



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del proyecto:

Diseño de un programa de prevención de riesgos psicosociales del personal operativo del Centro de Salud Zapotillo, Loja Ecuador.

Línea de Investigación:

Gestión Integrada de Organizaciones y Competitividad Sostenible.

Campo amplio de conocimiento:

Servicios

Autor/a:

Cinthia Carolina Paredes Rivera

Tutor/a:

Fausto German Pazmiño Muñoz

Quito – Ecuador

2023

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 programa de prevención de riesgos psicosociales del personal operativo del Centro de Salud Zapotillo, Loja Ecuador.**

Elaborado por: Cinthia Carolina Paredes Rivera, de C.I:0963189261, estudiante de la Maestría: **Seguridad y Salud Ocupacional** de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 17 de marzo de 2023

Firma

Carta de declaración de autorización



DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN

Yo, Cinthia Carolina Paredes Rivera, portador/a de C.C.0963189261, **autor/a** del trabajo de titulación:

Tema: Diseño de un programa de prevención de riesgos psicosociales del personal operativo del Centro de Salud Zapotillo, Loja, Ecuador, 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 difundir el respectivo trabajo de graduación 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, artículo 4,5 y 6, en calidad de autor/a 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 el 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 graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito, 31 de marzo del 2023.

Nombres y Apellidos

Cinthia Carolina Paredes Rivera

Firma: 

C.C. 0963189261.

Tabla de contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR	¡Error! Marcador no definido.
INFORMACIÓN GENERAL	1
Contextualización del tema	1
Problema de investigación.....	2
Objetivo general	3
Objetivos específicos	3
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:	3
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	4
1.1. Contextualización general del estado del arte	4
1.2. Proceso investigativo metodológico	6
1.3. Análisis de resultados.....	8
CAPÍTULO II: PROPUESTA.....	21
2.1. Fundamentos teóricos aplicados	21
Descripción de la propuesta	22
5.1. Validación de la propuesta.....	27
5.2. Matriz de articulación de la propuesta.....	28
CONCLUSIONES.....	29
RECOMENDACIONES.....	30
BIBLIOGRAFÍA.....	31
ANEXOS	33

Índice de tablas

Tabla 1. Dimensiones de los riesgos psicosociales.	5
Tabla 2. Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial	10
Tabla 3. Riesgo Psicosocial: Carga y ritmo de trabajo.....	24
Tabla 4. Riesgo Psicosocial: Recuperación.....	25
Tabla 5. Riesgo Psicosocial: Acoso laboral	25
Tabla 6. Riesgo Psicosocial: Doble presencia (Laboral- Familiar)	26
Tabla 7. Matriz de articulación	28

Índice de Figuras

Figura 1. Distribución porcentual por sexo de los trabajadores del Centro de Salud Zapotillo.	8
Figura 2. Nivel más alto de instrucción de los trabajadores del Centro de Salud Zapotillo.	8
Figura 3. Antigüedad, años de experiencia de los trabajadores del Centro de Salud Zapotillo.	9
Figura 4. Resultado global de riesgo psicosocial de los trabajadores el Centro de Salud Zapotillo .	9
Figura 5. Dimensión de carga y ritmo de trabajo.	11
Figura 6. Dimensión de desarrollo de competencias.....	11
Figura 7. Dimensión de liderazgo.....	12
Figura 8. Dimensión de margen de acción y control.	12
Figura 9. Dimensión de organización del trabajo	13
Figura 10. Dimensión de recuperación.	13
Figura 11. Dimensión de soporte y apoyo.	14
Figura 12. Dimensión otros puntos importantes.....	15
Figura 13. Dimensión de acoso discriminatorio.....	15
Figura 14. Dimensión de acoso laboral.....	16
Figura 15. Dimensión de acoso sexual.....	17
Figura 16. Dimensión adición al trabajo.	17
Figura 17. Dimensión condiciones de trabajo.....	18
Figura 18. Dimensión doble presencia.....	18
Figura 19. Dimensión estabilidad laboral y emocional.	19
Figura 20. Dimensión de salud auto percibida.	20
Figura 21. Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión.....	20

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

La salud mental es un componente crucial y fundamental en nuestra vida, uno de los factores importantes que puede influir en la salud mental de las personas es el ambiente laboral, con el paso del tiempo los riesgos de origen psicosocial, y sus consecuencias, han cobrado importancia debido al aumento de la incapacidad laboral, producida por complicaciones en la salud derivadas del trabajo, o por accidentes laborales (Muñoz et al., 2018).

En toda profesión se comprende factores de riesgo relacionados con su labor, ya sea de carácter físico, psicosocial y otros asociados considerados peligrosos para la salud y seguridad de los empleados, así como también, para la eficiencia en cualquier área laboral.

En este contexto, los factores de riesgo psicosocial la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los define como *“Las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se denomina estrés”* (OIT, 2011).

Pozo, 2018 menciona que los factores psicosociales son condiciones que existen en las situaciones de trabajo y que están relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, incluido el entorno, y pueden tener un impacto negativo en el desarrollo del trabajo y en la salud de los trabajadores, dando lugar a trastornos mentales como el estrés crónico, agotamiento mental y la falta de deseo de alcanzar sus objetivos; dichos trastornos pueden estar causados por las condiciones y el entorno de trabajo.

Los trastornos de salud mental relacionadas con el trabajo suponen un importante coste de enfermedad para la sociedad y la economía de un país, ya que aumentan las jubilaciones anticipadas, absentismo y presentismo. Un entorno de trabajo hostil puede provocar tanto problemas físicos como psicológicos, como estrés, depresión, consumo de sustancias peligrosas, absentismo y menor productividad (Allande et al., 2022).

En Ecuador la autoridad laboral del país en colaboración con el mundo académico, empresarios y trabajadores, han elaborado una guía para la ejecución de un programa de prevención de riesgos psicosociales, con el objetivo de proporcionar instrucciones para la creación y ejecución de un programa de prevención de dichos riesgos (Ministerio del Trabajo Ecuador, 2018).

La seguridad y la salud en el trabajo, es un requisito fundamental para la protección social y el desarrollo de unas relaciones laborales aceptables (Raffo Lecca et al., 2013).

Si bien es cierto, la cotidianidad del personal de la salud en sus actividades asistenciales demanda de preocupaciones, incertidumbres, tensiones y ansiedades, en el Centro de Salud Zapotillo, los trabajadores han demostrado ser susceptibles al sufrimiento psicológico, cuando enfrentan sus labores profesionales con innumerables dificultades en conjunto con su propia desestabilización emocional frente a sus miedos y al dolor, prevenir estos riesgos es de gran importancia, ya que, se puede evitar un mal servicio y que pueda desencadenar en errores en la atención al paciente, las medidas de prevención garantizarán el bienestar laboral y producir un servicio eficiente.

Problema de investigación

Hoy en día, la crisis económica a nivel global que está afectando el trabajo, la competencia y la ausencia de una organización cultural que no presta suficiente interés en el recurso humano, causan un impacto directo en el ambiente laboral poniendo en riesgo la salud mental de los trabajadores, así como también su comportamiento y rendimiento.

Tras la pandemia de COVID-19 (virus SARS-CoV-2), los servicios de salud han sufrido un cambio radical, el personal de salud ha experimentado niveles elevados de ansiedad, estrés y depresión. Por ello, además de su alto riesgo de contraer el virus, los profesionales de la salud han estado en la primera línea del combate a la epidemia en los diversos escenarios de los servicios de salud, expuestos al riesgo de contagio y la sobrecarga laboral, lo que ha impactado negativamente a su salud mental.

El proceso de adaptación a estos cambios implica estar sujeto a procedimientos nuevos y complejos, cambiar conocimientos, habilidades, tiempo en familia y otros atributos, así como trabajar constantemente para mantener su puesto de trabajo.

Los trabajadores de la salud han estado notablemente expuestos al estrés y al riesgo de complicaciones desde el ámbito de la salud mental. Esto conduce a una falta de equilibrio en el lugar de trabajo, lo que afectará la eficacia en el desempeño de cada una de sus funciones. Los profesionales que trabajan en un entorno de atención médica están más expuestos a los peligros de su trabajo.

En base a la problemática expuesta se plantea un programa de prevención de riesgos psicosociales del personal operativo del Centro de Salud de Zapotillo, que permitirá evaluar los factores de riesgo psicosocial, así como también, proponer medidas que ayuden a mitigar y prevenir dichos riesgos.

Objetivo general

Diseñar un programa de prevención de riesgos psicosociales del personal operativo del centro de salud Zapotillo Loja Ecuador.

Objetivos específicos

- Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los diferentes riesgos psicosociales presentes en el personal médico y de enfermería.
- Determinar el nivel de riesgos psicosociales predominantes en el personal operativo del Centro de Salud.
- Elaborar un programa de prevención de riesgos psicosociales para disminuir los riesgos existentes en el personal operativo del Centro de Salud Zapotillo.
- Validar el presente diseño de un programa de prevención de riesgos psicosocial mediante criterio de especialista.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

El desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Zapotillo mejorará de manera efectiva mediante un programa de prevención de riesgos psicosociales dando como resultado un ambiente de trabajo saludable donde los empleados se sientan valorados y contribuyan a un ambiente de trabajo positivo, mejorando así su salud física y mental.

La evaluación de riesgo permitirá identificar qué factores de riesgo están presentes y pueden afectar la salud de los trabajadores, lo que es de gran ayuda para monitorear y prevenir su ocurrencia.

La institución se beneficiará porque el programa será de gran ayuda para gestionar y orientar estos elementos mediante la implementación de estrategias de mejora para fortalecer aspectos que pudieran impulsar el bienestar y la salud, así como mediante la creación de estrategia para reducir y gestionar este tipo de amenazas, disminuyendo así los gastos asociados a posibles siniestros laborales.

La relación médico-paciente se verá beneficiada ya que es fundamental brindar una atención médica de calidad en el diagnóstico y tratamiento de las enfermedades. Al reducir los riesgos psicosociales, los médicos podrán concentrarse en su responsabilidad social más importante: cuidar y tratar a los pacientes.

El desarrollo de este programa servirá de guía para futuros trabajos e instituciones amigas, ya que la evaluación de riesgos psicosociales permite identificar necesidades y establecer planes de acción encaminados a cambiar aquellas condiciones laborales que están afectando perjudicialmente a la salud de los empleados.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización general del estado del arte

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), más de la mitad de la población mundial ha padecido alguna enfermedad mental en algún momento de su vida, lo que ha mermado su autoestima, sus interacciones sociales y su capacidad para afrontar la vida cotidiana.

El empleo es un riesgo para la salud, y los entornos laborales han sido considerados como una amenaza (Rivera, 2019), sin embargo, cuando se menciona sobre la salud laboral, las personas asocian los peligros del lugar de trabajo a la salud física y los métodos de prevención de riesgos laborales hacen mayor hincapié en la seguridad física. Pero ¿qué ocurre con la salud psicológica? Dado que cada trabajador pasa más de un tercio de su jornada en el trabajo, el bienestar psicológico es fundamental para que un trabajador sea eficiente (Bustamante et al., 2019).

