

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

TEMA:

Factores de riesgo psicosociales en médicos generales de Atención Primaria en el
Centro de Salud tipo C Materno Infantil Santa Lucía

AUTORA:

Fajardo Pita Chelsea Elizabeth

Previo a la obtención del grado Académico de:

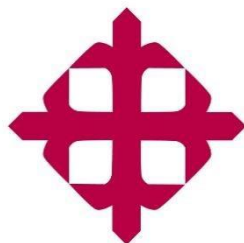
MAGÍSTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TUTORA:

Psic. Galarza Colamarco, Alexandra Patricia, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

2026



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el Médico, Fajardo Pita Chelsea Elizabeth como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Psic. Alexandra Galarza Colamarco, Mgs.

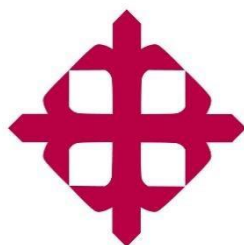
REVISORA

Lic. Andrea Ocaña Ocaña, Ph.D.

DIRECTOR DEL PROGRAMA

Dr. Ricardo Loaiza Cucalón, Mgs.

Guayaquil, a los 11 días del mes de marzo del año 2026



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Fajardo Pita Chelsea Elizabeth

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación “**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN MÉDICOS GENERALES DE ATENCIÓN PRIMARIA EN EL CENTRO DE SALUD TIPO C MATERNO INFANTIL SANTA LUCIA**” previa a la obtención del **Grado académico de Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de la tesis del Grado Académico en mención.

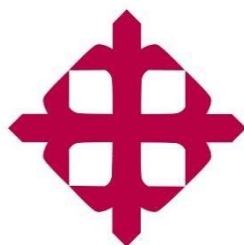
Guayaquil, a los 11 días del mes de marzo del año 2026

EL AUTOR



Firmado electrónicamente por:
**CHELSEA ELIZABETH
FAJARDO PITA**
Validar únicamente con FirmaEC

Fajardo Pita Chelsea Elizabeth



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

AUTORIZACIÓN

Yo, Fajardo Pita Chelsea Elizabeth

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación del Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo** titulada: “**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN MÉDICOS GENERALES DE ATENCIÓN PRIMARIA EN EL CENTRO DE SALUD TIPO C MATERNO INFANTIL SANTA LUCIA**”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 11 días del mes de marzo del año 2026

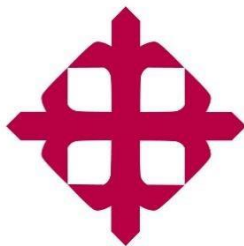
EL AUTOR:



Firmado electrónicamente por:
**CHELSEA ELIZABETH
FAJARDO PITA**

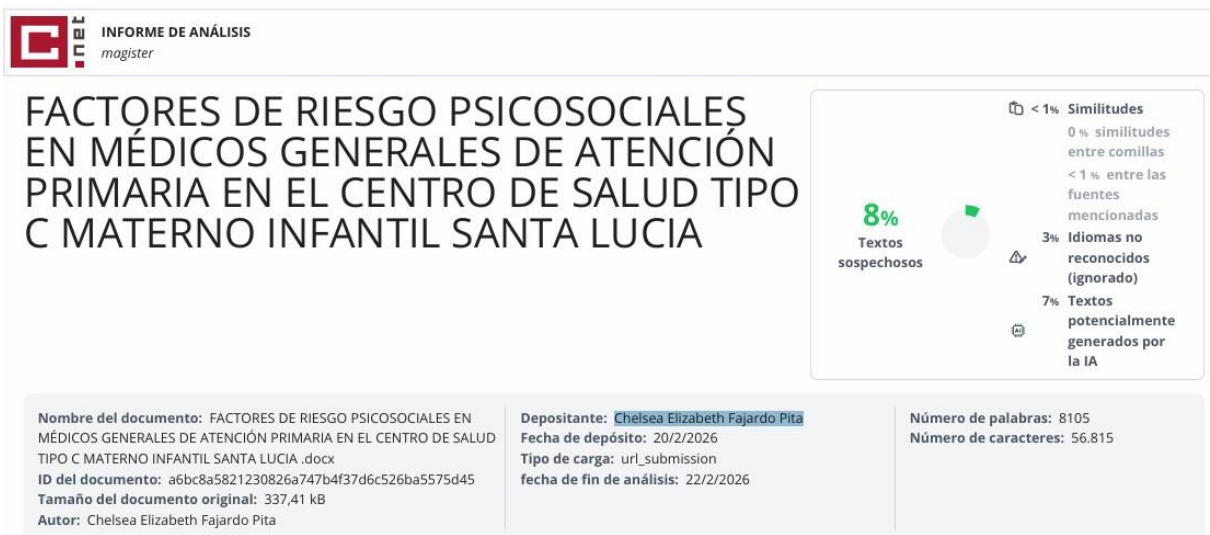
Validar únicamente con FirmaEC

Fajardo Pita Chelsea Elizabeth



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE
GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

INFORME DE COMPILATIO



TEMA: Factores de riesgo psicosociales en médicos generales de atención primaria en el Centro de Salud tipo C Materno Infantil Santa Lucía

MAESTRANTE: Fajardo Pita Chelsea Elizabeth

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, III COHORTE



ELABORADO POR: Psic. Alexandra Galarza Colamarco, Mgs.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓ

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser mi guía constante en cada etapa de este camino. Por darme fortaleza en los momentos de cansancio, claridad en los momentos de duda y esperanza cuando el esfuerzo parecía superar las fuerzas. Sin Su gracia, nada de esto habría sido posible.

A mi familia, mi base, mi refugio y mi mayor motivación. Gracias por su paciencia infinita, por sostenerme en los días difíciles y celebrar conmigo cada pequeño logro. Este triunfo también es suyo, porque detrás de cada meta alcanzada siempre estuvo su amor incondicional.

A mis amigos y compañeros de maestría, quienes hicieron de este año un proceso compartido y más llevadero. Gracias por las horas compartidas, por los trabajos en grupo, por el apoyo mutuo, por las risas en medio del estrés y por recordarme que no estaba sola en este desafío.

Este trabajo no representa solo un requisito académico cumplido; simboliza disciplina, perseverancia y crecimiento personal y profesional. A todos los que formaron parte de este proceso, gracias por ser luz en este camino.

Con gratitud y orgullo, Chelsea

DEDICATORIA

A mi padre, que hoy no está físicamente conmigo, pero cuya presencia vive en cada paso que doy. Gracias por sembrar en mí la disciplina, la valentía y el amor por el trabajo honesto. Este logro lleva su nombre grabado en mi corazón, porque sé que desde el cielo guía mis pasos y celebra conmigo cada meta alcanzada. Para mi gran amigo que también partió, su recuerdo es impulso, su memoria es inspiración.

Y en especial, me lo dedico a mí. A la mujer que decidió no rendirse. A la profesional que, entre responsabilidades, cansancio y desafíos, eligió seguir adelante. A quien dudó en algunos momentos, pero nunca dejó de creer.

Este trabajo representa esfuerzo silencioso, sacrificios personales y una convicción profunda de superación. Me lo dedico como símbolo de resiliencia, crecimiento y amor propio.

Con honor y gratitud, Chelsea

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÓN	1
Planteamiento del problema	2
Objetivo General	3
Objetivos Específicos	3
Justificación	4
CAPÍTULO 1 MARCO TEORICO	6
1.1 Definición	6
1.2 Etapas	7
1.3 Fases	8
1.4 Beneficios	8
1.5 Factores Específicos para Médicos en Atención Primaria	10
1.6 Modelo Teórico de Riesgos Psicosociales	10
1.7 Consecuencias y Necesidad de Gestión	11
1.8 Aplicación en el Contexto del Centro de Salud Tipo C	11
1.9 Antecedentes	11
1.10 Técnica de promoción de la metodología de la 5S	11
CAPÍTULO 2	13
2.1 Variables de la investigación	13
2.2 Operacionalización de las variables	14
2.3 Alcance de la investigación	15
2.4 Tipo de estudio	15

	IX
2.5 Uso de Inteligencia Artificial Generativa	16
2.6 Instrumento de recolección de datos.....	17
CAPÍTULO 3.....	18
3.1 Justificación de la propuesta de intervención basada en la metodología 5S	18
3.2 Seiri (Clasificación).....	19
3.3 Seiton (Orden)	20
3.4 Seiso (limpieza).....	20
3.5 Seiketsu (Normalización)	20
3.6 Shitsuke (Disciplina).....	20
3.7 Cronograma referencial de aplicación futura de la metodología 5S	21
3.8 Flujograma.....	21
3.9 Propuesta de intervención	23
3.10 Resultados de las evaluaciones.....	24
3.11 Análisis de los resultados de los cuestionarios	25
CONCLUSIONES	27
RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30
ANEXOS	33
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tabla de Operacionalización de Variables	14
Tabla 2. Cronograma del plan de implementación	21

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1. Flujograma metodología 5S.....	22
Ilustración 2. Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión	24

RESUMEN

Esta investigación analizó los factores de riesgos psicosociales presentes en los médicos generales de atención primaria del Centro de Salud Tipo C Materno Infantil Santa Lucía, con el objetivo de realizar un diagnóstico descriptivo de las condiciones laborales que influyen en su bienestar mental y físico. en el lapso de septiembre 2024 a mayo 2025 y su objetivo fue conocer las crisis del entorno laboral desde una metodología descriptiva. Esta se desarrolló por medio de un estudio cuantitativo y de corte transversal, no es experimental, a través de un Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador, aplicado a la totalidad de la población, en este caso conformada por 25 colegas del área de la medicina general. Toda la información que se obtuvo fue analizada y procesada a través del Excel institucional facilitado por el Ministerio, esto permitió conseguir dimensionalmente los resultados y niveles de riesgo. Los resultados la presencia de niveles medios y altos de riesgo psicosocial en varias dimensiones evaluadas, relacionadas principalmente con la carga y ritmo de trabajo, el liderazgo, la organización del trabajo, los tiempos de recuperación y el apoyo institucional, lo que se refleja en la percepción del bienestar mental y físico del personal médico. A partir de este diagnóstico, se plantean recomendaciones preventivas orientadas a mejorar el entorno laboral, apoyadas en la metodología de las 5S como estrategia organizacional para fortalecer la seguridad y salud en el trabajo.

Palabras Claves: Factores de riesgo psicosocial; atención primaria de salud; salud mental; estrés laboral; metodología 5S

ABSTRACT

This research analyzes the psychosocial risk factors present among general practitioners in primary care at the Type C Maternal and Child Health Center Santa Lucía, with the objective of conducting a descriptive diagnosis of the working conditions that influence their mental and physical well-being. The study was carried out during the period from September 2024 to May 2025 and was aimed at identifying critical areas of the work environment from a descriptive approach. This research is a quantitative, cross-sectional study, which is non-experimental, based solely on the Psychosocial Risk Assessment Questionnaire from the Ministry of Labor of Ecuador. The questionnaire was administered to the entire population, in this case, 25 colleagues in the field of general medicine. This research does not aim to analyze interventions or establish causal relationships, but rather to describe the degree of risk. All data obtained were analyzed and processed using the institutional Excel spreadsheet provided by the Ministry, allowing for the dimensional analysis of the results and risk levels. The results show medium to high levels of psychosocial risk across several assessed dimensions, primarily related to workload and pace, leadership, work organization, recovery time, and institutional support. This is reflected in the perception of mental and physical well-being among medical staff. Based on this assessment, preventive recommendations are proposed to improve the work environment, supported by the 5S methodology as an organizational strategy to strengthen occupational safety and health.

