADRIANA LOOR CEDEÑO	1310044027	PSICÓLOGA CLÍNICA	6 AÑOS

Criterios de evaluación:

Criterio	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que las condiciones de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos teóricos y reales propios de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Contempla las condiciones, procedimientos presentes y actuales con la gestión pública y los requerimientos tecnológicos.
Calidad Técnica	Medición en los atributos cuantitativos de calidad de la propuesta.
Factibilidad	La facilidad con la que será implementada considerando los recursos de la Entidad.
Pertinencia	Las cuestiones son conducentes, convenientes y consistentes 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	 
----------	---	-------------	--	-------------------	--