Es crucial destacar que los trabajadores del sector sanitario están expuestos a diversos peligros. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (NIOSH) de Estados Unidos ha clasificado estas instituciones como lugares de trabajo de alto riesgo (Bustillo et al., 2015).

Las enfermedades psicosociales, son producidas por riesgos psicológicos que no fueron prevenidos a tiempo (Camacho & Mayorga, 2017).

El SQT (Síndrome de estar quemado en el trabajo) se define en la décima Clasificación Internacional de Enfermedades en la sección sobre factores que influyen en la salud y contacto con los servicios de sanitarios, como un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por estar implicado durante largos períodos de tiempo en situaciones laborales emocionalmente exigentes, y es frecuente en profesionales sociales y de cuidado a personas, por ejemplo: trabajadores sociales, profesores, personal sanitario (INSST, 2018).

Los factores de riesgo psicosocial son condiciones de trabajo inadecuadas y deficientes, relacionadas con las relaciones sociales que se establecen dentro de una institución o empresa que aumentan la probabilidad de producir malos resultados para la salud y seguridad en el trabajo (INSST, 2020).

Según Camacho & Mayorga (2017) los mayores problemas que ha producido los factores psicosociales es el estrés, cuantas más funciones tenga que desempeñar una persona, más probabilidades tendrá de sufrir estrés. Los trastornos mentales del entorno laboral más comunes en el personal sanitario son el estrés y la ansiedad (López et al., 2021).

Los factores de una sociedad que pueden evaluarse y tienen un impacto en cómo los seres humanos perciben las acciones de los demás, se las conoce como dimensiones, las mismas que intervienen en los factores de riesgo y se las utiliza como un instrumento para conocer los riesgos psicosociales (Soler, 2016).

Tabla 1. Dimensiones de los riesgos psicosociales.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN
Carga y ritmo de trabajo	Carga de trabajo excesiva o insuficiente a la que se encuentra sometida una persona, elevada presión temporal, trabajo continuamente sujeto a plazos, la que puede ser constante o variable.
Desarrollo de competencias	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.
Liderazgo	Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.
Margen de acción y control	Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales).
Organización del trabajo	Aquellas formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo, con el objetivo de aumentar la productividad laboral.
Recuperación	Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y actividades sociales extralaborales.
Soporte y apoyo	Acciones y recursos formales e informales que aplican los superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.
Acoso laboral	Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a una persona o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.
Acoso sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor
Adicción al trabajo	Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros.
Condiciones del Trabajo	Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral
Doble presencia (laboral – familiar)	Demandas conflictivas entre el trabajo y la vida personal/ familiar
Estabilidad laboral y emocional	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.
Salud auto percibida	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación con el trabajo que realiza

Fuente: Ministerio del Trabajo (2018)

El cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales fue creado por el Ministerio de Trabajo con la intención de proporcionar a las empresas los instrumentos necesarios para analizar los riesgos psicosociales. Los elementos de este cuestionario permiten evaluar varios factores de riesgo psicológico, como la carga y el ritmo de trabajo, el desarrollo de competencias, el liderazgo, la libertad de acción y control, la organización del trabajo, la recuperación, el apoyo y otros factores significativos (MDT, 2018).

Castro (2018) comprobó que las exigencias psicológicas emocionales, el esconder emociones, las exigencias psicológicas sensoriales, el riesgo por influencia, la claridad de rol y la doble presencia eran los riesgos psicosociales más frecuentes en los centros sanitarios. Estos riesgos estaban relacionados con la edad, el sexo, los horarios de trabajo y las condiciones ambientales, pueden dar lugar a un declive en su estado emocional y a un desequilibrio en el esfuerzo puesto en la realización de sus tareas.

Ansoleaga (2015) señala que, entre las consecuencias negativas para la salud mental, el desequilibrio esfuerzo-recompensa es un componente clave reconocido en los indicadores organizativos de los profesionales sanitarios y un factor que contribuye al riesgo de cardiopatía coronaria. Por otro lado Vallejo et al. (2019), señalan que los niveles mínimos de riesgo deben tenerse en cuenta porque, aunque el nivel de riesgo psicosocial sea bajo, sigue suponiendo una amenaza para la salud debido al desconocimiento de los riesgos, a la mala gestión de los mismos, a la falta de prevención y, en cierta medida, a la exposición continua a los riesgos, razón por la cual la exposición a los riesgos no puede ser nula en ninguna industria que emplee a personas.

Galarza et al., (2021) manifiestan que los trabajadores están preparados para ejercer su profesión, pero no para gestionar el estrés que influye y afecta a su condición humana a nivel personal, profesional e institucional, afirman. Como consecuencia, se crea un ambiente negativo en los centros sanitarios, que debe ser regulado eficazmente y conforme a la normativa por el personal responsable.

El entorno de trabajo (apoyo social, carga de trabajo, sentido del trabajo en equipo y desequilibrio entre esfuerzo y recompensa) en los centros sanitarios es importante para los errores de medicación y la duración de la estancia del paciente, que repercuten en el nivel de la asistencia prestada. (Ansoleaga, 2015)

1.2. Proceso investigativo metodológico

Enfoque de investigación

El presente trabajo de investigación corresponde a un diseño de un programa de prevención de riesgos psicosociales en el personal operativo del centro de salud Zapotillo- provincia de Loja el cual

está enmarcado en el enfoque cuantitativo, *“Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.”*(Sampieri et al., 2014)

Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo descriptiva no experimental la cual analiza características relevantes de cada fenómeno y busca identificar propiedades, explica la tendencia de la población o conjunto (Sampieri et al., 2014).

La investigación se realizó mediante un estudio de campo la información se recolecto en el lugar donde sucede el problema de investigación.

Población y muestra

La ejecución del estudio se desarrolló en las instalaciones del centro de salud Zapotillo teniendo en cuenta el área de trabajo operativa, que consta de 50 trabajadores distribuidos en las diferentes áreas de trabajo (Consulta externa 28 médicos, odontología 2, enfermería 10, laboratorio clínico 2, psicología 1, área de emergencia 3 y choferes 4) por ser una población pequeña no se eligió realizar el cálculo de la muestra sino tomar el total de la población.

Métodos, técnicas e instrumentos

En la presente investigación en el Centro de Salud Zapotillo se aplicó el método inductivo–deductivo, donde a partir de la aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial del Ministerio del Trabajo permitió verificar la realidad de esta institución e identificar los riesgos a los cuales han estado expuestos los trabajadores con la finalidad de plantear lineamientos que permitan estandarizar procesos y procedimientos en temas riesgos psicosociales.

Para la recolección de la información se ha utilizado el modelo de cuestionario que aplica el ministerio del trabajo que consta de 58 ítems agrupados en 8 dimensiones *“carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, otros puntos importantes”*.

Para la aplicación de la encuesta se tomaron las siguientes medidas:

- Se gestionó autorización del director del distrito de salud 11D09 su aprobación con oficio firmado (anexo).
- Se socializó con los participantes el llenado correcto, su privacidad y anonimato de las encuestas.

- Se le solicitó al personal responder cada pregunta de la forma más honesta posible.

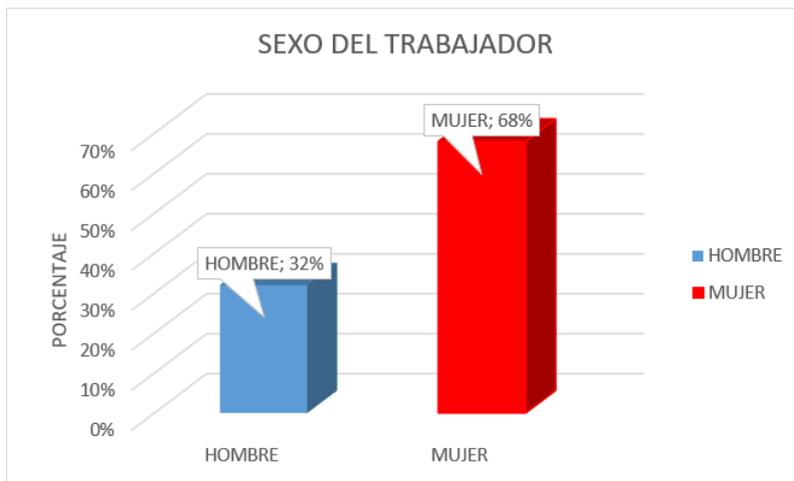
1.3. Análisis de resultados

Una vez completadas las encuestas, se digitalizaron en el programa Excel utilizando la herramienta de tabulación de datos del Ministerio de Trabajo, y se obtuvieron los resultados.

Se obtuvieron resultados para cada dimensión estudiada y se clasifican en categorías o intervalos bajos, medios y altos.

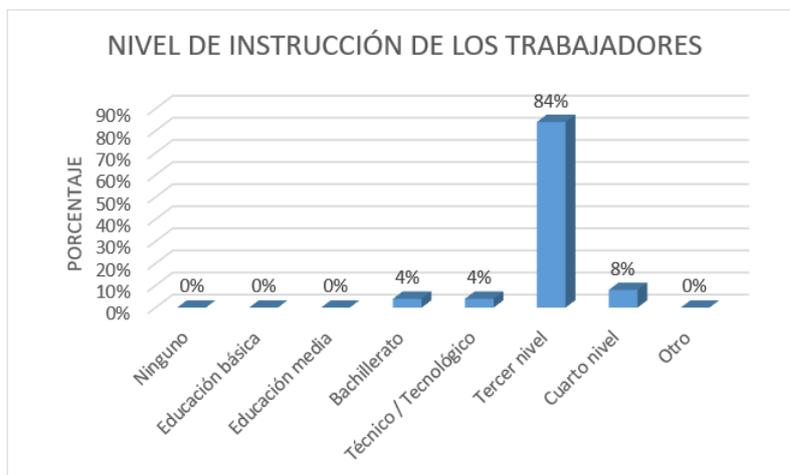
Análisis demográfico

Figura 1. Distribución porcentual por sexo de los trabajadores del Centro de Salud Zapotillo.