Keywords: Psychosocial risk factors; primary health care; mental health; work-related stress; 5S methodolog

INTRODUCCIÓN

Esta investigación se centra en el análisis de los factores de riesgo psicosocial presentes en los médicos generales de atención primaria del Centro de Salud Tipo C Materno Infantil Santa Lucía. Estos factores corresponden a condiciones adversas del entorno laboral que pueden influir en la percepción de la salud mental y física de los profesionales médicos, quienes enfrentan altas demandas emocionales, sobrecarga laboral, falta de apoyo institucional y dificultades para equilibrar la vida laboral y personal. (Ortega Aldás & Villarroel Vargas, 2020; Bravo-Albarracín, 2025). En tal sentido, esta situación no solo repercute en el ambiente laboral y personal de los médicos, así como también influye en la seguridad y desenvolvimiento del servicio a un grupo de personas vulnerables del centro médico.

La carencia de investigaciones en las cuales se describan específicamente los riesgos del Centro de Salud Tipo C Materno Infantil Santa Lucía, da a notar que existe una necesidad de enfocarnos en un trabajo investigativo que facilite externar como es el entorno laboral de los médicos. Diversas investigaciones han señalado que los riesgos psicosociales en el personal de salud constituyen un problema creciente que requiere ser evaluado mediante instrumentos estandarizados y validados (Castillo Veloz, 2022; Bravo-Albarracín, 2025).

Desde un enfoque cuantitativo, el estudio se desarrolla bajo un diseño no experimental, de corte transversal y de tipo descriptivo, lo que permite analizar los factores de riesgo psicosocial presentes en los médicos generales de atención primaria del Centro de Salud Tipo C Materno Infantil Santa Lucía, limitándose a la descripción y caracterización de dichos factores en un momento determinado, sin establecer relaciones causales, correlaciones estadísticas ni evaluaciones de impacto.

El método aplicado permite conocer la incidencia y la magnitud de riesgo psicosocial por dimensiones, de igual forma manera en que estos factores se reflejan en la salud mental y física del personal de la salud, partiendo desde los hitos intrínsecos en el instrumento oficial. El resultado

permite identificar las crisis en el entorno laboral y cuales son los niveles de mayor atención, esto coincide con investigaciones previas en similitud de escenarios (Valencia & Contrera, 2022; Ortega Aldás & Villarroel Vargas, 2020).

Finalmente, los resultados obtenidos sirven como base para la formulación de recomendaciones preventivas orientadas a la mejora del entorno laboral, apoyadas en la metodología de las 5S como estrategia de gestión organizacional, la cual ha demostrado ser útil para promover ambientes de trabajo más ordenados, seguros y saludables (Hirano, 1996; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2013).

Planteamiento del problema

La problemática del presente trabajo de titulación, titulado “Factores de riesgo psicosociales en médicos generales de atención primaria en el Centro de Salud Tipo C Materno Infantil Santa Lucía”, se evidencia en la presencia de condiciones laborales adversas que pueden afectar el bienestar mental y físico del personal médico. Entre estas condiciones se encuentran la sobrecarga laboral, la presión emocional constante, la falta de apoyo institucional y los desequilibrios entre la vida laboral y personal, situaciones que han sido ampliamente descritas en la literatura científica como factores asociados al estrés laboral y al agotamiento emocional (Ortega Aldás & Villarroel Vargas, 2020; Bravo-Albarracín, 2025).

Estas condiciones no solo comprometen la salud integral de los médicos generales, sino que también pueden repercutir negativamente en la percepción de la calidad, seguridad y eficiencia del servicio brindado a la población materno-infantil atendida en el centro de salud, incrementando el riesgo de ausentismo, rotación del personal y disminución del desempeño profesional. (Castillo Veloz, 2022; Bravo-Albarracín, 2025).

Puntualizando concretamente el caso del Centro de Salud Tipo C Materno Infantil Santa Lucía, no contamos con estudios previos en donde se refleje sistemáticamente en donde den a conocer los riesgos de los colegas médicos generales por medio de pruebas normatizadas por los órganos reguladores. La carencia de información concreta obstaculiza

el conocimiento y puntualización de los puntos críticos del eje laboral, lo cual impide la implementación de correcciones basadas científicamente.

Ante esta situación, surge la necesidad de realizar un estudio con enfoque cuantitativo y alcance descriptivo, mediante la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador al 100 % de la población de médicos generales de atención primaria. El diagnóstico obtenido permitirá caracterizar el nivel de riesgo psicosocial existente y servirá como base para la formulación de recomendaciones orientadas a la mejora de las condiciones laborales y al fortalecimiento de la seguridad y salud en el trabajo, en concordancia con lo propuesto por diversos autores en el ámbito de la salud ocupacional (Ortega Aldás & Villarroel Vargas, 2020; Valencia & Contrera, 2022).

Objetivo General

Analizar los factores de riesgo psicosocial presentes en los médicos generales de atención primaria del Centro de Salud Tipo C Materno Infantil Santa Lucía durante el período septiembre 2024 – mayo 2025, mediante un estudio de enfoque cuantitativo y descriptivo, utilizando el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador, con el fin de obtener un diagnóstico que sirva de base para la formulación de recomendaciones preventivas orientadas a mejorar el entorno laboral y el bienestar del personal médico.

Objetivos Específicos

Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en los médicos generales de atención primaria del Centro de Salud Tipo C Materno Infantil Santa Lucía, mediante la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador.

Describir la prevalencia y el nivel de riesgo psicosocial de los médicos generales, de acuerdo con las dimensiones evaluadas en el cuestionario, tales como carga y ritmo de trabajo, liderazgo, organización del trabajo, recuperación, apoyo institucional y otros factores relevantes.

Examinar la manifestación de los riesgos psicosociales, la salud mental y el estado físico de

los médicos generales, iniciando con la muestra de indicadores del instrumento a aplicar.

Generar un informe diagnóstico integral, basado en el análisis del 100% de la población estudiada (25 médicos generales), que permita visualizar con claridad las áreas críticas relacionadas con los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral del Centro de Salud Tipo C Materno Infantil Santa Lucía, proporcionando información útil para el diseño de futuras intervenciones preventivas institucionales.

Proponer recomendaciones preventivas orientadas a la mejora de las condiciones organizacionales y del ambiente de trabajo, sustentadas en los resultados del diagnóstico obtenido y apoyadas en la metodología de las 5S como estrategia de mejora continua.

Justificación

La atención primaria es fundamental para la prestación efectiva del sistema de salud, donde los médicos generales desempeñan un rol clave, especialmente en centros materno-infantiles que atienden a poblaciones vulnerables. Durante los últimos años, algunos estudios se ha demostrado que existe una presencia importante de factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la salud, los cuales tienen largas jornadas laborales, lo que genera estrés, inconvenientes en la vida laboral y personal y esto afecta notablemente el desempeño en su cotidianidad (Bravo-Albarracín, 2025; Valencia & Contrera, 2022).

El presente trabajo se llevó a cabo con la información disponible que se logró recaudar con respecto a los temas mencionados previamente, en donde las condiciones laborales, las condiciones en las que desarrollan sus actividades cotidianas laborales, tienden a reflejar características particulares. Si lo vemos bajo la teoría, va a permitir tener una visión clara en los factores de riesgo dentro del entorno de atención primaria, brindando información de un ámbito poco estudiado.

Observar y descomponer los factores de riesgo va a permitir diseñar actividades que prevengan la mejora de los beneficios y obtener beneficios para el personal médico, así como también de las personas que usan el servicio (Bravo-Albarracín, 2025; Ortega Aldás

& Villarroel Vargas, 2020).

En tal sentido esta investigación y los resultados obtenidos, brindan una información sólida y esto permitirá crear normas públicas que promuevan un saludable ambiente laboral, y esto traerá consigo prevenir problemas de salud relacionados con el estrés y el burnout, consiguiendo un sistema de salud más saludable. Desde una perspectiva práctica y social, los resultados servirán para la toma de decisiones institucionales y el diseño de estrategias de intervención orientadas a mejorar el bienestar físico y emocional de los médicos generales, beneficiando también a los usuarios del sistema de salud y por ende al nivel de calidad de servicios que se prestan en los centros de salud.

CAPÍTULO 1

MARCO TEORICO

1.1 Definición

Los factores de riesgo psicosocial se definen como condiciones o características del entorno laboral que pueden repercutir negativamente en la salud psicológica y física de los trabajadores. En el caso del personal médico, estos riesgos incluyen sobrecarga laboral, demandas emocionales intensas, falta de apoyo institucional y desequilibrios entre la vida personal y laboral, elementos asociados al estrés laboral y al síndrome de burnout. Estos factores están relacionados con una disminución en la calidad del desempeño profesional y aumento de trastornos psicológicos y físicos (Bravo-Albarracín, 2025; Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo - INSST, s.f.; Cifuentes-Casquete et al., 2021).

La identificación de estos factores psicosociales permite comprender el problema del presente trabajo de investigación, ya que la presencia de estos e los médicos generales del Centro de Salud Tipo C Materno Infantil Santa Lucia, y de manera prolongada en el tiempo puede alterar de manera directa en el bienestar su bienestar integral y como consecuencia perjudicar la calidad de atención brindada aspecto que se relaciona de manera directa con el objetivo general del estudio.

Los mencionados de riesgo están conceptualizados como circunstancias en el medio laboral y organizacional, esto perjudica en el sentido psicológico y físico de los colaboradores (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], s.f.). Hablando del personal de la salud, estos riesgos afectan directamente en la carga emocional, las jornadas intensas, la responsabilidad cargada a los personales y la falta de apoyo institucional, lo cual genera estrés laboral y el síndrome de burnout (Bravo-Albarracín, 2025; Cifuentes-Casquete et al., 2021).

Los factores de riesgo psicosocial aplicados en el campo laboral, es aquello que imposibilita el correcto desarrollo de las actividades, generando estrés, perjudicando la salud mental, la cotidianidad de las actividades personales y laborales (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], s.f.).

Los factores de riesgo psicosocial se definen como aquellas condiciones presentes en el entorno laboral y organizacional que pueden afectar la salud psicológica y física de los trabajadores. Adentrándonos netamente al tema del personal de la salud, específicamente los médicos, los riesgos involucran alta demanda de carga laboral, jornadas extensas, sin apoyo gubernamental.

Estudios recientes indican que los médicos en atención primaria enfrentan un incremento de riesgos psicosociales derivados de jornadas prolongadas, turnos rotativos, recursos limitados y demandas emocionales relacionadas con la atención a pacientes materno-infantiles (Valencia-Contrera, 2022; Ortega Aldás & Villarroel Vargas, 2020). La pandemia por COVID-19 coincidió con un contexto de mayor presión laboral, así como con manifestaciones en la percepción de la salud mental del personal sanitario (Lema-García et al., 2023). Esta información permite situar el problema de investigación en un contexto contemporáneo, destacando la relevancia del estudio al enmarcarlo en un escenario materno-infantil caracterizado por una elevada demanda emocional y asistencial.

El modelo de riesgos psicosociales destaca la interacción entre demandas laborales, control que tiene el trabajador sobre su trabajo y apoyo social, factores que determinan el equilibrio o desequilibrio que afecta el bienestar (INSST, s.f.). En este sentido, la percepción de riesgo psicosocial es un predictor importante de problemas de salud mental, ausentismo laboral y baja calidad en la atención médica (Bravo-Albarracín, 2025; Cifuentes-Casquete et al., 2021). Este modelo teórico sirve como fundamento del estudio, ya que permite analizar e interpretar los resultados considerando las condiciones laborales que perciben los médicos generales del Centro de Salud Tipo C Materno Infantil Santa Lucía.