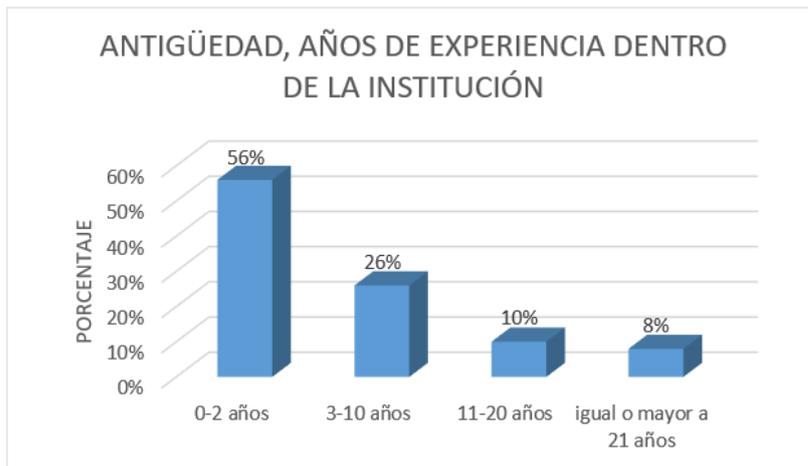
Análisis: En la distribución gráfica por sexo de los trabajadores, se observa que el mayor porcentaje de trabajadores de salud corresponde a mujeres con el 68% (n=34) en tanto el restante porcentaje 32% (n=16) corresponde a hombres.

Figura 2. Nivel más alto de instrucción de los trabajadores del Centro de Salud Zapotillo.



Análisis: En la distribución gráfica por nivel de instrucción de los trabajadores, se observa que el mayor porcentaje de trabajadores de salud tiene título de tercer nivel que corresponde con el 84% (n=42) seguido de cuarto nivel de 8%(n=4) bachillerato 4% (n=2) técnico o tecnólogo 4% (n= 2) respectivamente.

Figura 3. Antigüedad, años de experiencia de los trabajadores del Centro de Salud Zapotillo.



Análisis: En la distribución gráfica por antigüedad, años de experiencia dentro de la institución, se observa que el mayor porcentaje de trabajadores de salud tiene de experiencia laboral de 0-2 años que corresponde al 56% (n=28) seguido de 3-10 años con el 26% (n=13) de 11-20 años con el 10% (n=5) y del 8% (n= 4) respectivamente.

Figura 4. Resultado global de riesgo psicosocial de los trabajadores el Centro de Salud Zapotillo

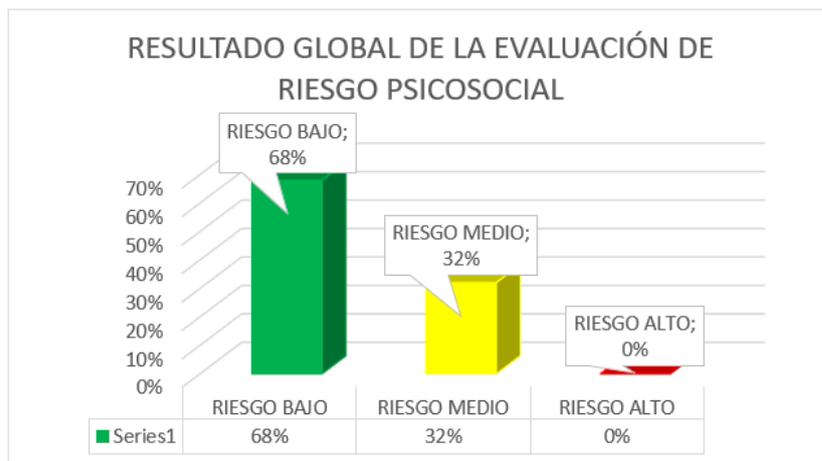
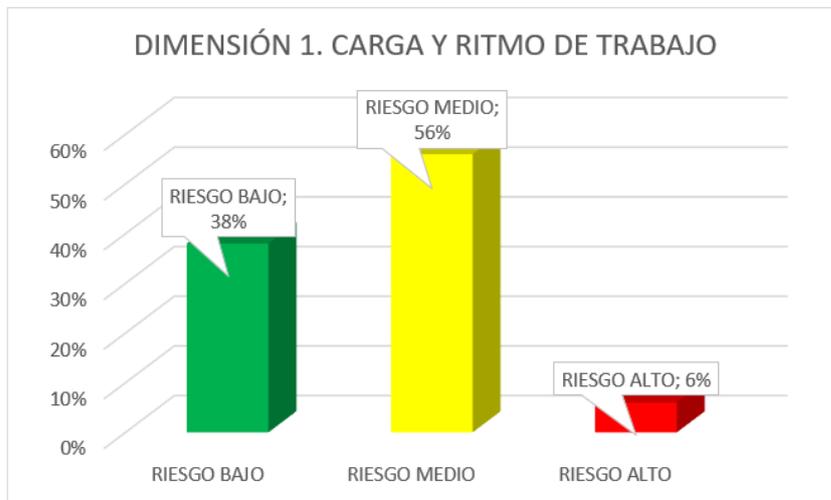


Tabla 2. Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	38%	56%	6%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	78%	22%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	64%	26%	10%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	58%	38%	4%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	78%	20%	2%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	46%	40%	14%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	54%	44%	2%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	68%	32%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	66%	32%	2%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	42%	36%	22%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	74%	24%	2%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICIÓN AL TRABAJO	62%	38%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	64%	30%	6%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	50%	44%	6%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	56%	40%	4%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	54%	34%	12%

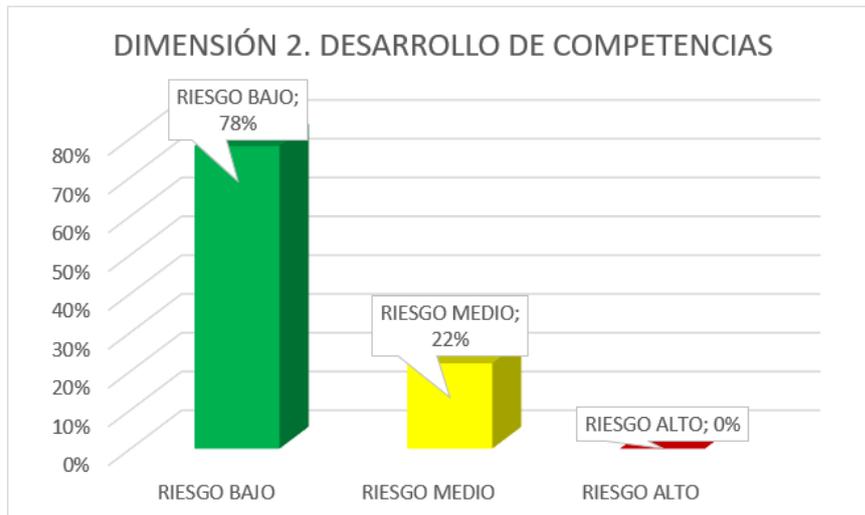
Análisis: En cuanto a los resultados generales de la evaluación de riesgo psicosocial se evidencia que existe un 68%(n=34) de los trabajadores con un riesgo de impacto mínimo en su salud , por lo cual su riesgo es considerado bajo y se realizarán acciones para mantenerlo; mientras que el 32%(n=16) representa un riesgo medio, con impacto moderado en el cual se le debe dar seguimiento y vigilancia a mediano plazo para impedir su aumento y con ello evitar daños nocivos a la salud de los trabajadores; satisfactoriamente los trabajadores encuestados no presentan un riesgo alto.

Figura 5. Dimensión de carga y ritmo de trabajo.



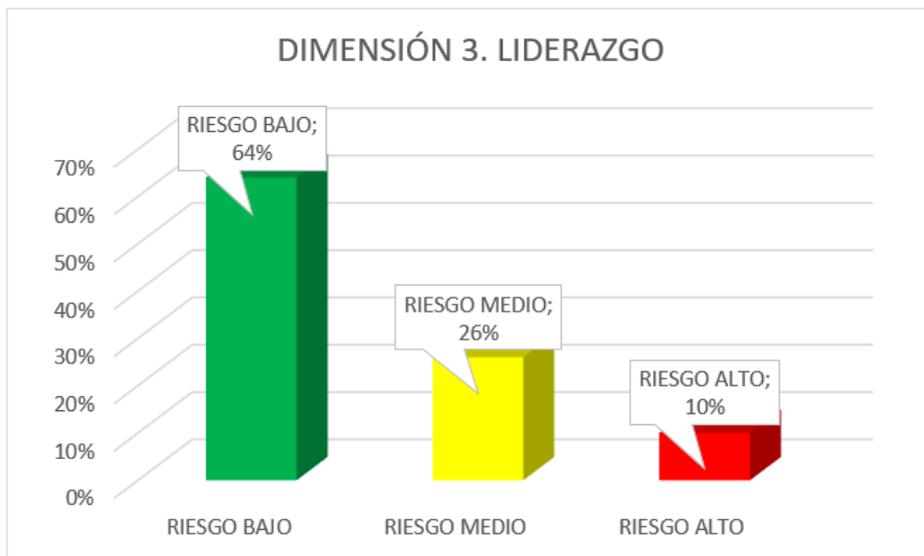
Análisis: En la distribución gráfica de la dimensión de carga y ritmo de trabajo, se observa que existe un 62% (n=31) de trabajadores de salud con riesgo medio y alto, lo cual genera un impacto potencial moderado- alto, y necesita ser controlado para evitar efectos nocivos en la salud mental y física de los trabajadores.

Figura 6. Dimensión de desarrollo de competencias.



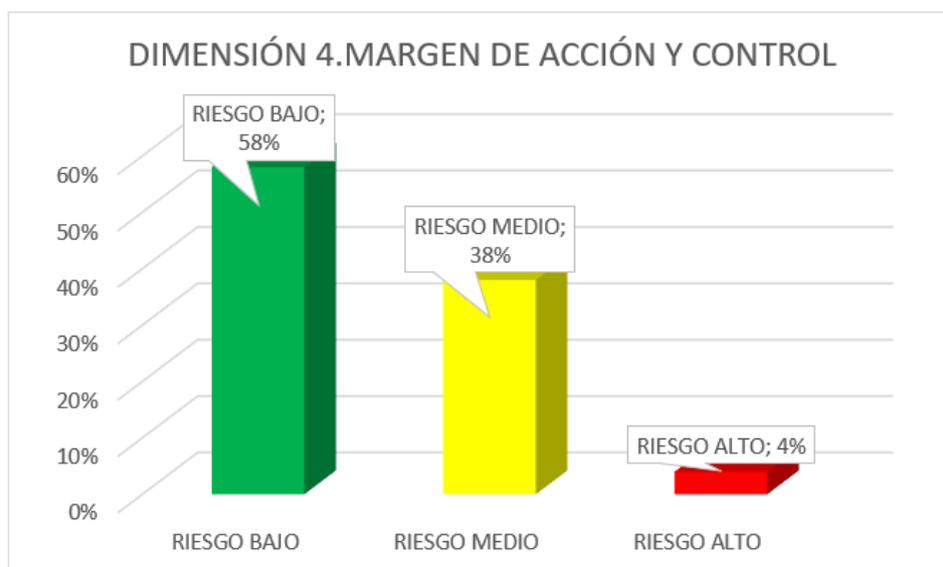
Análisis: En la distribución gráfica de la dimensión de desarrollo de competencias, se observa que el mayor porcentaje de trabajadores de salud posee un riesgo bajo de 78% (n=39) pero también debemos considerar que existe un 22%(n=11) riesgo medio el cual debemos de considerar y tomar en cuenta para el desarrollo de habilidades y conocimientos de los trabajadores.