1.2 Etapas

El análisis de los factores psicosociales, desde un enfoque teórico, suele involucrar varias etapas, tales como la identificación o diagnóstico de riesgos, la descripción de sus posibles manifestaciones en la salud y el desempeño laboral, la formulación de propuestas preventivas, y la recomendación de acciones de seguimiento, de acuerdo con la literatura especializada (INSST, s.f.; Ortega Aldás & Villarroel Vargas, 2020). Este proceso, desarrollado de forma progresiva, permite obtener una comprensión amplia de las condiciones laborales del personal médico, así

como analizar de qué manera los riesgos psicosociales se presentan y van cambiando en el ámbito de la atención primaria, especialmente en escenarios con una elevada carga asistencial y emocional.

1.3 Fases

Las fases de un proceso integral para abordar riesgos psicosociales incluyen diagnóstico inicial mediante encuestas o entrevistas, diseño de medidas preventivas basadas en datos, ejecución de intervenciones específicas para mitigar riesgos, y evaluación o seguimiento continuo para ajustar y sostener mejoras (Bravo-Albarracín, 2025; Valencia-Contrera, 2022). En tal sentido, esta investigación se realizará en dos etapas principalmente, la fase de investigación y presentación de resultados y la fase de conclusiones y sugerencias.

La aplicación de estas fases permite organizar el análisis de los riesgos psicosociales de manera sistemática, favoreciendo la interpretación de los resultados en función de las condiciones reales de trabajo y de las percepciones del personal médico permitiendo así que el análisis de resultados sea más claro y concreto para la toma de decisiones e implementaciones de mejora para el centro de salud.

1.4 Beneficios

El manejo adecuado de riesgos psicosociales mejora la salud mental y física del personal médico, reduce el ausentismo y la rotación, aumenta la satisfacción laboral y la calidad del servicio de salud, además de fortalecer un ambiente laboral resiliente y sostenible (Bravo-Albarracín, 2025; Lema-García et al., 2023). Estos beneficios resultan especialmente relevantes cuando se abordan desde un enfoque sistemático, ya que permiten describir y relacionar las condiciones psicosociales del entorno laboral con expresiones de bienestar o afectaciones en la salud del personal médico, favoreciendo una comprensión más amplia del fenómeno en los contextos de atención primaria.

Los factores de riesgo psicosocial se definen como aquellas condiciones presentes en el entorno laboral y organizacional que pueden afectar la salud psicológica y física de los trabajadores (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], s.f.). En el personal médico, estos riesgos incluyen la alta exigencia emocional, la carga de trabajo intensa, la

responsabilidad constante y la falta de apoyo institucional, todos elementos que han sido asociados con el estrés laboral y el síndrome de burnout (Bravo-Albarracín, 2025; Cifuentes-Casquete et al., 2021).

Estas variables son observables y medibles dentro del contexto laboral, permitiendo su análisis desde un enfoque descriptivo y correlacional que facilite identificar patrones y relación entre el entorno de trabajo y la salud mental y física del personal médico.

Los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral son aquellas condiciones o aspectos del entorno de trabajo que pueden afectar negativamente la salud mental y física de los trabajadores (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], s.f.). En el caso de los médicos generales, estos riesgos se intensifican debido a la naturaleza exigente y emocionalmente demandante de su labor.

Esta mayor exigencia hace necesario definir con precisión la población de estudio y establecer criterios claros de inclusión y exclusión, con el fin de que los resultados representen de forma fiel la realidad del personal médico que cumple funciones asistenciales en el ámbito de la atención primaria.

Los factores de riesgo psicosocial se definen como aquellas condiciones presentes en el entorno laboral y organizacional que pueden afectar la salud psicológica y física de los trabajadores. En el caso del personal médico, estos riesgos comprenden la alta exigencia emocional, la intensa carga de trabajo, la responsabilidad constante y la falta de apoyo institucional. Estos factores están estrechamente vinculados con el estrés laboral y el síndrome de burnout mencionado previamente, que producen agotamiento emocional, despersonalización y disminución del rendimiento profesional.

Investigaciones recién publicadas, dan a conocer que los médicos de primera línea deben afrontar el incremento de riesgos psicosociales por los factores mencionados previamente en los párrafos antecesores (Valencia-Contrera, 2022; Ortega Aldás & Villarroel Vargas, 2020). La pandemia por COVID-19 aumentó estas causales, niveles intensos de trabajo, muchos sin condiciones recomendadas, con cantidades grandes de pacientes y arriesgando sus vidas. (Lema-García et al., 2023).

El modelo de riesgos psicosociales destaca la interacción entre demandas laborales, control que tiene el trabajador sobre su trabajo y apoyo social, factores que determinan el equilibrio o desequilibrio que afecta el bienestar (INSST, s.f.). En este sentido, la percepción de riesgo psicosocial es un predictor importante de problemas de salud mental, ausentismo laboral y baja calidad en la atención médica (Bravo-Albarracín, 2025; Cifuentes-Casquete et al., 2021). Este modelo permite conocer un marco conceptual sólido para el análisis de las variables del estudio y orienta la selección de dimensiones e indicadores a ser evaluados mediante instrumentos estandarizados.

El análisis y la gestión de estos factores en el Centro de Salud Tipo C Materno Infantil Santa Lucía permitirán establecer intervenciones específicas para reducir el impacto negativo sobre los médicos generales, fortalecer su resiliencia y mejorar las condiciones de trabajo, con beneficios directos en el bienestar del personal y en la atención a la población (Ortega Aldás & Villarroel Vargas, 2020; Valencia-Contrera, 2022).

Estos riesgos dan a notar la interacción de demandas laborales, el poder que tienen el colaborador sobre sus jornadas y el apoyo social, lo cual genera estabilidad o inestabilidad. Lo cual trae como consecuencia el correcto ambiente del colaborador. Es por esto la importancia de desarrollar esta investigación para con eso poder pulir lo que ya existe y mitigar lo negativo del entorno, para eliminar todo lo que impide el correcto desarrollo de las actividades de los mismos.

1.5 Factores Específicos para Médicos en Atención Primaria

Diversos estudios han documentado que los médicos de atención primaria, especialmente en centros tipo C como el Materno Infantil Santa Lucía, enfrentan jornadas prolongadas, turnos rotativos y recursos limitados, lo que incrementa el riesgo psicosocial (Valencia-Contrera, 2022; Ortega Aldás & Villarroel Vargas, 2020). La exigencia emocional por atender poblaciones vulnerables suma estrés adicional.

1.6 Modelo Teórico de Riesgos Psicosociales

El presente brinda la información para conocer las demandas del campo laboral y cuales han sido las decisiones tomadas en cuanto al entorno de los colaboradores de la salud y el respaldo social, con lo cual se determina la estabilidad psicosocial. (INSST, s.f.). Cuando las

demandas sobrepasan el control y el respaldo no es suficiente, el bienestar y desarrollo de las funciones del colaborador de la salud sufre trastornos en su salud

1.7 Consecuencias y Necesidad de Gestión

La percepción de riesgos psicosociales está asociada a problemas de salud mental como ansiedad, depresión y burnout, así como a manifestaciones en la percepción de la calidad del desempeño, ausentismo y rotación laboral (Bravo-Albarracín, 2025; Cifuentes-Casquete et al., 2021). Por ello, la identificación y caracterización de estos factores resulta fundamental para preservar la salud del personal médico y contribuir a la calidad de atención. Este análisis permitirá analizar las variables estudiadas desde un enfoque descriptivo, sin establecer relaciones causales ni correlaciones estadísticas, fortaleciendo la validez del estudio.

1.8 Aplicación en el Contexto del Centro de Salud Tipo C

En el Centro de Salud Tipo C Materno Infantil Santa Lucía, la falta de estudios previos precisos evidencia la urgencia de caracterizar estos riesgos y desarrollar estrategias preventivas contextuales. La gestión adecuada puede fortalecer la resiliencia de los médicos generales, mejorar sus condiciones laborales y, en consecuencia, beneficiar la atención materno-infantil de la comunidad (Ortega Aldás & Villarroel Vargas, 2020; Valencia-Contrera, 2022). Este vacío científico sustenta la pertinencia del estudio y su contribución al campo de la seguridad y salud en el trabajo.

1.9 Antecedentes

La problemática de los factores de riesgo psicosocial en médicos generales en atención primaria radica en la alta incidencia de condiciones adversas que afectan su salud mental y física, como la sobrecarga laboral, presión emocional constante, falta de apoyo institucional y desequilibrios entre vida laboral y personal.

1.10 Técnica de promoción de la metodología de la 5S

La metodología de las 5S se despliega en las acciones de clasificar, ordenar, limpiar, estandarizar y mantener, se reconoce como una herramienta de gestión organizacional aplicable al campo de la seguridad y salud en el trabajo, ya que busca mejorar las condiciones del entorno

laboral y disminuir diversos factores de riesgo, entre ellos los de carácter psicosocial. La metodología de las 5S contribuye a la mejora del entorno de trabajo mediante la organización, el orden y la estandarización de los procesos, lo que favorece condiciones laborales más seguras y reduce factores de riesgo que pueden afectar el bienestar de los trabajadores (Hirano, 1996).

En el Centro de Salud Tipo C Materno Infantil Santa Lucía, la aplicación de esta metodología puede aportar a la reducción de la carga mental vinculada al desorden en los espacios de trabajo, a la falta de claridad en las funciones y a la presión operativa cotidiana, favoreciendo un ambiente más organizado y con mayor previsibilidad en las tareas. La mejora de la organización del trabajo y del entorno físico constituye un elemento clave para la prevención de riesgos laborales y psicosociales, al incidir directamente en la seguridad, la eficiencia y el bienestar del personal (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2013).

Desde un enfoque preventivo, esta metodología se encuentra en concordancia con los principios de la seguridad y salud en el trabajo, al promover condiciones laborales más seguras, eficientes y saludables, complementando las acciones orientadas a la gestión de los riesgos psicosociales identificados en el presente estudio.

CAPÍTULO 2

MARCO METODOLOGICO

2.1 Variables de la investigación

Variable Independiente: Factores de Riesgo Psicosocial

- Condiciones del entorno laboral que pueden afectar la salud mental y física del trabajador.
- Dimensiones comunes:
- Carga y ritmo de trabajo.
- Demandas emocionales y psicológicas.
- Falta de apoyo organizacional e institucional.
- Control percibido sobre las tareas laborales.
- Conflictos y ambigüedad de roles. (estrés, sobrecarga laboral, etc)

Variable Dependiente: Salud Mental y Física del Médico General

- Estado emocional, psicológico y físico afectado por los factores psicosociales.
- Indicadores:
- Nivel de estrés percibido.
- Síntomas de agotamiento o burnout.
- Problemas psicosomáticos relacionados con la carga laboral.
- Capacidad de resiliencia y bienestar general.

Variable Interviniente o Moderadora (opcional en análisis): Estrategias de afrontamiento o apoyo organizacional

- Mecanismos que usan los médicos para manejar el estrés y los riesgos psicosociales.
- Apoyo que brinda la institución para mitigar efectos negativos.

2.2 Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Instrumento	Escala
Factores de Riesgo Psicosocial	Condiciones en el entorno laboral que afectan la salud psicológica y física del trabajador	Presencia de sobrecarga laboral, presión emocional, falta de apoyo institucional, y desequilibrio vida laboral-personal	Carga laboral alta, presión emocional constante, falta de apoyo, desequilibrio entre trabajo y vida personal	Encuesta estructurada	Likert (1-5)
Salud Mental y Física	Estado emocional, psicológico y físico del trabajador	Niveles de estrés, agotamiento emocional, síntomas físicos relacionados con estrés	Síntomas de estrés, agotamiento, enfermedades psicosomáticas	Encuesta y entrevista	Likert (1-5), reportes
Incidencia de Factores	Frecuencia con que los factores de riesgo afectan a los médicos generales	Número y porcentaje de médicos afectados por cada factor según reportes y encuestas	Frecuencia y porcentaje de afectación por factor	Encuesta	Frecuencia, porcentaje
Recomendaciones Preventivas	Medidas propuestas para mitigar los efectos negativos de los factores de riesgo psicosocial	Estrategias diseñadas para reducir riesgos y mejorar el bienestar laboral basadas en resultados del estudio	Propuestas de intervención y prevención	Análisis documental	Cualitativa

Tabla 1. Tabla de Operacionalización de Variables

2.3 Alcance de la investigación

La presente investigación tiene un alcance descriptivo. Es descriptiva porque da paso a descubrir y puntualizar los factores que afectan la salud de los médicos generales de atención primaria del Centro de Salud Tipo C Materno Infantil Santa Lucía, considerando las condiciones laborales, organizacionales y emocionales que influyen en su desempeño y bienestar.