Figura 7. Dimensión de liderazgo.



Análisis: En la distribución gráfica de la dimensión de liderazgo, se observa que el mayor porcentaje de trabajadores de salud posee un riesgo bajo de 64% (n=32) pero se evidencia que un valor significativo del 36% (n=18) que corresponde a riesgo medio y alto el cual debe ser controlado ya que a futuro puede impactar negativamente en la salud de los trabajadores.

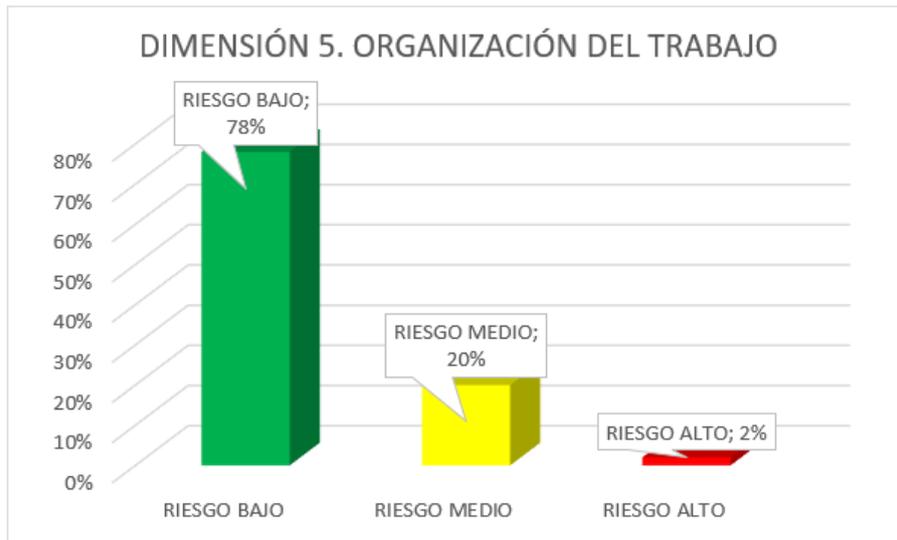
Figura 8. Dimensión de margen de acción y control.



Análisis: En la distribución gráfica de la dimensión de margen de acción y control, se observa que el mayor porcentaje de trabajadores de salud posee un riesgo bajo de 58%

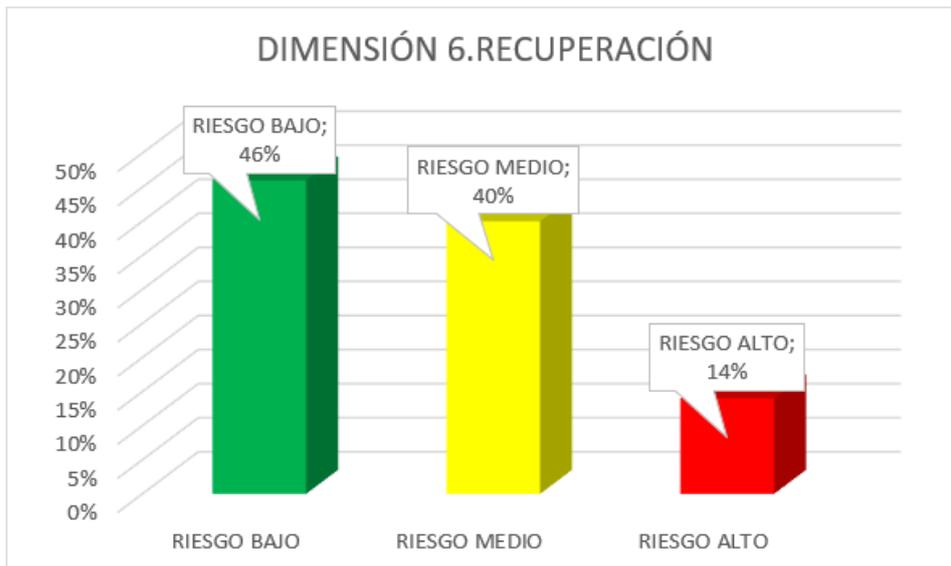
(n=29) mientras existe un 42% (n=21) que corresponde a riesgo medio y alto esto es muy significativo, ya que no se toma en cuenta la participación de los trabajadores en la toma de decisiones u otras actividades y a futuro puede ocasionar problemas de salud con mayor frecuencia y probabilidad.

Figura 9. Dimensión de organización del trabajo



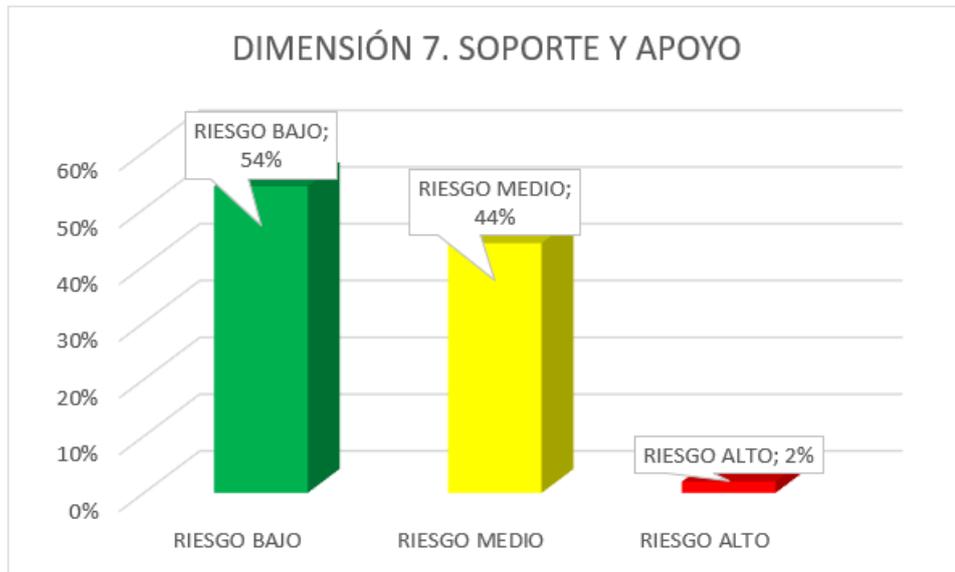
Análisis: En la distribución gráfica de la dimensión de organización del trabajo, se observa que el mayor porcentaje de trabajadores de salud posee un riesgo bajo de 78% (n=39) mientras el 22% (n=11) corresponde a riesgo medio y alto, un valor no tan llamativo, pero se debe generar acciones para minimizar el riesgo.

Figura 10. Dimensión de recuperación.



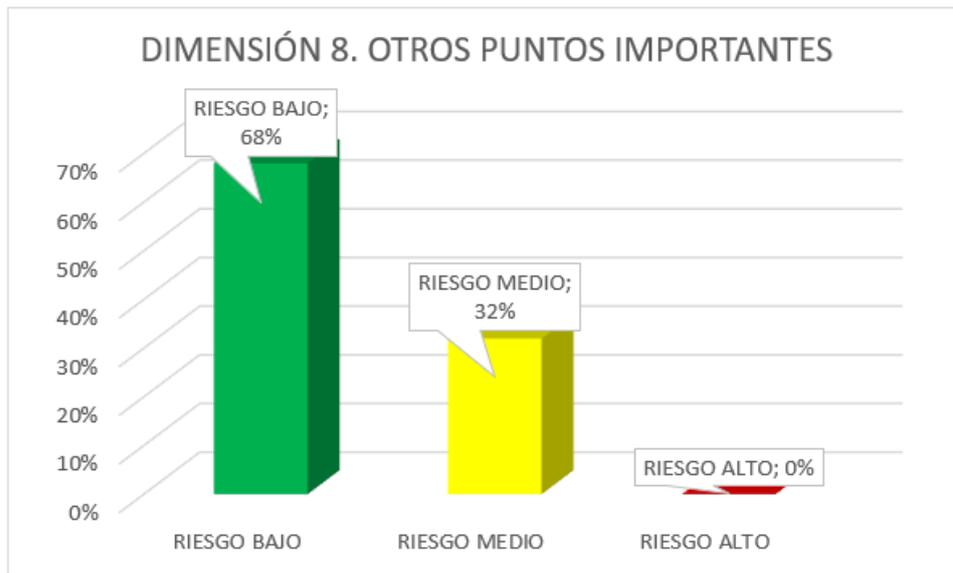
Análisis: En la distribución gráfica de la dimensión de recuperación, se observa que el 54% (n 27) de trabajadores de salud se encuentra en riesgo medio y alto, valor representativo que genera un impacto potencial moderado en la salud ocupacional, el mismo sugiere se genere acciones de manera continua para la prevención de enfermedades; y por otro lado existe un riesgo bajo de 46% (n=23).

Figura 11. Dimensión de soporte y apoyo.



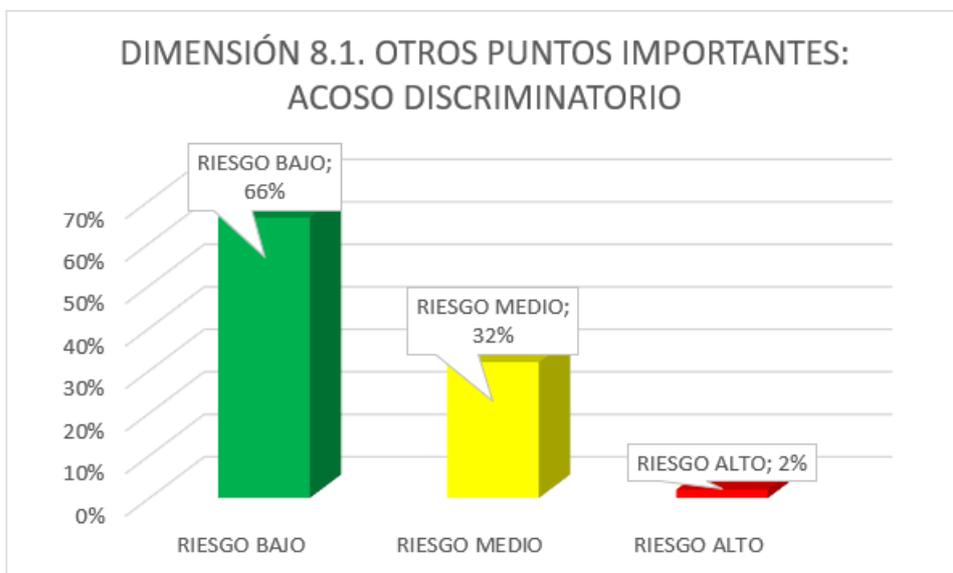
Análisis: En la distribución gráfica de la dimensión de soporte y apoyo, se observa que el mayor porcentaje de trabajadores de salud posee un riesgo bajo de 54% (n=27) mientras el 46% (n=23) corresponde a riesgo medio – alto, para reducir el impacto del riesgo se debe trabajar en el fomento de relaciones interpersonales y resolver en equipo los problemas laborales y extralaborales que ameriten.