El alcance de la investigación se delimita al contexto institucional del Centro de Salud Tipo C Materno Infantil Santa Lucía, lo que posibilita obtener resultados situados y pertinentes que aporten evidencia para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de la atención primaria, sin pretender generalizar los hallazgos a otras instituciones de salud (Arias Gonzáles, 2021).

2.4 Tipo de estudio

La investigación corresponde a un estudio no experimental, debido a que las variables de interés no son manipuladas, sino observadas tal como se presentan en el contexto laboral real de los médicos generales. Este tipo de diseño es apropiado cuando se analizan fenómenos relacionados con condiciones laborales y salud ocupacional, donde no es posible ni ético intervenir directamente sobre el entorno de trabajo (Hernández Sampieri & Mendoza, 2022).

Asimismo, el estudio es de corte transversal, ya que la recolección de la información se realizará en un único momento del tiempo, permitiendo describir la situación actual de los factores de riesgo psicosocial y su relación con la salud mental y física del personal médico.

El enfoque metodológico es principalmente cuantitativo, sustentado en la aplicación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo, lo que permite obtener información estructurada y medible sobre las dimensiones evaluadas.

Es importante señalar que el presente estudio posee un alcance descriptivo, ya que se orienta a identificar y detallar los factores de riesgo psicosocial presentes en los médicos generales del Centro de Salud Tipo C Materno Infantil Santa Lucía. Este tipo de investigación permite caracterizar un fenómeno tal como ocurre en la realidad, sin intervenir ni modificar las

condiciones existentes, lo que facilita obtener un diagnóstico claro de la situación estudiada. Según Hernández Sampieri y Mendoza (2022), los estudios descriptivos tienen como propósito especificar las características y propiedades de una población o fenómeno determinado, permitiendo comprender su comportamiento dentro de un contexto específico.

De igual manera, la investigación es de corte transversal, debido a que la recolección de los datos se realizó en un único momento del tiempo, dentro del período establecido para el estudio. Este tipo de diseño permite analizar la situación actual de la población en relación con las variables estudiadas, sin realizar seguimiento en el tiempo. Arias (2021) señala que los estudios transversales permiten observar y analizar una realidad en un momento determinado, lo cual resulta útil para describir condiciones presentes en una población específica.

Asimismo, el estudio corresponde a un diseño no experimental, ya que no se manipuló ninguna de las variables de investigación ni se aplicaron intervenciones que alteraran el entorno laboral de los participantes. La investigación se limitó a observar y analizar los factores de riesgo psicosocial tal como se presentan en el contexto natural del personal médico. De acuerdo con Kerlinger y Lee (2021), los estudios no experimentales se caracterizan porque el investigador observa los fenómenos en su ambiente natural sin intervenir ni modificar las variables, lo que permite obtener información objetiva y representativa de la realidad estudiada.

2.5 Uso de Inteligencia Artificial Generativa

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se utilizaron herramientas de inteligencia artificial generativa como apoyo para la corrección de estilo, organización del contenido y mejora de la redacción académica. Su uso se limitó a tareas de apoyo editorial, sin intervenir en la recolección de datos, análisis de resultados, interpretación de la información ni elaboración de conclusiones, las cuales fueron realizadas exclusivamente por la autora.

Toda la información generada con apoyo de inteligencia artificial fue revisada, validada y contrastada por la autora, garantizando la coherencia metodológica y la fidelidad de los resultados presentados. En ningún caso se utilizó inteligencia artificial para manipular datos, generar resultados, crear experimentos simulados o alterar la

información obtenida mediante el instrumento aplicado.

2.6 Instrumento de recolección de datos

Para la recolección de la información se utilizó el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador, el cual consiste en una herramienta oficial diseñada para identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral. Este instrumento permite analizar diferentes aspectos relacionados con las condiciones de trabajo y su posible influencia en la salud y el bienestar de los trabajadores, siendo una herramienta usada frecuentemente en el ámbito de la seguridad y salud ocupacional.

El cuestionario se encuentra estructurado en varias secciones o dimensiones que evalúan aspectos como la carga y ritmo de trabajo, el liderazgo, la organización del trabajo, el apoyo institucional, la recuperación y otros factores relacionados con el entorno laboral. Las preguntas están formuladas en formato de escala tipo Likert, lo que permite medir la percepción de los participantes de manera cuantificable y facilitar el análisis estadístico de los resultados. Según el Ministerio del Trabajo del Ecuador (2018), este instrumento permite identificar los niveles de riesgo psicosocial y establecer un diagnóstico de las condiciones laborales existentes.

El instrumento fue aplicado a la totalidad de la población objeto de estudio, conformada por 25 médicos generales que laboran en el Centro de Salud Tipo C Materno Infantil Santa Lucía. La aplicación del cuestionario permitió obtener información directa y confiable sobre la percepción del personal médico en relación con su entorno laboral.

Posteriormente, los datos recolectados fueron procesados mediante la matriz digital proporcionada por el Ministerio del Trabajo, la cual permite clasificar los resultados en niveles de riesgo bajo, medio y alto, facilitando su interpretación. Este procedimiento permitió realizar un análisis descriptivo de los factores de riesgo psicosocial presentes en el personal médico, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos planteados en la investigación.

CAPÍTULO 3

PROPUESTA PREVENTIVA REFERENCIAL BASADA EN LA METODOLOGÍA 5S

La propuesta se basa en la metodología de las 5S, la cual se plantea como una referencia metodológica, con el fin de mejorar el orden, la limpieza y las condiciones organizacionales del personal médico. Cabe señalar que la presente investigación no contempla la implementación, ejecución ni evaluación de dicha metodología, manteniéndose en un nivel propositivo y teórico.

3.1 Justificación de la propuesta de intervención basada en la metodología 5S

La selección de la metodología de las 5S como base para la presente propuesta preventiva se fundamenta en los resultados obtenidos durante el proceso de diagnóstico, en el cual se identificaron niveles medios y altos de riesgo psicosocial en varias dimensiones evaluadas, especialmente aquellas relacionadas con la carga y ritmo de trabajo, la organización del trabajo, el liderazgo, los tiempos de recuperación y el apoyo institucional. Estos hallazgos evidencian la presencia de factores organizacionales que influyen en el entorno laboral del personal médico y que pueden afectar su bienestar físico y mental, así como su desempeño profesional.

En este contexto, la metodología de las 5S representa una alternativa pertinente, debido a que se enfoca en la mejora de las condiciones organizacionales mediante la clasificación, el orden, la limpieza, la estandarización y el mantenimiento de prácticas laborales adecuadas. Este enfoque permite fortalecer la organización del entorno de trabajo, optimizar la distribución de los recursos y facilitar el desarrollo de las actividades diarias, contribuyendo a generar espacios laborales más estructurados y funcionales. Según Hirano (1996), la aplicación de esta metodología favorece la mejora del ambiente laboral, promueve una mayor eficiencia en los procesos y contribuye a reducir factores que pueden generar estrés o sobrecarga en el trabajador.

La elección de este modelo también responde a su carácter preventivo y a su

adaptabilidad al contexto institucional, ya que permite intervenir sobre aspectos organizacionales identificados en el diagnóstico, tales como el desorden en el entorno de trabajo, la falta de estandarización en los procesos y la percepción de sobrecarga laboral. En este sentido, la propuesta se orienta a fortalecer la organización del entorno laboral, promover prácticas que faciliten el desarrollo eficiente de las actividades del personal médico y contribuir a la mejora de las condiciones en las que desempeñan sus funciones, favoreciendo un ambiente de trabajo más organizado y funcional.

Asimismo, la incorporación de esta metodología se plantea como una medida orientada a contribuir a la prevención de los factores de riesgo psicosocial identificados, mediante la mejora de los aspectos organizacionales que forman parte del entorno laboral. El fortalecimiento del orden, la claridad en los procesos y la adecuada organización de los espacios de trabajo constituyen elementos que pueden favorecer el bienestar del personal y mejorar las condiciones en las que desarrollan sus actividades diarias.

Es importante señalar que la presente propuesta tiene un carácter referencial y preventivo, ya que se plantea como una alternativa basada en los resultados del diagnóstico realizado, sin que su implementación o evaluación formen parte del alcance del presente estudio. No obstante, su formulación permite establecer una base técnica que puede ser considerada en el futuro como parte de estrategias institucionales orientadas a la mejora del entorno laboral y al fortalecimiento de la seguridad y salud en el trabajo.

3.2 Seiri (Clasificación)

Identificación y eliminación de materiales, procesos y actividades innecesarias que puedan generar estrés o carga extra. Los médicos suelen tener una acumulación de documentos, insumos o tareas que no aportan de manera significativa a los procesos del centro de salud, esto genera que tengan una sobrecarga laboral por el acumulamiento de gestiones y pueden llegar al punto de pérdida de control de esta situación. La aplicación del principio Seiri permite depurar el entorno de trabajo, facilitando la priorización de actividades esenciales y reduciendo la presión psicológica asociada a la multitarea excesiva, lo que contribuye a disminuir niveles de estrés laboral (Osada, 2019; Liker & Convis, 2021).

3.3 Seiton (Orden)

Organización sistemática de los espacios y recursos para facilitar el trabajo eficiente y reducir la presión. El tener un orden en el área de trabajo, un correcto uso de las herramientas, equipos e insumos médicos además de una documentación al día permite que los procesos sean más fluidos, sin interrupciones y por lo tanto evitan que los médicos se vean presentes en situaciones de estrés, tensión y fatiga mental. Un entorno ordenado mejora la percepción de control sobre el trabajo y reduce la ansiedad asociada a la urgencia constante en la atención primaria (Gapp, Fisher & Kobayashi, 2020).

3.4 Seiso (limpieza)

Implementación de rutinas de limpieza que promuevan un ambiente saludable y agradable. Más allá de la limpieza superficial, el enfoque de *Seiso* implica identificar de manera temprana aquellas condiciones que afectan negativamente el ambiente laboral, como el deterioro de los equipos o la inadecuación de los espacios de trabajo. En el ámbito de las instituciones de salud, contar con entornos limpios y funcionales favorece la sensación de seguridad, bienestar y confort, factores que influyen de forma positiva en la salud mental del personal médico (Singh, Ahuja & Sethi, 2022).

3.5 Seiketsu (Normalización)

Estandarización de procesos para garantizar la continuidad y estabilidad en las mejoras implementadas. La estandarización de procedimientos reduce la confusión de funciones y la incertidumbre organizacional, factores reconocidos como riesgos psicosociales. Contar con normas claras y prácticas homogéneas facilita la coordinación del trabajo médico, disminuye conflictos operativos y contribuye a un entorno laboral más predecible y estable (Liker & Convis, 2021; Gapp et al., 2020).

3.6 Shitsuke (Disciplina)

Fomento de hábitos y disciplina para mantener las mejoras y promover una cultura organizacional saludable. *Shitsuke* promueve la adopción sostenida de prácticas saludables a través del compromiso tanto individual como colectivo, lo que contribuye al

fortalecimiento de la cultura organizacional. En el contexto sanitario, la disciplina mantenida en el tiempo favorece la responsabilidad del personal frente al orden, la organización y el autocuidado, aspectos fundamentales para prevenir el agotamiento emocional y consolidar entornos laborales más resilientes (Osada, 2019; Singh et al., 2022).