Figura 12. Dimensión otros puntos importantes.



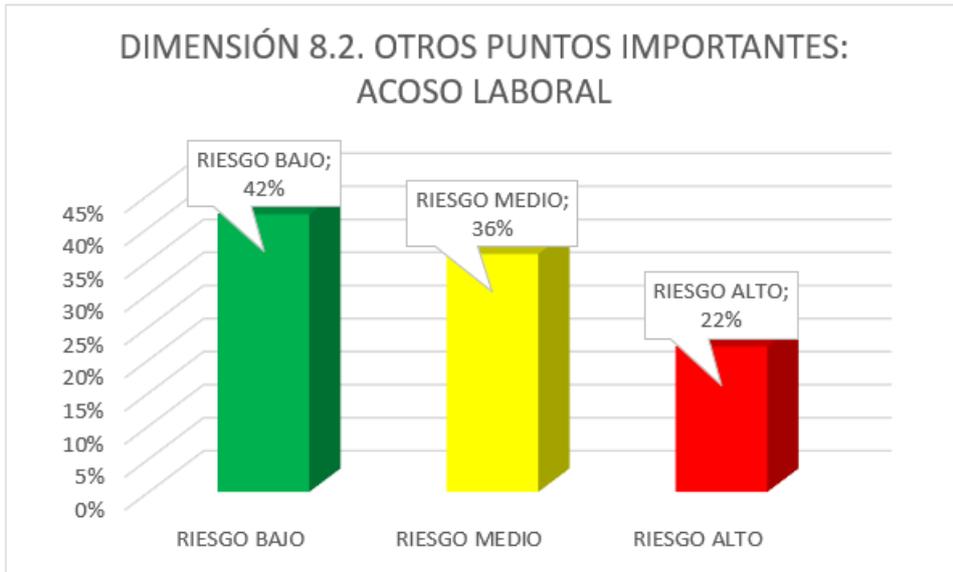
Análisis: En la distribución gráfica de la dimensión otros puntos importantes, de manera global se observa que el mayor porcentaje de trabajadores de salud posee un riesgo bajo de 68% (n=34), mientras el 32% (n=16) corresponde a riesgo medio es un valor significativo en donde se debe trabajar en crear espacios libres de discriminación, libres de acoso laboral y sexual, disminuir adicción al trabajo, mejorar las condiciones del trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y salud auto percibida.

Figura 13. Dimensión de acoso discriminatorio.



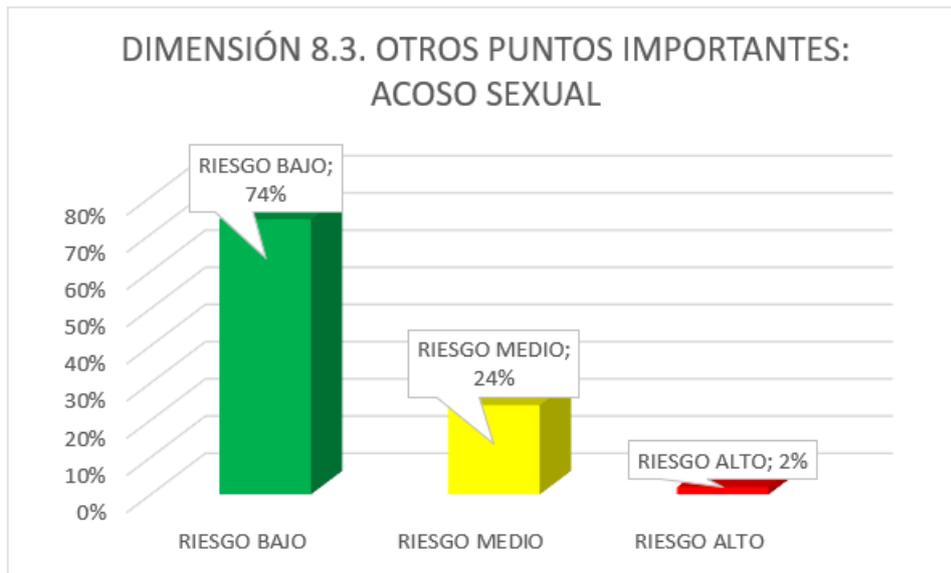
Análisis: En la distribución gráfica de la dimensión de acoso discriminatorio, se observa que el mayor porcentaje de trabajadores de salud posee un riesgo bajo de 66% (n=33) mientras un valor significativo del 34% (n=17) corresponde a riesgo medio y alto en la que se debe trabajar en garantizar el pleno ejercicio de los derechos individuales antes y durante la existencia de la relación laboral.

Figura 14. Dimensión de acoso laboral.



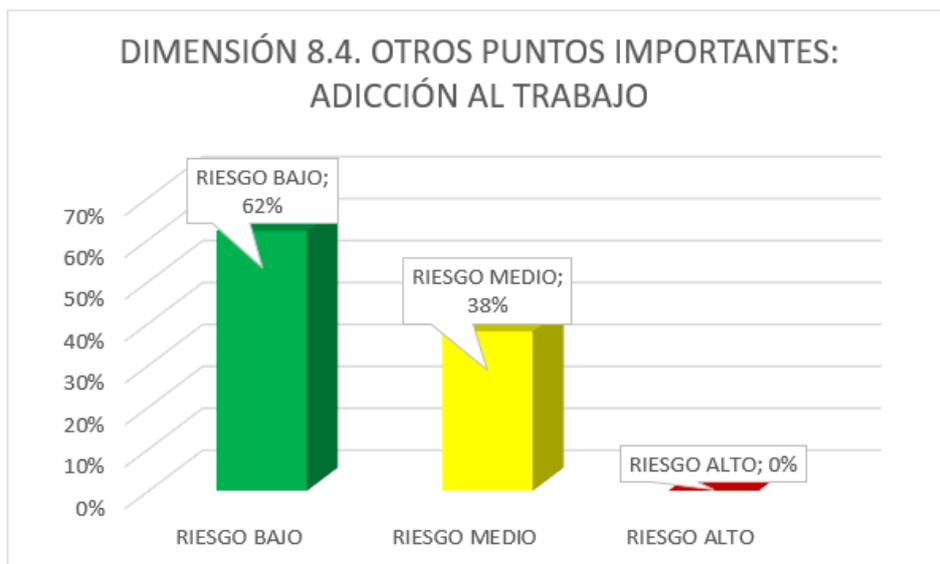
Análisis: En la distribución gráfica de la dimensión de acoso laboral, se observa que existe un 58% (n=29) de riesgo medio-alto que indican que presentan alguna forma de acoso psicológico o hostigamiento que genera un impacto en la salud mental de los trabajadores y un 42% (n=21) posee un riesgo bajo.

Figura 15. Dimensión de acoso sexual.



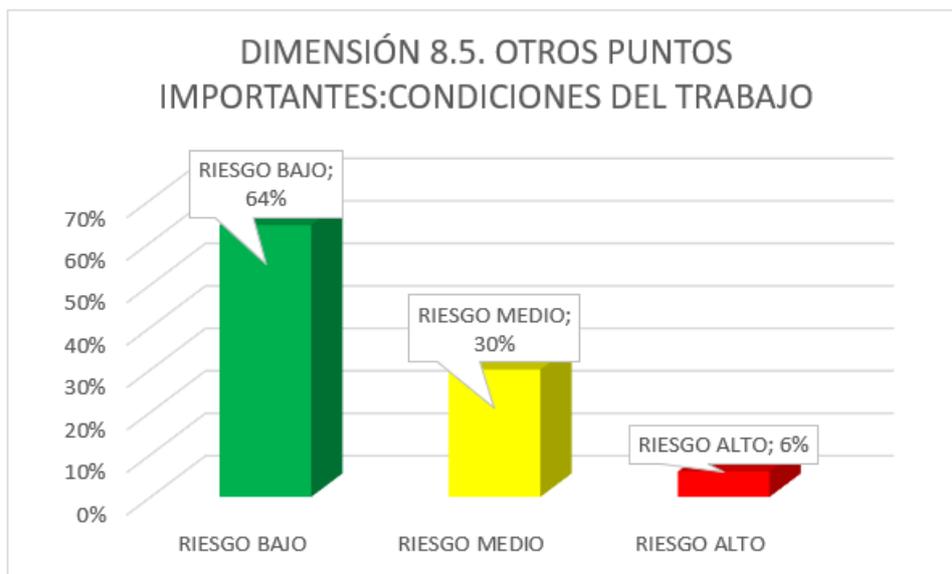
Análisis: En la distribución gráfica de la dimensión de acoso sexual, se observa que el mayor porcentaje de trabajadores de salud posee un riesgo bajo de 74% (n=37) mientras el 26% (n=13) corresponde a riesgo medio y alto, es indicativo que se debe trabajar en la eliminación del acoso sexual ya que afectan la integridad física, psicológica y moral de los trabajadores.

Figura 16. Dimensión adicción al trabajo.



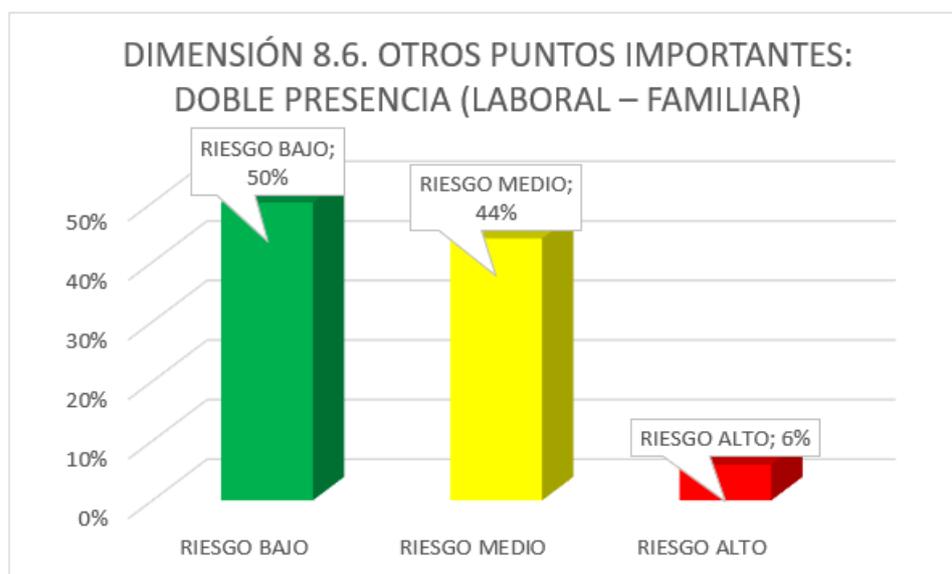
Análisis: En la distribución gráfica de la dimensión adición al trabajo, se observa que el mayor porcentaje de trabajadores de salud posee un riesgo bajo de 62% (n=31) mientras el 38% (n=19) corresponde a riesgo medio, se debe trabajar continuamente en disminuir este riesgo psicosocial que afecta la salud mental.