3.7 Cronograma referencial de aplicación futura de la metodología 5S

El siguiente cronograma es de carácter referencial y proyectivo, y no corresponde a una implementación real dentro del período de estudio de esta investigación.

Actividad	Nov 2025	Dic. 2025	Enero 2026	Feb. 2026	Mar. 2026	Abril. 2026	Mayo. 2026	Junio 2026	Julio 2026
Diagnóstico inicial	X								
Planificación medidas 5S		X	X						
Implementación 5S			X	X	X				
Monitoreo y evaluación						X	X	X	X
Informe final y recomendaciones									X

Tabla 2. Cronograma del plan de implementación

3.8 Flujograma

El flujograma representa gráficamente las etapas metodológicas desarrolladas en la investigación, iniciando con el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial presentes en el personal médico. Posteriormente, se contempla la fase de planificación basada en la metodología 5S, seguida de su implementación progresiva en el contexto laboral. El proceso continúa con el monitoreo de las acciones ejecutadas, la evaluación de los resultados obtenidos y los ajustes necesarios, concluyendo con la elaboración del informe final que consolida los hallazgos y conclusiones del estudio

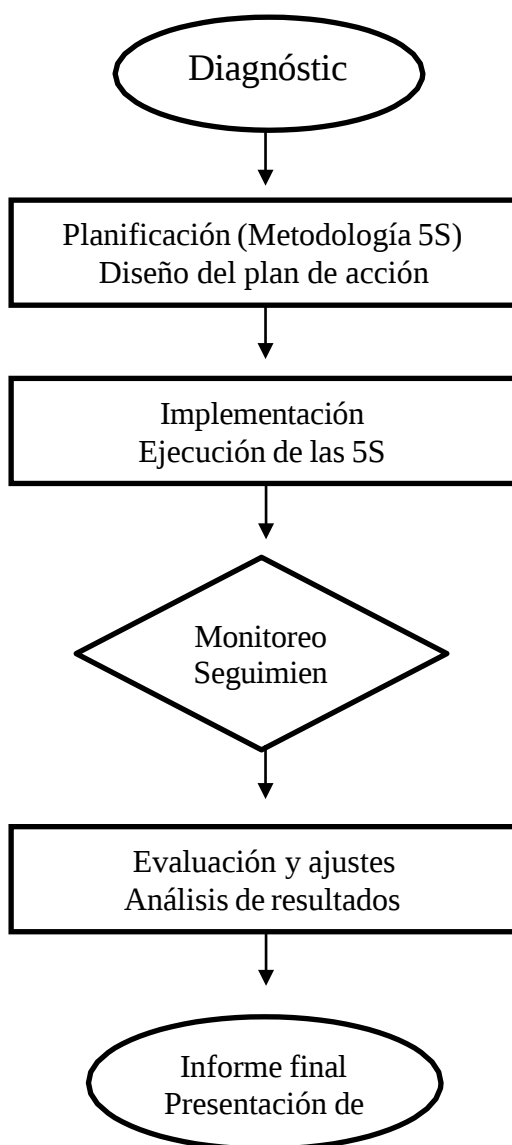


Ilustración 1. Flujograma metodología 5S

3.9 Propuesta de intervención

Siguiendo el proceso de las etapas del flujograma metodológico se han aplicado cada una de estas fases para poder cumplir con el planteamiento de la propuesta basado en la metodología de las 5S.

En la primera etapa, la de diagnóstico se definió una población de estudio de los 25 médicos generales que laboran en el Centro de Salud Tipo C Materno Infantil Santa Lucía. Para conocer los factores de riesgo psicosocial, se seleccionó el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial proporcionado de manera pública por el Ministerio del Trabajo, considerando que el mismo está desarrollado para este tipo de personal de salud. Con esta herramienta, pudimos obtener información más precisa acerca de las condiciones de trabajo en la que laboran estos especialistas de la salud y como afecta en su salud mental y física.

En la etapa de planificación, se estableció la metodología de las 5S como estrategia de mejora para este caso ya que es una herramienta orientada a mejorar el orden, la organización, los procesos de trabajo y los hábitos laborales. Esta planificación se realizó con base en los parámetros evaluados por el cuestionario, anticipando que los resultados permitirían identificar las áreas más afectadas y por ende las más necesitadas de intervención para procesos de mejora.

El primer paso consistió en la recolección de las 25 evaluaciones aplicadas (Anexo1); posteriormente, las respuestas fueron tabuladas en la base de datos digital, con el fin de obtener de manera cuantitativa la información proporcionada por los médicos participantes (Anexo2). Luego, el documento de cálculo automáticamente generó la calificación cuantitativa de los resultados, asignando los puntajes correspondientes según las escalas establecidas en el cuestionario (Anexo3).

Basándonos en estos resultados se permitió identificar los resultados correspondientes a cada una de las dimensiones evaluadas, expresados en porcentajes según el nivel de riesgo psicosocial (Anexo4). Para facilitar la interpretación de la información, los resultados fueron representados mediante gráficos de barras, lo que permite visualizar de manera clara el nivel de riesgo presente en cada dimensión analizada. Además, para una mejor comprensión de los

resultados, se incluyó la definición de cada una de las dimensiones evaluadas, proporcionada por el mismo documento Excel del Ministerio del Trabajo, junto con el análisis cuantitativo de las respuestas (Anexo5).

La etapa de evaluación y análisis de resultados permitió identificar el nivel de riesgo psicosocial presente en cada una de las dimensiones evaluadas, evidenciándose una mayor presencia de riesgos en los niveles medio y alto en varias de ellas, lo cual sirve como base para el diagnóstico del entorno laboral del personal médico, cuyos resultados se presentan a continuación.

3.10 Resultados de las evaluaciones

Según las evaluaciones realizadas y con ayuda del Excel del ministerio de trabajo, obtuvimos los siguientes resultados de la información recolectada de los médicos:

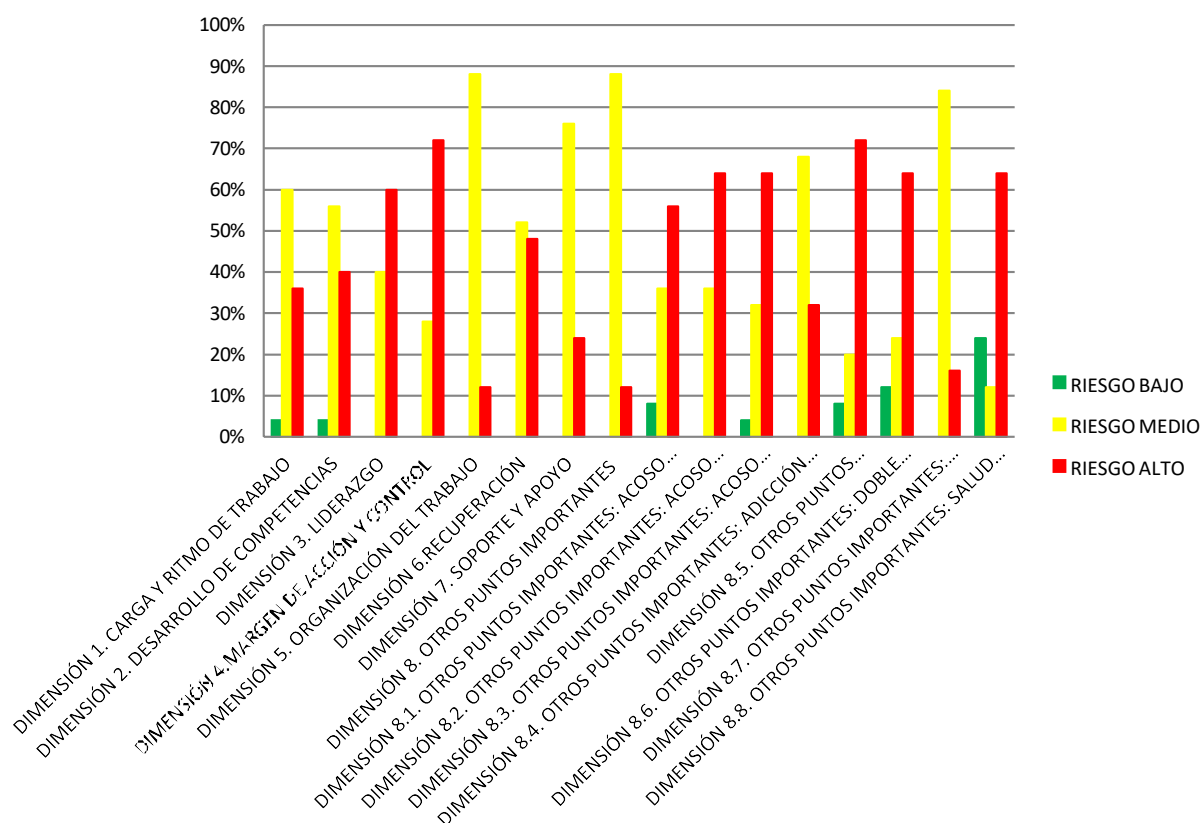


Ilustración 2. Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión

3.11 Análisis de los resultados de los cuestionarios

Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo

Los resultados muestran una que principalmente predomina el riesgo medio y alto, lo que indica que los médicos perciben una carga laboral elevada y ritmos de trabajo intenso, asociado principalmente la alta demanda asistencial y a la presión por el cumplimiento de actividades.

Dimensión 2. Desarrollo de competencias

Se identificó un riesgo mayoritariamente medio, lo que sugiere la necesidad de fortalecer espacios de capacitación y actualización profesional que permitan mejorar la percepción de crecimiento y desarrollo dentro del entorno laboral.

Dimensión 3. Liderazgo

Los resultados reflejan un nivel importante de riesgo alto, evidenciando percepciones relacionadas con limitaciones en la comunicación, apoyo y estilo de liderazgo, aspectos que influyen directamente en el clima laboral.

Dimensión 4. Margen de acción y control

Se observa una presencia relevante de riesgo alto, lo que indica una percepción limitada de autonomía en la toma de decisiones y control sobre las tareas asignadas.

Dimensión 5. Organización del trabajo

Predomina el riesgo medio, lo que sugiere dificultades relacionadas con la distribución de tareas, planificación del trabajo y claridad en los procesos.

Dimensión 6. Recuperación

Los resultados evidencian niveles elevados de riesgo, asociados a tiempos insuficientes de descanso y recuperación física y mental.

Dimensión 7. Soporte y apoyo

Se identifican niveles de riesgo medio y alto, reflejando la percepción de apoyo institucional limitado y escasos espacios de acompañamiento laboral.

Dimensión 8. Otros puntos importantes

En esta dimensión se analizan sus factores específicos que inciden en el bienestar del personal médico:

Acoso discriminatorio, laboral y sexual (8.1, 8.2 y 8.3)

Aunque en menor proporción, se evidencian percepciones de riesgo que requieren

atención preventiva.

Adicción al trabajo (8.4)

Se identifica riesgo medio, relacionado con jornadas prolongadas y dificultad para desconectarse del trabajo.

Condiciones de trabajo (8.5)

Se observa riesgo medio, asociado a infraestructura y recursos disponibles.

Doble presencia laboral–familiar (8.6)

Presenta uno de los niveles más altos de riesgo, evidenciando conflictos entre la vida laboral y personal.

Estabilidad laboral y emocional (8.7)

Se identifican percepciones de inseguridad y desgaste emocional.

Salud auto percibida (8.8)

Los resultados reflejan una percepción afectada del estado de salud general, coherente con los niveles de estrés identificados.

Estos resultados muestran la necesidad de implementar acciones de mejora, justificando la aplicación de la metodología 5S como estrategia para intervenir sobre los factores organizacionales identificados. Finalmente, la etapa de informe final consolida el análisis de los datos, la propuesta de intervención y las conclusiones, evidenciando el cumplimiento integral del flujograma metodológico planteado en la investigación.

CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos mediante la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador, se logró identificar la presencia de factores de riesgo psicosocial en los médicos generales del Centro de Salud Tipo C Materno Infantil Santa Lucía. Las dimensiones evaluadas evidenciaron niveles predominantes de riesgo medio y alto, especialmente en aspectos relacionados con la carga y ritmo de trabajo, el liderazgo, la organización del trabajo, los tiempos de recuperación y el apoyo institucional, lo que confirma la existencia de condiciones laborales que influyen en el bienestar del personal médico.

El análisis de los resultados permitió describir la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial en la población estudiada, evidenciándose que la totalidad de los médicos evaluados presenta al menos un nivel de riesgo psicosocial en alguna de las dimensiones analizadas. Esto permitió caracterizar de manera objetiva la situación actual del entorno laboral, identificando áreas específicas que requieren atención preventiva, principalmente aquellas relacionadas con la organización del trabajo y la recuperación física y mental del personal.

Asimismo, se logró examinar la manifestación de estos factores en el bienestar del personal médico, observándose que las condiciones organizacionales, la carga laboral y la falta de tiempos adecuados de recuperación influyen en la percepción del estado de salud y el equilibrio laboral–personal. Estos hallazgos reflejan la importancia de considerar los factores psicosociales como un componente relevante dentro de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de la atención primaria.

Los resultados obtenidos permitieron elaborar un diagnóstico descriptivo basado en la totalidad de la población estudiada, lo que facilitó la identificación de las dimensiones con mayor nivel de riesgo psicosocial y proporcionó información clara y objetiva sobre la situación laboral del personal médico. Este diagnóstico constituye una base técnica que permite comprender las condiciones actuales del entorno laboral y orientar la toma de decisiones institucionales.

Finalmente, con base en los resultados del diagnóstico, se planteó la metodología de las 5S como una propuesta preventiva referencial orientada a mejorar las condiciones

organizacionales del entorno laboral, fortaleciendo el orden, la organización y la estandarización de los procesos. Esta propuesta se fundamenta en la necesidad de promover entornos laborales más organizados y funcionales, contribuyendo a la prevención de factores de riesgo psicosocial y al fortalecimiento del bienestar del personal médico.

RECOMENDACIONES

Se recomienda implementar evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosocial utilizando el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador, como parte de las actividades regulares de seguridad y salud ocupacional del centro de salud. Esta práctica ha sido aplicada en instituciones de salud similares y permite identificar oportunamente situaciones que puedan afectar el bienestar del personal, facilitando la toma de decisiones preventivas.

Asimismo, se recomienda fortalecer la organización del entorno laboral mediante la aplicación progresiva de estrategias basadas en la metodología de las 5S, enfocadas en mejorar el orden, la distribución de los recursos y la estandarización de los procesos de trabajo. Este tipo de acciones ha demostrado ser efectivo en entornos sanitarios al facilitar el desarrollo de las actividades diarias, reducir la carga operativa y mejorar la percepción del entorno laboral por parte del personal.

Se sugiere promover espacios de comunicación entre el personal médico y los responsables de la coordinación institucional, con el fin de identificar necesidades relacionadas con la organización del trabajo, la distribución de tareas y el apoyo institucional. La mejora en la comunicación organizacional ha sido identificada como un factor clave para fortalecer el ambiente laboral y reducir factores de riesgo psicosocial en instituciones de salud.

También se recomienda fomentar prácticas orientadas al adecuado uso del tiempo laboral y al respeto de los períodos de descanso, contribuyendo a mejorar la recuperación física y mental del personal médico. La adecuada organización de los turnos y actividades permite reducir la percepción de sobrecarga laboral y favorecer el bienestar del trabajador.

Finalmente, se recomienda considerar la incorporación de estrategias organizacionales orientadas a mejorar las condiciones del entorno laboral, basadas en los resultados obtenidos en el diagnóstico realizado, con el fin de fortalecer la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y contribuir al bienestar del personal médico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, J. L. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting.
- Bravo-Albarracín, K. I. (2025). *Factores psicosociales que influyen en la salud mental del personal médico: Una aproximación teórica*. Revista de Medicina y Calidad de Vida, 9(1), e305. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e305>
- Cifuentes-Casquete, K., **et al.** (2021). Factores de riesgos psicosociales y síndrome de burnout en personal de salud. *Revista Científica*, 12(3), 45–58.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2017). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). SAGE Publications.
<https://collegepublishing.sagepub.com/products/241842>
- Gapp, R., Fisher, R., & Kobayashi, K. (2020). Implementing 5S within a Japanese context: An integrated management system. *Management Decision*, 58(8), 1665–1680.
<https://doi.org/10.1108/MD-10-2018-1100>
- Grove, S. K., & Gray, J. R. (2023). *Understanding nursing research: Building an evidence-based practice* (8th ed.). Elsevier.
<https://www.elsevier.com/search-results?query=Understanding+nursing+research+Grove+Gray>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Educación.
<https://bibliotecadigital.uce.edu.ec/item/1946>
- Hirano, H. (1996). *5S for operators: Five pillars of the visual workplace*. Productivity Press.
<https://www.routledge.com/5S-for-Operators-5-Pillars-of-the-Visual-Workplace/Hirano/p/book/9781138438538>

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s. f.). *Factores y riesgos psicosociales: Formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. INSST.
https://www.insst.es/documents/9488696076/Factores_y_riesgos_psicosociales.pdf
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2021). *Foundations of behavioral research* (5th ed.). Cengage Learning.
<https://www.cengage.com/search/productOverview.do?Ntt=Foundations%20of%20Behavioral%20Research>
- Lema-García, M. R., **et al.** (2023). Factores de riesgo psicosocial en el personal médico durante la pandemia de COVID-19. *Investigación Médica*, 15(4), 200–210.
- Liker, J. K., & Convis, G. L. (2021). *The Toyota Way to lean leadership*. McGraw-Hill Education.
<https://www.mheducation.com/highered/product/toyota-way-lean-leadership-liker/M9780071837794.html>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2018). Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales. Ministerio del Trabajo. <https://www.trabajo.gob.ec>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación*. OIT.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_251057.pdf
- Ortega Aldás, D. E., & Villarroel Vargas, J. F. (2020). Factores psicosociales asociados a la labor médica en atención primaria. *Dominio de las Ciencias*, 6(4), 270–285.
<https://doi.org/10.23857/dc.v6i4.1627>
- Osada, T. (2019). *The 5S's: Five keys to a total quality environment*. Asian Productivity Organization.
<https://www.apo-tokyo.org/publications/wp-content/uploads/sites/5/ind-43-5s.pdf>

Singh, J., Ahuja, I. S., & Sethi, A. S. (2022). Application of 5S methodology for workplace improvement: A review. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 35(2), 237–255.

<https://www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/IJPQM.2022.121456>

Valencia-Contrera, M. (2022). Riesgos psicosociales y calidad de vida en trabajadores de atención primaria. *Sanus*, 12(2), 87–95.

ANEXOS

Anexo 1

Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo



EL NUEVO
ECUADOR

Ministerio del Trabajo

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.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

ID	Item				
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)
Nº	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					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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	Ítem	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	Ítem	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	Ítem	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	
RECUPERACIÓN					
NR	Ítem	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		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
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	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo 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 esta 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 esta 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 e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar 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					

Anexo 2

Base de datos de resultados de las evaluaciones

	DATOS GENERALES								
No de Cuestionario	A. Fecha	B. Provincia	C. Ciudad	D. Área en el que trabaja	E. Nivel más alto de instrucción	F. Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución	G. Edad del trabajador o servido r	H. Auto - identificación étnica	I. Sexo del trabajador o servido r
CUESTIONARIO 1	31/12/2025	Guayas	Guayaquil	Operativo	Técnico / Te	3-10años	25-34años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 2	31/12/2025	Guayas	Guayaquil	Operativo	Técnico / Te	0-2años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 3	31/12/2025	Guayas	Guayaquil	Operativo	Cuarto nivel	3-10años	44-52años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 4	31/12/2025	Guayas	Guayaquil	Operativo	Técnico / Te	3-10años	16-24 años	Blanco/a	Mujer
CUESTIONARIO 5	31/12/2025	Guayas	Guayaquil	Operativo	Cuarto nivel	11-20años	35-43años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 6	31/12/2025	Guayas	Guayaquil	Operativo	Técnico / Te	0-2años	25-34años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 7	31/12/2025	Guayas	Guayaquil	Operativo	Técnico / Te	0-2años	16-24 años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 8	31/12/2025	Guayas	Guayaquil	Operativo	Cuarto nivel	11-20años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 9	31/12/2025	Guayas	Guayaquil	Operativo	Tercer nivel	3-10años	44-52años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 10	31/12/2025	Guayas	Guayaquil	Operativo	Tercer nivel	11-20años	35-43años	Afro -ecuatori	Mujer
CUESTIONARIO 11	31/12/2025	Guayas	Guayaquil	Operativo	Tercer nivel	11-20años	25-34años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 12	31/12/2025	Guayas	Guayaquil	Operativo	Cuarto nivel	3-10años	44-52años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 13	31/12/2025	Guayas	Guayaquil	Operativo	Tercer nivel	11-20años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 14	31/12/2025	Guayas	Guayaquil	Operativo	Tercer nivel	3-10años	25-34años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 15	31/12/2025	Guayas	Guayaquil	Operativo	Técnico / Te	0-2años	25-34años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 16	31/12/2025	Guayas	Guayaquil	Operativo	Cuarto nivel	3-10años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 17	31/12/2025	Guayas	Guayaquil	Operativo	Tercer nivel	3-10años	44-52años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 18	31/12/2025	Guayas	Guayaquil	Operativo	Tercer nivel	11-20años	25-34años	Afro -ecuatori	Mujer
CUESTIONARIO 19	31/12/2025	Guayas	Guayaquil	Operativo	Tercer nivel	11-20años	25-34años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 20	31/12/2025	Guayas	Guayaquil	Operativo	Técnico / Te	3-10años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 21	31/12/2025	Guayas	Guayaquil	Operativo	Cuarto nivel	11-20años	44-52años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 22	31/12/2025	Guayas	Guayaquil	Operativo	Tercer nivel	11-20años	44-52años	Afro -ecuatori	Mujer
CUESTIONARIO 23	31/12/2025	Guayas	Guayaquil	Operativo	Cuarto nivel	3-10años	35-43años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 24	31/12/2025	Guayas	Guayaquil	Operativo	Cuarto nivel	11-20años	35-43años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 25	31/12/2025	Guayas	Guayaquil	Operativo	Cuarto nivel	Igual o supe	44-52años	Mestizo/a	Mujer

1.CARGA Y RITMO DE TRABAJO				2.DESARROLLO DE COMPETENCIAS			
En desacuerdo=1 Poco de acuerdo= 2 Parcialmente de acuerdo=3 Completamente de acuerdo=4				En desacuerdo=1 Poco de acuerdo= 2 Parcialmente de acuerdo=3 Completamente de acuerdo=4			
ITEM 1. Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden o tras personas (compañeros de trabajo , usuarios, clientes)	ITEM 2. Decido el ritmo de trabajo en mis actividades	ITEM 3. Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés	ITEM 4. Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de	ITEM 5. Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui	ITEM 6. En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo	ITEM 7. En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis	ITEM 8. En mi trabajo se evalúa o bjetiva y periódicamente las actividades que realizo
2	1	2	1	4	2	1	2
3	2	4	2	2	1	4	2
4	1	2	1	4	2	2	1
2	2	1	4	3	2	1	2
1	2	4	2	2	1	2	4
4	3	3	1	1	4	1	2
2	2	1	1	2	2	2	1
4	2	2	3	3	1	2	4
1	1	1	2	4	1	1	2
4	2	1	2	2	3	2	2
2	2	2	2	4	2	3	3
4	1	4	4	3	2	4	2
3	2	1	1	1	1	1	1
1	3	4	1	1	1	1	2
3	4	3	2	2	1	3	4
3	2	1	1	1	1	1	1
1	1	4	2	1	2	1	1
2	3	1	2	2	1	2	1
1	1	1	1	3	2	1	1
2	1	3	1	4	3	4	4
4	2	2	2	2	1	2	1
2	1	2	1	4	1	3	2
2	1	1	1	2	2	3	2
4	2	1	2	4	1	1	1
1	3	4	2	1	1	2	2