Figura 17. Dimensión condiciones de trabajo.



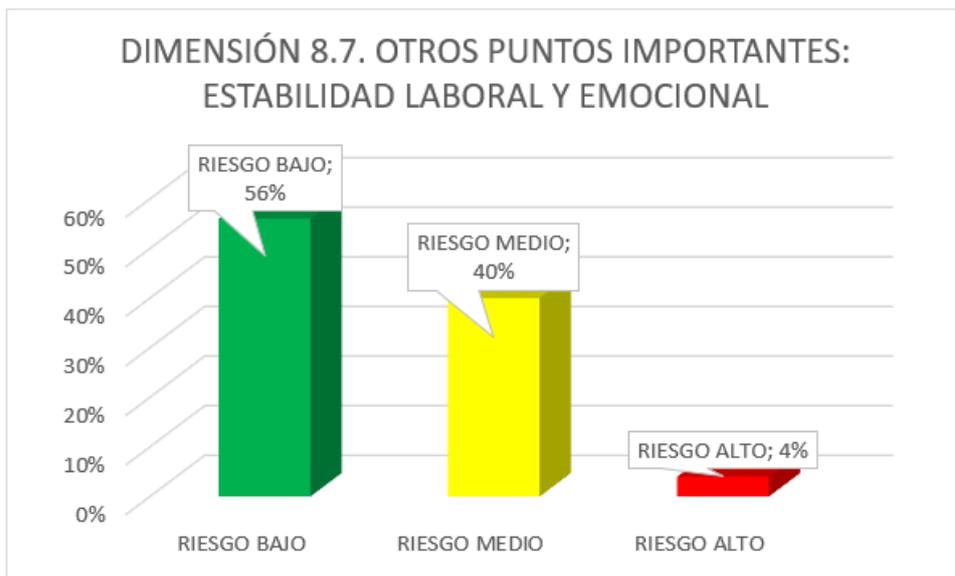
Análisis: En la distribución gráfica de la dimensión condiciones de trabajo, se observa que el mayor porcentaje de trabajadores de salud posee un riesgo bajo de 64% (n=32) mientras el 36% (n=18) corresponde a riesgo medio – alto, se debe seguir trabajando en las condiciones de seguridad para evitar enfermedades profesionales.

Figura 18. Dimensión doble presencia



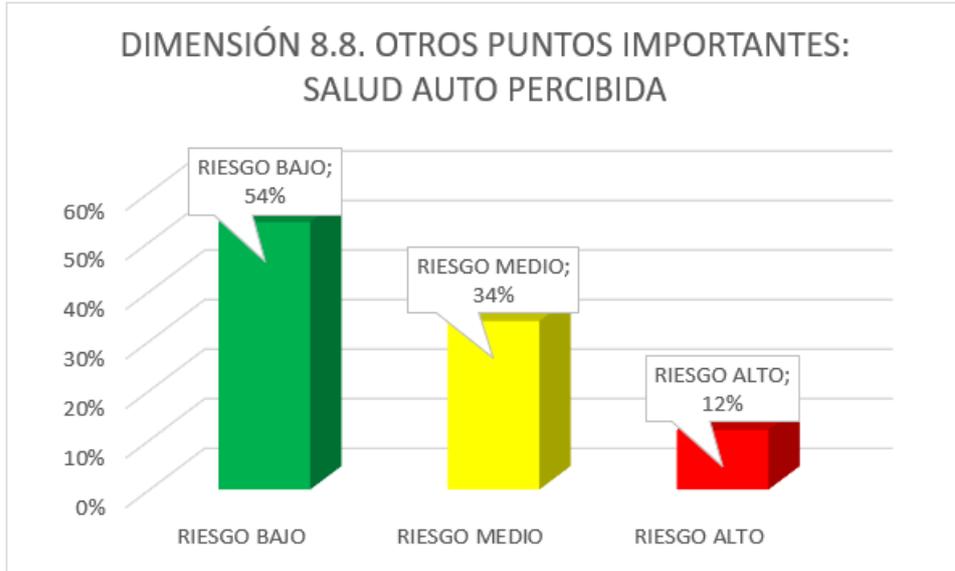
Análisis: En la distribución gráfica de la dimensión de doble presencia, se observa que el mayor porcentaje de trabajadores de salud posee un riesgo bajo de 50% (n=25) mientras el 50% (n=25) corresponde a riesgo medio - alto cifra significativa que sugiere trabajar en temas de apoyo psicológico que permitan a los trabajadores dar solución a sus problemas familiares sin afectar sus actividades laborales.

Figura 19. Dimensión estabilidad laboral y emocional.



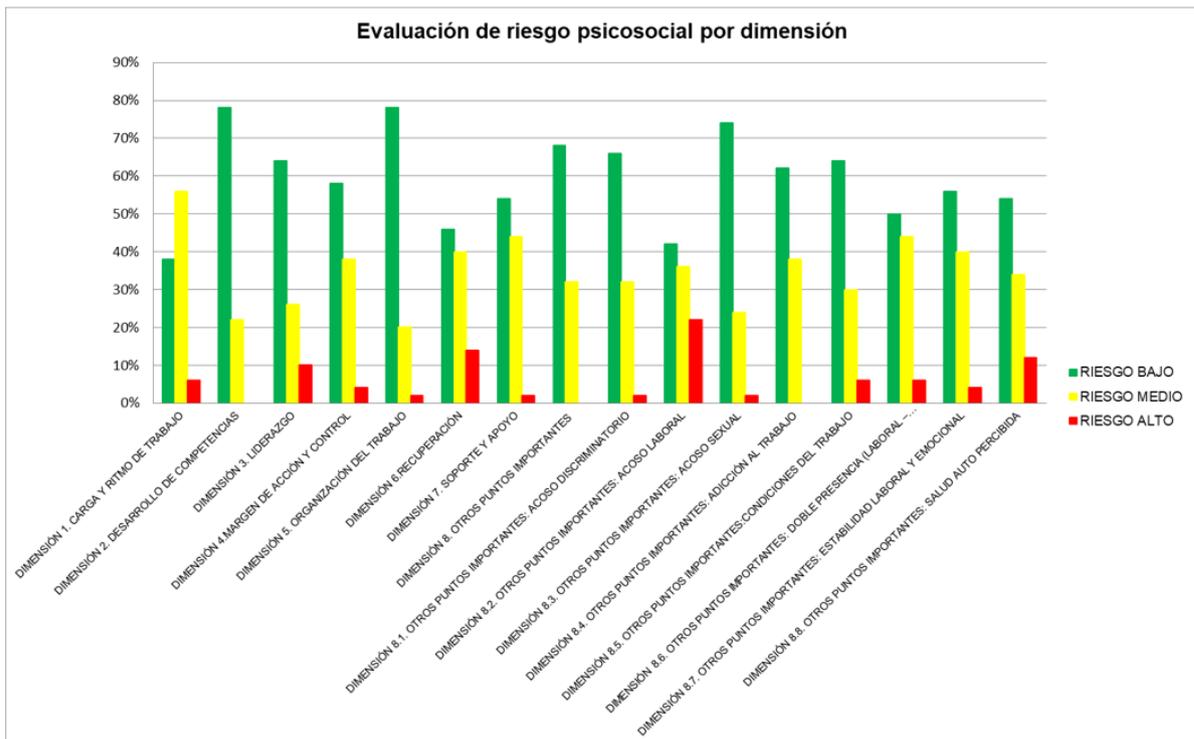
Análisis: En la distribución gráfica de la dimensión de estabilidad laboral y emocional, se observa que el mayor porcentaje de trabajadores de salud posee un riesgo bajo de 56% (n=28) mientras un valor significativo del 44% (n=22) que corresponde a riesgo medio – alto sugiere trabajar en temas de motivación personal para evitar impacto moderado en la salud de los trabajadores.

Figura 20. Dimensión de salud auto percibida.



Análisis: En la distribución gráfica de la dimensión salud auto percibida, se observa que el mayor porcentaje de trabajadores de salud posee un riesgo bajo de 54% (n=27) mientras el 46% (n=23) corresponde a riesgo medio y alto lo cual sugiere revisar e intervenir en los roles que cumplen los trabajadores.

Figura 21. Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión.



Análisis: En la distribución de la ilustración 2 de todas las dimensiones de salud, se observa que el mayor porcentaje de trabajadores de salud con **riesgo bajo** es la organización del trabajo y desarrollo de competencias con el 78% el cual se debe mantener e incrementar; con **riesgo medio** con un 78% es la carga y ritmo del trabajo; y con **riesgo alto** es la dimensión de acoso laboral con un 22%.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

2.1. Fundamentos teóricos aplicados

Muchas de las presiones relacionales y emocionales que conlleva la prestación de cuidados a otras personas cuando se trabaja en el sector servicios repercuten en la salud de los trabajadores. Las elevadas exigencias psicológicas presentes en los entornos sanitarios, así como el estrés provocado por la ambigüedad de roles, son las causas fundamentales de los conflictos de rol y los problemas de relación interpersonal (Castro, 2018).

Los riesgos psicosociales son los efectos sobre la salud que pueden comenzar cuando a una persona se la coloca en un entorno laboral difícil que no se ajusta a sus capacidades y competencias, o cuando tiene poco control sobre su trabajo y carece de asistencia (INSST, 2018).

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 33 menciona que *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”*(Asamblea Nacional, 2008).

En el Instrumento Andino de Seguridad y Salud Ocupacional en el trabajo el artículo 11 señala que *“En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial”* (Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina, 2004)

En base a este contexto, el Ministerio del Trabajo de Ecuador implementó una guía para la evaluación de riesgos psicosociales que describe cómo implementar un programa para prevenir riesgos psicosociales con un enfoque de la educación, promoción y prevención, todo lo cual incluye una oportunidad para la evaluación de los riesgos psicosociales, con el fin de promover la salud física y mental de los empleados en su lugar de trabajo, así como la abolición de la discriminación y la igualdad de género (Ministerio del Trabajo Ecuador, 2018).

La OIT (2011) teniendo en cuenta que la prevención más eficaz es la que aborda la causa a raíz. Las medidas preventivas deben centrarse en los siguientes objetivos:

- Fomentar la autonomía en el desempeño de las tareas para que los trabajadores tengan más control sobre el trabajo que realizan.
- Ampliar las posibilidades de crecimiento profesional y de utilización de conocimientos y habilidades.
- Garantizar que todos reciban un trato justo y respetuoso, y fomentar iniciativas para acabar con los prejuicios.
- Fomentar la apertura y claridad organizativas ofreciendo todos los detalles necesarios para simplificar el trabajo y adaptarse al cambio, así como permitiendo la participación tanto de los empleados actuales como de los futuros.
- Ayudar a conciliar las obligaciones laborales y familiares.
- Ajustar la carga de trabajo a la duración de la jornada laboral.