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

4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL				5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO					
En desacuerdo=1 Poco de acuerdo= 2 Parcialmente de acuerdo=3 Completamente de acuerdo=4				En desacuerdo=1 Poco de acuerdo= 2 Parcialmente de acuerdo=3 Completamente de acuerdo=4					
ITEM 15. En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias o pinió n	ITEM 16. Me es permitido realizar el trabajo con co laboración de mis compañeros de trabajo y/ u o tras áreas	ITEM 17. Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando existe cambio en mi	ITEM 18. Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo	ITEM 19. Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuadas, accesibles y de fácil co mprensió n	ITEM 20. En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y lo gros de la empresa o institución a todo s lo s trabajados res servidos	ITEM 21. En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación d	ITEM 22. En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de lo s o bjetivo s	ITEM 23. Las metas y o bjetivo s en mi trabajo son claros y alcanzables	ITEM 24. Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo
1	2	1	2	1	2	3	1	2	4
2	1	2	1	2	1	3	2	1	4
1	1	2	2	1	2	3	1	4	2
2	2	1	1	2	1	3	2	4	1
1	2	1	2	1	3	2	1	4	2
2	1	2	1	3	2	1	4	2	1
1	2	1	3	2	1	4	2	1	3
2	1	3	2	1	4	2	1	3	2
1	3	2	1	4	2	1	3	2	1
2	3	1	4	2	1	3	2	1	2
1	2	1	2	1	2	3	1	2	4
2	1	2	1	2	1	3	2	1	4
1	1	2	2	1	2	3	1	4	2
2	2	1	1	2	1	3	2	4	1
1	2	1	2	1	3	2	1	4	2
2	1	2	1	3	2	1	4	2	1
1	2	1	3	2	1	4	2	1	3
2	1	3	2	1	4	2	1	3	2
1	3	2	1	4	2	1	3	2	1
2	3	1	4	2	1	3	2	1	2
2	4	1	2	1	3	2	1	4	2
1	2	1	2	3	1	2	1	4	2
2	1	3	2	1	4	2	1	2	3
1	2	1	4	2	1	3	2	1	2
2	1	2	1	3	2	1	4	2	1

6. RECUPERACIÓN En desacuerdo=1 Poco de acuerdo= 2 Parcialmente de acuerdo=3 Completamente de acuerdo=4					7. SOPORTE Y APOYO En desacuerdo=1 Poco de acuerdo= 2 Parcialmente de acuerdo=3 Completamente de acuerdo=4				
ITEM 25. Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades	ITEM 26. En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía	ITEM 27. En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo	ITEM 28. Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales	ITEM 29. Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo	ITEM 30. El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas	ITEM 31. En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas	ITEM 32. En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad	ITEM 33. En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero	ITEM 34. En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajador social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o
1	2	1	3	2	1	4	2	1	2
2	1	2	3	1	2	4	1	2	1
1	2	3	1	2	4	1	2	1	3
2	1	3	2	1	4	2	1	2	3
1	3	2	1	2	4	1	2	3	1
3	2	1	2	4	1	2	3	1	2
2	1	2	4	1	2	3	1	2	1
1	2	4	1	2	3	1	2	1	4
2	4	1	2	3	1	2	1	4	2
4	1	2	3	1	2	1	4	2	1
1	2	1	3	2	1	4	2	1	2
2	1	2	3	1	2	4	1	2	1
1	2	3	1	2	4	1	2	1	3
2	1	3	2	1	4	2	1	2	3
1	3	2	1	2	4	1	2	3	1
3	2	1	2	4	1	2	3	1	2
2	1	2	4	1	2	3	1	2	1
1	2	4	1	2	3	1	2	1	4
2	4	1	2	3	1	2	1	4	2
4	1	2	3	1	2	1	4	2	1
1	2	3	1	2	4	1	2	1	3
1	3	2	1	2	4	1	2	1	3
1	2	4	1	2	1	3	2	1	2
1	4	2	3	1	2	1	2	4	3
3	2	1	2	4	1	3	2	1	2

ITEM 35. En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente e la edad que tengan	ITEM 36. Las directrices y metas que me auto impongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo	ITEM 37. En mi trabajo existe un buen ambiente laboral	ITEM 38. Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades	ITEM 39. En mi trabajo me siento aceptado y valorado	ITEM 40. Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad	ITEM 41. Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.	ITEM 42. Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.
3	1	2	1	4	2	1	3
3	2	1	2	4	1	2	3
2	1	4	2	1	2	3	1
1	2	4	1	2	1	3	2
2	1	4	2	1	3	2	1
1	4	2	1	3	2	1	2
4	2	1	3	2	1	2	4
2	1	3	2	1	2	4	1
1	3	2	1	2	4	1	2
3	2	1	2	4	1	2	3
3	1	2	1	4	2	1	3
3	2	1	2	4	1	2	3
2	1	4	2	1	2	3	1
1	2	4	1	2	1	3	2
2	1	4	2	1	3	2	1
1	4	2	1	3	2	1	2
4	2	1	3	2	1	2	4
2	1	3	2	1	2	4	1
1	3	2	1	2	4	1	2
3	2	1	2	4	1	2	3
2	1	2	4	1	3	2	1
2	1	4	2	1	2	3	1
4	1	3	2	1	2	1	4
1	2	1	3	2	1	4	2
1	4	3	2	1	2	1	4

ITEM 43. En mi trabajo esto y libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral ▼	ITEM 44. Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental ▼	ITEM 45. Me resulta fácil relajarme cuando no esto y trabajando ▼	ITEM 46. Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo ▼	ITEM 47. Las instalaciones, ambientes, equipo s, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades ▼	ITEM 48. Mi trabajo esta libre de acoso sexual ▼	ITEM 49. En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales ▼	ITEM 50. Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona. ▼	ITEM 51. Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal. ▼
2	1	2	4	1	2	1	3	2
1	2	1	4	2	1	2	3	1
2	4	1	2	1	3	2	1	4
1	4	2	1	2	3	1	2	4
2	4	1	2	3	1	2	1	4
4	1	2	3	1	2	1	4	2
1	2	3	1	2	1	4	2	1
2	3	1	2	1	4	2	1	3
3	1	2	1	4	2	1	3	2
1	2	1	4	2	1	3	2	1
2	1	2	4	1	2	1	3	2
1	2	1	4	2	1	2	3	1
2	4	1	2	1	3	2	1	4
1	4	2	1	2	3	1	2	4
2	4	1	2	3	1	2	1	4
4	1	2	3	1	2	1	4	2
1	2	3	1	2	1	4	2	1
2	3	1	2	1	4	2	1	3
3	1	2	1	4	2	1	3	2
1	2	1	4	2	1	3	2	1
4	2	4	1	2	3	1	2	1
2	1	1	2	3	1	2	1	4
2	1	2	1	3	2	1	2	4
1	2	1	2	3	1	2	1	4
2	1	2	3	1	2	4	1	2

ITEM 43. En mi trabajo esto y libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral ▼	ITEM 44. Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental ▼	ITEM 45. Me resulta fácil relajarme cuando no esto y trabajando ▼	ITEM 46. Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo ▼	ITEM 47. Las instalaciones, ambientes, equipo s, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades ▼	ITEM 48. Mi trabajo esta libre de acoso sexual ▼	ITEM 49. En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales ▼	ITEM 50. Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona. ▼	ITEM 51. Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal. ▼
2	1	2	4	1	2	1	3	2
1	2	1	4	2	1	2	3	1
2	4	1	2	1	3	2	1	4
1	4	2	1	2	3	1	2	4
2	4	1	2	3	1	2	1	4
4	1	2	3	1	2	1	4	2
1	2	3	1	2	1	4	2	1
2	3	1	2	1	4	2	1	3
3	1	2	1	4	2	1	3	2
1	2	1	4	2	1	3	2	1
2	1	2	4	1	2	1	3	2
1	2	1	4	2	1	2	3	1
2	4	1	2	1	3	2	1	4
1	4	2	1	2	3	1	2	4
2	4	1	2	3	1	2	1	4
4	1	2	3	1	2	1	4	2
1	2	3	1	2	1	4	2	1
2	3	1	2	1	4	2	1	3
3	1	2	1	4	2	1	3	2
1	2	1	4	2	1	3	2	1
4	2	4	1	2	3	1	2	1
2	1	1	2	3	1	2	1	4
2	1	2	1	3	2	1	2	4
1	2	1	2	3	1	2	1	4
2	1	2	3	1	2	4	1	2

ITEM 52. Esto y orgullo so de trabajar en mi empresa o institución	ITEM 53. En mi trabajo se respeta mi ideología, o pinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	ITEM 54. Mi trabajo y los apo res que realizo son valo rados y me generan motivación.	ITEM 55. Me siento libre de culpa cuando no esto y trabajando en algo	ITEM 56. En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligado s a un privilegio , po r ejemplo , cafetería exclusiva, baño s exclusivo s, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente labo ral	ITEM 57. Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, o tro s)	ITEM 58. Considero que me encuentro física y mentalmente saludable
1	4	2	1	2	3	1
2	4	1	2	1	3	2
2	1	2	3	1	2	4
1	2	1	3	2	1	4
2	1	3	2	1	2	4
1	3	2	1	2	4	1
3	2	1	2	4	1	2
2	1	2	4	1	2	3
1	2	4	1	2	3	1
2	4	1	2	3	1	2
1	4	2	1	2	3	1
2	4	1	2	1	3	2
2	1	2	3	1	2	4
1	2	1	3	2	1	4
2	1	3	2	1	2	4
1	3	2	1	2	4	1
3	2	1	2	4	1	2
2	1	2	4	1	2	3
1	2	4	1	2	3	1
2	4	1	2	3	1	2
4	2	1	3	2	2	4
2	1	3	2	1	4	2
1	2	1	3	2	2	1
2	1	2	3	1	1	2
1	3	2	1	4	2	1