Descripción de la propuesta

La propuesta de este trabajo de titulación es el Diseño de un programa de prevención de riesgos psicosociales el cual será aplicado a todo el personal operativo del Centro de Salud Zapotillo- Provincia de Loja.

La misma se le describe a continuación primero se realizó la evaluación al personal operativo mediante del cuestionario de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo, luego se analizaron los hallazgos de la evaluación y por último se elaboró el programa.

Estructura general



Descripción gráfica para el diseño del programa de prevención de riesgo psicosocial.

a. Explicación del aporte

Propuesta

Diseño de un programa de prevención de riesgos psicosociales del personal operativo del Centro de Salud Zapotillo-Loja Ecuador.

Introducción

El diseño del programa de prevención de riesgo psicosocial del personal operativo del Centro de Salud Zapotillo ha sido determinado para proteger al personal que labora en las instalaciones del centro de salud, el cual propone medidas preventivas, de control, de mitigación, de compensación, capacitación y seguimiento.

El programa de prevención deberá ser entendido como una herramienta dinámica, y por lo tanto variable en el tiempo, el cual deberá ser actualizado y mejorado en la medida en que los procedimientos y prácticas de las actividades se vayan modificando.

1. Objetivo general

- Prevenir los riesgos psicosociales identificados en el personal operativo del Centro Salud Zapotillo- Loja Ecuador.

2. Objetivos específicos

- Identificar los riesgos psicosociales de mayor incidencia en el Centro de Salud Zapotillo.
- Elaborar medidas de prevención de los riesgos psicosociales identificados.

- Proporcionar al personal administrativo y operativo un instructivo para garantizar un entorno laboral positivo.

3. Alcance:

El programa de prevención de riesgos psicosociales está dirigido a todo el personal operativo (enfermeras, médicos, odontólogos, técnicos de laboratorio clínico, paramédicos y choferes del Centro de Salud Zapotillo)

4. Responsables:

Máxima autoridad, Departamento de psicología y Talento Humano.

5. Actividades del programa

Tabla 3. Riesgo Psicosocial: Carga y ritmo de trabajo

Programa de riesgo psicosocial 001				
Dimensión: Carga y Ritmo de Trabajo				
Medida	Prevención y mitigación de los riesgos psicosociales			
Objetivo	Disminuir el estrés y la tensión derivadas del alto ritmo de trabajo			
Actividades a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar mediante reunión, la carga de trabajo de cada uno de los puestos de trabajo dentro de cada área para una distribución equitativa(profesiograma). • Socializar con el personal operativo el horario de atención de las diferentes áreas del centro de salud. • Realización de Pausas Activas (Ejercicios de respiración consciente para relajar mente y cuerpo) • Alternar tareas pesadas con otras más ligeras. 			
Beneficiarios	Recursos	Responsable	Indicadores	Medios de verificación
Personal operativo del Centro de Salud Zapotillo	Personal capacitado Materiales de oficina y tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Máxima autoridad • Departamento de Psicología y Talento Humano 	Número de asistentes	Informe de la carga laboral de cada uno de los trabajadores emitido por talento humano (biométrico). Registro de asistencia. Evidencia fotográfica.

Tabla 4. Riesgo Psicosocial: Recuperación

Programa de riesgo psicosocial 002				
Dimensión: Recuperación				
Medida		Prevención y mitigación de los riesgos psicosociales		
Objetivo		Implantar tiempos de descanso en la rutina laboral del personal operativo y así disminuir la tensión de los trabajadores.		
Actividades a desarrollar		<ul style="list-style-type: none"> • Implementar la rotación de actividades para disminuir la monotonía, rutina y fatiga mental. • Realización de Pausas Activas (Ejercicios de respiración consciente para relajar mente y cuerpo.) 		
Beneficiarios	Recursos	Responsable	Indicadores	Medios de verificación
Personal operativo del Centro de Salud Zapotillo	Personal capacitado Materiales de oficina y tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Máxima autoridad • Departamento de Psicología y Talento Humano 	Número de asistentes	Registro de asistencia. Evidencias fotográficas. Informe de actividades.

Tabla 5. Riesgo Psicosocial: Acoso laboral

Programa de riesgo psicosocial 003				
Dimensión: Otros Puntos Importantes: Acoso Laboral				
Medida		Prevención y mitigación de los riesgos psicosociales		
Objetivo		Mejorar las relaciones interpersonales y fomentar la colaboración.		
Actividades a desarrollar		<ul style="list-style-type: none"> • Investigar casos de posible mobbing laboral. • Implementar un programa de mejoramiento del clima laboral • Realizar capacitaciones sobre mobbing laboral. • Realizar talleres de sensibilización de acoso laboral. 		
Beneficiarios	Recursos	Responsable	Indicadores	Medios de verificación
Personal operativo del Centro de Salud Zapotillo	Personal capacitado Materiales de oficina y tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Máxima autoridad • Departamento de Psicología y Talento Humano 	Número de asistentes	Registro de asistencia. Evidencias fotográficas

Tabla 6. Riesgo Psicosocial: Doble presencia (Laboral- Familiar)

Programa de riesgo psicosocial 004				
Dimensión: Otros Puntos Importantes: Doble Presencia (Laboral-Familiar)				
Medida	Prevención y mitigación de los riesgos psicosociales			
Objetivo	Solventar los conflictos entre el trabajo y la vida personal encontrados en los trabajadores del centro de salud zapotillo.			
Actividades a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de un departamento de trabajo social, donde el personal en cargo se entreviste con cada uno de los trabajadores y diagnostique, investigue, de seguimiento y probables soluciones a los conflictos encontrados, así como también derive los casos que requieran atención personalizada. • Apoyar con horarios flexibles a los trabajadores que presentes o reporten incidentes familiares o personales previamente justificados. • Ejecutar talleres de inteligencia emocional aplicada al entorno personal social y laboral. 			
Beneficiarios	Recursos	Responsable	Indicadores	Medios de verificación
Personal operativo del Centro de Salud Zapotillo	Personal capacitado Materiales de oficina y tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Máxima autoridad • Departamento de Psicología y Talento Humano 	Número de asistentes.	Registro de asistencia. Certificado de talleres.

b. Estrategias y/o técnicas

El cuestionario creado por el Ministerio de Trabajo de Ecuador, se utilizó para evaluar los factores de riesgo psicosocial, o circunstancias que perjudican la salud del personal operativo del Centro de Salud de Zapotillo, y sirve como punto de partida para realizar evaluaciones más profundas en aquellas áreas donde se presentan deficiencias, con el fin de desarrollar un programa de prevención de riesgos psicosociales.

Para la intervención sobre los factores de riesgo psicosocial se tuvieron en cuenta los niveles de riesgo medio y alto, y se sugirieron medidas preventivas, entre ellas: ajustar la carga de trabajo y el ritmo de trabajo, promover estrategias de comunicación a través de talleres y formación, así como establecer sistemas de resolución de conflictos, mejorar la motivación del personal operativo, y disponer de un entorno de trabajo positivo con pausas activas que permitan reducir el estrés laboral y obtener una mayor eficiencia en el Centro de Salud de Zapotillo.

5.1. Validación de la propuesta

En la presente propuesta se ha tomado en consideración la validación de dos expertos en tema.

PISC. CASTILLO REQUENA JIMMY XAVIER, con título en Psicología General, cuenta con 4 de experiencia en el departamento de psicología del Centro de Salud Zapotillo.

PISC. PALADINES MALDONADO MARIUXI ELIZABETH, con título en Psicología Clínica, cuenta con 7 años de experiencia en el Hospital General Teófilo Dávila de la ciudad de Machala

5.2. Matriz de articulación de la propuesta

Tabla 7. Matriz de articulación

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
Diseño de un programa de prevención de riesgos psicosocial para el personal operativo del Centro de Salud Zapotillo Loja Ecuador.	Ministerio del Trabajo (Información plantilla del programa de prevención de riesgos) OIT (Organización internacional del Trabajo. OMS (Organización mundial de la salud)	Investigación descriptiva cuantitativa no experimental. Recolección de datos mediante el cuestionario del Ministerio del Trabajo. Análisis de resultados.	Para la elaboración del presente trabajo de investigación se planificaron entrevistas personales con cada uno del personal operativo del centro de salud.	Según criterio de decisión: se eligió la suma del riesgo medio -algo mayor al riesgo bajo, como resultado de las evaluaciones del riesgo psicosocial mediante cuestionario de las 8 dimensiones se encontraron 4 con exposición a riesgo medio -alto cuales fueron: Carga y Ritmo de Trabajo, Recuperación, Otros Puntos Importantes: Acoso Laboral y doble presencia (Laboral-Familiar)	Cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial del Ministerio del Trabajo.

CONCLUSIONES

- La revisión de información bibliográfica sobre los riesgos psicosociales a los que está expuesto el personal operativo del Centro de Salud Zapotillo muestra que existe un vínculo entre las emociones de sus empleados y los factores que generan el ambiente laboral.
- El cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo del Ecuador para el personal operativo del Centro de Salud Zapotillo el resultado global de riesgos psicosociales se muestra que el 68 % está expuesto a un nivel de riesgo bajo, 32% a un riesgo medio y 0% a un riesgo alto, tener un porcentaje nulo como **riesgo global alto**, no significa que no existe riesgo, ya que, el cuestionario cuenta con ocho dimensiones desglosado por varios ítems, como resultado de cada ítem existe un porcentaje moderado de riesgo alto.
- Dentro de las ocho dimensiones cuatro que por criterio de decisión mayor al riesgo bajo presentan porcentajes entre riesgo medio – alto se encuentran: carga y ritmo de trabajo con 62%, recuperación con 54%, otros puntos importantes (acoso laboral) 58% y otros puntos importantes (doble presencia laboral – familiar) con 50%.
- Con la identificación de los riesgos psicosociales a los que están expuestos el personal operativo del Centro de Salud Zapotillo, se diseñó un programa de prevención de riesgos psicosociales que delinea detalladamente las actividades para el manejo de dichos riesgos para que se desarrolle de manera óptima para cada dimensión.

RECOMENDACIONES

- Los trabajadores de las diferentes instituciones tomen conciencia de la importancia de prevención de algún tipo de riesgo.
- Es importante examinar la fiabilidad y los resultados ideales de la herramienta de evaluación que se va a utilizar, así como los componentes que la integran.
- Utilizar el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo de Ecuador ya que cuenta con un programa tabulador, en el que solo se ingresa los datos recolectados de la encuesta y calcula automáticamente el nivel de riesgo que maneja una institución.
- Se aconseja a las instituciones públicas o privadas que no cuenten con departamentos de trabajo social realizar o de salud y seguridad ocupacional realicen ocasionalmente talleres o capacitaciones sobre los riesgos psicosociales existentes con el fin de prevenirlos
- Se recomienda que se implemente el programa de prevención de riesgos psicosociales descrito en este estudio para crear un ambiente de trabajo saludable en el Centro de Salud de Zapotillo. El programa debe mantenerse y modificarse cuando cambien las funciones del personal operativo.
- Los resultados obtenidos en esta investigación pueden usarse como referencia para futuras investigaciones.

BIBLIOGRAFÍA

- Allande, R., García, J. J., Fagundo, J., Navarro, Y., Climent, J. A., & Gómez, J. (2022). Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. *Rev Esp Salud Pública*, 96(21), e1-11. www.msrebs.es/resp
- Ansoleaga, E. (2015). Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. *Revista Médica de Chile*, 143(1), 47–55. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872015000100006>
- Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Registro Oficial 449 de 20-Oct.-2008*.
- Bustamante, M., Gómez, J., Daniel Tenjo, Lara, J., & Navarro, D. (2019). La importancia de la salud mental en el mundo laboral. *Punto de Vista*. <https://doi.org/https://doi.org/10.15765/pdv.v11i16.1420>
- Bustillo, M., Rojas, J., Sánchez, A., Sánchez, L., Montalvo, A., & Rojas, M. (2015). Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en Hospital Universitario de Cartagena. *Revista Duazary*, 12(1), 32–40. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=512156301005%0ACómo>
- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos - Derechos y Valores*, 2, 159–172. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Castro, N. (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 155–159.
- Galarza, I., Tocto, B., & Peñaloza, B. (2021). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital. *Revista Eruditus*, 1(1), 45–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.35290/re.v2n1.2021.397>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo*. 13(1), 104–116.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2020). *Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas*.
- 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*, 5(5), 8018–8035. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887

- Ministerio del Trabajo. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. *Guía Para La Aplicación Del Cuestionario de Evaluación de Riesgo, 1*, 29. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GUÍA-PARA-LA-APLICACIÓN-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACIÓN-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>
- Ministerio del Trabajo Ecuador. (2018). Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales. *Guía Ministerio Del Trabajo Ecuador, 1–21*.
- Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente, 21*(40), 532–544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. *Género, Salud y Seguridad En El Trabajo, 3*(5), 2–8.
- Pozo, C. M. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. In *Universidad Andina Simón Bolívar*. <https://bit.ly/3Om1jXf>
- Raffo Lecca, E., Raez Guevara, L., & Cachay Boza, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data, 16*(1), 070. <https://doi.org/10.15381/idata.v16i1.6420>
- Rivera, D. (2019). Gestión del riesgo psicosocial y organizacional, un análisis bibliométrico. *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería, 7*(1), 30–35. <https://doi.org/10.15649/2346030x.492>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. del pilar B. (2014). Metodología de investigación. In *McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A DE C.V.* (Vol. 6).
- Soler, J. (2016). *Caracterización de los factores de riesgo psicosociales extralaborales, intralaborales y de estrés de una compañía manufacturera, en su unidad de negocio de venta por catálogo, en la ciudad de Bogotá*. Universidad de Manizales.
- Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina. (2004). Resolución 547. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Acuerdo de Cartagena*. http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/RESOLUCIÓN-957.-REGLAMENTO-DEL-INSTRUCTIVO-ANDINO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO.pdf%0Ahttps://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento_Resolución-secretaría-Andina-957.pdf
- Vallejo, F., Rubio, W., & Medranda, G. (2019). Riesgos psicosociales en personal médico que labora en el Hospital Rodríguez Zambrano en Manta, Ecuador. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

**Ministerio
del Trabajo**



República
del Ecuador

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

Instrucciones para completar el cuestionario:	
1.	El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2.	La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3.	Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.
4.	Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5.	Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6.	No existen respuestas correctas o incorrectas.
7.	Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8.	El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9.	Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

DATOS GENERALES

ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2años		11-20años	
		3-10años		Igual o superior a 21	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52años	
		25-34años		Igual o superior a 53	
		35-43años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Sexo del trabajador o servidor:	Mujer:		Hombre:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión		Puntos			
DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

LIDERAZGO					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

RECUPERACION					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

SOPORTE Y APOYO					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumpla dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc. mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	
Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.	
Interpretación de Resultados:	
Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga	
Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.	
Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.	
Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.	
Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios	

Fuente: Ministerio del Trabajo de Ecuador

Anexo 2. Autorización del director Distrital del Centro de Salud Zapotillo



Zapotillo, 07 de febrero de 2023

Señora
Cinthia Carolina Paredes Rivera
MEDICO
Presente
De mi especial consideración;

Acuso recibo comunicación de 03 de febrero de 2023

Al respecto, en calidad de Autoridad responsable de este Distrito de Salud 11D09, en el marco del proyecto de tesis denominado: "DISEÑO DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL PERSONAL OPERATIVO DEL CENTRO DE SALUD ZAPOTILLO- LOJA ECUADOR", autorizo la aplicación de insumos para todo el personal operativo del centro de salud, titulares y contratados.

Con sentimiento de consideración y estima.

Atentamente,

DENIS EDUARDO MARTINEZ SANCHEZ
DIRECTOR DISTRITAL 11D09 ZAPOTILLO-SALUD

Ministerio de Salud Pública



Anexo 3. Validación de experto 1- Psic. Jimmy Castillo

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de un programa de prevención de riesgos psicosociales del personal operativo del Centro de Salud Zapotillo-Loja Ecuador.

Autor el Trabajo/Artículo: Cinthia Carolina Paredes Rivera.

Fecha: 08/03/2023

Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. **Objetivo General:** Diseñar un programa de prevención de riesgos psicosociales del personal operativo del Centro de Salud Zapotillo-Loja Ecuador.
2. **Objetivo específico 1:** Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los diferentes riesgos psicosociales presentes en el personal médico y de enfermería.
3. **Objetivo específico 2:** Determinar el nivel de riesgos psicosociales predominantes en el personal operativo del Centro de Salud.
4. **Objetivo específico 3:** Elaborar un programa de prevención de riesgos psicosociales para disminuir los riesgos existentes en el personal operativo del Centro de Salud Zapotillo.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Jimmy Xavier Castillo Requena	1104639081	Psicólogo General	4 años

Criterios de evaluación:

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

Evaluación:

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

Resultado de la Validación:

VALIDADO	✓	NO VALIDADO		FIRMA DEL EXPERTO	 JIMMY XAVIER CASTILLO REQUENA
----------	---	-------------	--	-------------------	--

Anexo 4. Validación de experto 2 - Psic. Mariuxi Paladines

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de un programa de prevención de riesgos psicosociales del personal operativo del Centro de Salud Zapotillo-Loja Ecuador.

Autor el Trabajo/Artículo: Cinthia Carolina Paredes Rivera.

Fecha: 08/03/2023

Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. **Objetivo General:** Diseñar un programa de prevención de riesgos psicosociales del personal operativo del Centro de Salud Zapotillo-Loja Ecuador.
2. **Objetivo específico 1:** Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los diferentes riesgos psicosociales presentes en el personal médico y de enfermería.
3. **Objetivo específico 2:** Determinar el nivel de riesgos psicosociales predominantes en el personal operativo del Centro de Salud.
4. **Objetivo específico 3:** Elaborar un programa de prevención de riesgos psicosociales para disminuir los riesgos existentes en el personal operativo del Centro de Salud Zapotillo.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Mariuxi Elizabeth Paladines Maldonado	0705216935	Psicóloga clínica	7 años

Criterios de evaluación:

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

Evaluación:

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

Resultado de la Validación:

VALIDADO	✓	NO VALIDADO		FIRMA DEL EXPERTO	 MARIUXI ELIZABETH PALADINES MALDONADO
-----------------	---	--------------------	--	--------------------------	---

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL / ESCUELA DE
POSGRADOS**

**FORMATO PARA DESCRIBIR LOS APORTES A LA INVESTIGACIÓN Y
VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD EN EL TRABAJO DE TITULACIÓN – (RESUMEN
INV+VCS)**

*(según el Instructivo de Estructura y Normas de Trabajos de Titulación para Grado
y Posgrado UISRAEL 2021)*

Estudiante(s):	Cinthia Carolina Paredes Rivera
Programa de maestría:	Seguridad y salud ocupacional.
Proyecto desarrollado:	Diseño de un programa de prevención de riesgos psicosociales del personal operativo del Centro de Salud Zapotillo, Loja, Ecuador.
Fecha de entrega final del TT:	16 marzo 2023
Línea de investigación institucional a la cual tributa el proyecto:	Gestión Integrada de Organizaciones y Competitividad Sostenible.
Beneficiarios directos e indirectos del proyecto:	
<p>Los beneficiarios directos en este proyecto de investigación son el personal operativo del Centro de Salud Zapotillo-Loja Ecuador.</p> <p>Los beneficiarios indirectos son los pacientes ya que a través de este se podrá mejorar la relación médico-paciente porque es fundamental brindar una atención médica de calidad en el diagnóstico y tratamiento de las enfermedades. Al reducir los riesgos psicosociales, los médicos podrán concentrarse en su responsabilidad social más importante: cuidar y tratar a los pacientes.</p>	
Resumen de los aportes de la investigación para el área del conocimiento	
<p>Los factores de riesgo psicosocial son condiciones de trabajo inadecuadas y deficientes, relacionadas con las relaciones sociales que se establecen dentro de una institución o empresa que aumentan la probabilidad de producir malos resultados para la salud y seguridad en el trabajo.</p> <p>La evaluación de riesgos psicosociales permite identificar necesidades y establecer planes de acción encaminados a cambiar aquellas condiciones laborales que están afectando perjudicialmente a la salud de los empleados.</p>	
Resumen de los aportes de vinculación con la sociedad: empresas, organizaciones y comunidades	
<p>El desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Zapotillo mejorará de manera efectiva mediante un programa de prevención de riesgos psicosociales dando como resultado un ambiente de trabajo saludable donde los empleados se sientan valorados y contribuyan a un ambiente de trabajo positivo, mejorando así su salud física y mental.</p> <p>La institución se beneficiará porque el programa será de gran ayuda para gestionar y orientar estos elementos mediante la implementación de estrategias de mejora para fortalecer aspectos que pudieran impulsar el bienestar y la salud, así como mediante la creación de estrategia para reducir y gestionar este tipo de amenazas, disminuyendo así los gastos asociados a posibles siniestros laborales.</p> <p>La relación médico-paciente se verá beneficiada ya que es fundamental brindar una atención médica de calidad en el diagnóstico y tratamiento de las enfermedades. Al reducir los riesgos psicosociales, los médicos podrán concentrarse en su responsabilidad social más importante: cuidar y tratar a los pacientes.</p>	
Nota: se adjunta al proyecto	

Firmas de responsabilidad:

Estudiante	Profesor-tutor del proyecto	Coordinador del programa de maestría
		

Revisado por:

Coordinación de Vinculación con la Sociedad	Coordinación de Investigación