Anexo 3

Tabulación de resultados de las evaluaciones

N° CUESTIONARIO	DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO		DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS		DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	
CUESTIONARIO 1	6	RIESGO ALTO	9	RIESGO MEDIO	9	RIESGO ALTO
CUESTIONARIO 2	11	RIESGO MEDIO	9	RIESGO MEDIO	15	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 3	8	RIESGO MEDIO	9	RIESGO MEDIO	10	RIESGO ALTO
CUESTIONARIO 4	9	RIESGO MEDIO	8	RIESGO MEDIO	9	RIESGO ALTO
CUESTIONARIO 5	9	RIESGO MEDIO	9	RIESGO MEDIO	17	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 6	11	RIESGO MEDIO	8	RIESGO MEDIO	15	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 7	6	RIESGO ALTO	7	RIESGO ALTO	9	RIESGO ALTO
CUESTIONARIO 8	11	RIESGO MEDIO	10	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 9	5	RIESGO ALTO	8	RIESGO MEDIO	8	RIESGO ALTO
CUESTIONARIO 10	9	RIESGO MEDIO	9	RIESGO MEDIO	11	RIESGO ALTO
CUESTIONARIO 11	8	RIESGO MEDIO	12	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 12	13	RIESGO BAJO	11	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 13	7	RIESGO ALTO	4	RIESGO ALTO	7	RIESGO ALTO
CUESTIONARIO 14	9	RIESGO MEDIO	5	RIESGO ALTO	13	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 15	12	RIESGO MEDIO	10	RIESGO MEDIO	16	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 16	7	RIESGO ALTO	4	RIESGO ALTO	8	RIESGO ALTO
CUESTIONARIO 17	8	RIESGO MEDIO	5	RIESGO ALTO	10	RIESGO ALTO
CUESTIONARIO 18	8	RIESGO MEDIO	6	RIESGO ALTO	11	RIESGO ALTO
CUESTIONARIO 19	4	RIESGO ALTO	7	RIESGO ALTO	7	RIESGO ALTO
CUESTIONARIO 20	7	RIESGO ALTO	15	RIESGO BAJO	16	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 21	10	RIESGO MEDIO	6	RIESGO ALTO	10	RIESGO ALTO
CUESTIONARIO 22	6	RIESGO ALTO	10	RIESGO MEDIO	10	RIESGO ALTO
CUESTIONARIO 23	5	RIESGO ALTO	9	RIESGO MEDIO	10	RIESGO ALTO
CUESTIONARIO 24	9	RIESGO MEDIO	7	RIESGO ALTO	7	RIESGO ALTO
CUESTIONARIO 25	10	RIESGO MEDIO	6	RIESGO ALTO	14	RIESGO MEDIO

DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES		DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO		DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL		DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL		DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	
49	RIESGO MEDIO	10	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO	4	RIESGO ALTO	9	RIESGO ALTO
50	RIESGO MEDIO	10	RIESGO MEDIO	5	RIESGO MEDIO	2	RIESGO ALTO	9	RIESGO ALTO
51	RIESGO MEDIO	6	RIESGO ALTO	4	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	11	RIESGO MEDIO
50	RIESGO MEDIO	6	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO	12	RIESGO MEDIO
51	RIESGO MEDIO	6	RIESGO ALTO	3	RIESGO ALTO	3	RIESGO ALTO	10	RIESGO MEDIO
50	RIESGO MEDIO	7	RIESGO ALTO	5	RIESGO ALTO	6	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO
51	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	4	RIESGO ALTO	2	RIESGO ALTO	9	RIESGO ALTO
50	RIESGO MEDIO	6	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	6	RIESGO MEDIO	11	RIESGO MEDIO
49	RIESGO MEDIO	6	RIESGO ALTO	4	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	11	RIESGO MEDIO
50	RIESGO MEDIO	12	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO	2	RIESGO ALTO	7	RIESGO ALTO
49	RIESGO MEDIO	10	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO	4	RIESGO ALTO	9	RIESGO ALTO
50	RIESGO MEDIO	10	RIESGO MEDIO	5	RIESGO MEDIO	2	RIESGO ALTO	9	RIESGO ALTO
51	RIESGO MEDIO	6	RIESGO ALTO	4	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	11	RIESGO MEDIO
50	RIESGO MEDIO	6	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO	12	RIESGO MEDIO
51	RIESGO MEDIO	6	RIESGO ALTO	3	RIESGO ALTO	3	RIESGO ALTO	10	RIESGO MEDIO
50	RIESGO MEDIO	7	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	6	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO
51	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	4	RIESGO ALTO	2	RIESGO ALTO	9	RIESGO ALTO
50	RIESGO MEDIO	6	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	6	RIESGO MEDIO	11	RIESGO MEDIO
49	RIESGO MEDIO	6	RIESGO ALTO	4	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	11	RIESGO MEDIO
50	RIESGO MEDIO	12	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO	2	RIESGO ALTO	7	RIESGO ALTO
54	RIESGO MEDIO	10	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO	7	RIESGO BAJO	11	RIESGO MEDIO
48	RIESGO ALTO	6	RIESGO ALTO	4	RIESGO ALTO	3	RIESGO ALTO	12	RIESGO MEDIO
48	RIESGO ALTO	10	RIESGO MEDIO	3	RIESGO ALTO	4	RIESGO ALTO	12	RIESGO MEDIO
45	RIESGO ALTO	6	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	2	RIESGO ALTO	11	RIESGO MEDIO
50	RIESGO MEDIO	10	RIESGO MEDIO	2	RIESGO ALTO	4	RIESGO ALTO	11	RIESGO MEDIO

DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN		DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	
6	RIESGO ALTO	13	RIESGO MEDIO	9	RIESGO ALTO	10	RIESGO MEDIO
6	RIESGO ALTO	13	RIESGO MEDIO	9	RIESGO ALTO	10	RIESGO MEDIO
6	RIESGO ALTO	13	RIESGO MEDIO	9	RIESGO ALTO	11	RIESGO MEDIO
6	RIESGO ALTO	13	RIESGO MEDIO	9	RIESGO ALTO	12	RIESGO MEDIO
6	RIESGO ALTO	13	RIESGO MEDIO	9	RIESGO ALTO	11	RIESGO MEDIO
6	RIESGO ALTO	13	RIESGO MEDIO	12	RIESGO MEDIO	9	RIESGO ALTO
7	RIESGO ALTO	13	RIESGO MEDIO	10	RIESGO MEDIO	9	RIESGO ALTO
8	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	10	RIESGO MEDIO	11	RIESGO MEDIO
7	RIESGO ALTO	13	RIESGO MEDIO	12	RIESGO MEDIO	10	RIESGO MEDIO
10	RIESGO MEDIO	11	RIESGO ALTO	11	RIESGO MEDIO	10	RIESGO MEDIO
6	RIESGO ALTO	13	RIESGO MEDIO	9	RIESGO ALTO	10	RIESGO MEDIO
6	RIESGO ALTO	13	RIESGO MEDIO	9	RIESGO ALTO	10	RIESGO MEDIO
6	RIESGO ALTO	13	RIESGO MEDIO	9	RIESGO ALTO	11	RIESGO MEDIO
6	RIESGO ALTO	13	RIESGO MEDIO	9	RIESGO ALTO	12	RIESGO MEDIO
6	RIESGO ALTO	13	RIESGO MEDIO	9	RIESGO ALTO	11	RIESGO MEDIO
6	RIESGO ALTO	13	RIESGO MEDIO	12	RIESGO MEDIO	9	RIESGO ALTO
7	RIESGO ALTO	13	RIESGO MEDIO	10	RIESGO MEDIO	9	RIESGO ALTO
8	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	10	RIESGO MEDIO	11	RIESGO MEDIO
7	RIESGO ALTO	13	RIESGO MEDIO	12	RIESGO MEDIO	10	RIESGO MEDIO
10	RIESGO MEDIO	11	RIESGO ALTO	11	RIESGO MEDIO	10	RIESGO MEDIO
9	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	9	RIESGO ALTO	11	RIESGO MEDIO
6	RIESGO ALTO	13	RIESGO MEDIO	9	RIESGO ALTO	11	RIESGO MEDIO
8	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	10	RIESGO MEDIO	9	RIESGO ALTO
8	RIESGO MEDIO	11	RIESGO ALTO	11	RIESGO MEDIO	12	RIESGO MEDIO
6	RIESGO ALTO	13	RIESGO MEDIO	12	RIESGO MEDIO	9	RIESGO ALTO

DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO		DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)		DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL		DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	
3	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	12	RIESGO MEDIO	2	RIESGO ALTO
3	RIESGO ALTO	6	RIESGO MEDIO	11	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO
3	RIESGO ALTO	4	RIESGO ALTO	10	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO
3	RIESGO ALTO	2	RIESGO ALTO	10	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO
6	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO	11	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO
3	RIESGO ALTO	4	RIESGO ALTO	10	RIESGO MEDIO	2	RIESGO ALTO
3	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	11	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO
3	RIESGO ALTO	4	RIESGO ALTO	9	RIESGO ALTO	6	RIESGO MEDIO
8	RIESGO BAJO	2	RIESGO ALTO	11	RIESGO MEDIO	2	RIESGO ALTO
3	RIESGO ALTO	7	RIESGO BAJO	11	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO
3	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	12	RIESGO MEDIO	2	RIESGO ALTO
3	RIESGO ALTO	6	RIESGO MEDIO	11	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO
3	RIESGO ALTO	4	RIESGO ALTO	10	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO
3	RIESGO ALTO	2	RIESGO ALTO	10	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO
6	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO	11	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO
3	RIESGO ALTO	4	RIESGO ALTO	10	RIESGO MEDIO	2	RIESGO ALTO
3	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	11	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO
3	RIESGO ALTO	4	RIESGO ALTO	9	RIESGO ALTO	6	RIESGO MEDIO
8	RIESGO BAJO	2	RIESGO ALTO	11	RIESGO MEDIO	2	RIESGO ALTO
3	RIESGO ALTO	7	RIESGO BAJO	11	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO
5	RIESGO MEDIO	2	RIESGO ALTO	9	RIESGO ALTO	6	RIESGO MEDIO
5	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO	11	RIESGO MEDIO	3	RIESGO ALTO
5	RIESGO MEDIO	2	RIESGO ALTO	10	RIESGO MEDIO	2	RIESGO ALTO
4	RIESGO ALTO	4	RIESGO ALTO	9	RIESGO ALTO	4	RIESGO ALTO
3	RIESGO ALTO	7	RIESGO BAJO	11	RIESGO MEDIO	2	RIESGO ALTO

Anexo 4

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	4%	60%	36%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	4%	56%	40%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	0%	40%	60%
DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	0%	28%	72%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	0%	88%	12%
DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN	0%	52%	48%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	0%	76%	24%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	0%	88%	12%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	8%	36%	56%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	0%	36%	64%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	4%	32%	64%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	0%	68%	32%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO	8%	20%	72%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	12%	24%	64%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	0%	84%	16%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	24%	12%	64%

Anexo 5

Definición Dimensional

Dimensiones	Definiciones	Cantidad de Items	Número de los Items	RESULTADO POR DIMENSIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL		
				Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.	4	1 al 4	13 a 16	8 a 12	4 a 7
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.	4	5 al 8	13 a 16	8 a 12	4 a 7
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.	6	9 al 14	18 a 24	12 a 17	6 a 11
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.)	4	15 al 18	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.	6	19 al 24	18 a 24	12 a 17	6 a 11
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 otras actividades sociales extralaborales.	5	25 al 29	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales.	5	30 al 34	16 a 20	10 a 15	5 a 9
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.	4	35, 38, 53 y 56	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.	2	41 y 50	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.	2	43 y 48	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.	5	36, 45, 51, 55 y 57	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: 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.	2	40 y 47	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar	2	46 y 49	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.	5	37, 39, 42, 52 y 54	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.	2	44 y 58	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Resultado Global			Número de los	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
			58	175 a 232	117 a 174	58 a 116



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **FAJARDO PITA CHELSEA ELIZABETH**, con C.C: 0940680697, autor del trabajo de titulación: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN MÉDICOS GENERALES DE ATENCIÓN PRIMARIA EN EL CENTRO DE SALUD TIPO C MATERNO INFANTIL SANTA LUCIA**, previo a la obtención del grado de **MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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 a la SENESCYT en formato digital una copia del referido 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.- Autorizamos 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 propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 11 de marzo del 2026



Firmado electrónicamente por:
**CHELSEA ELIZABETH
FAJARDO PITA**
Validar únicamente con FirmaEC

FAJARDO PITA CHELSEA ELIZABETH
C.C.:0940680697



Presidencia
de la República
del Ecuador



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN MÉDICOS GENERALES DE ATENCIÓN PRIMARIA EN EL CENTRO DE SALUD TIPO C MATERNO INFANTIL SANTA LUCIA		
AUTORES:	Fajardo Pita Chelsea Elizabeth		
REVISOR/ TUTOR:	Psic. Alexandra Galarza Colamarco, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/ FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ ESPECIALIDAD:	Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo		
GRADO OBTENIDO:	Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	11 de marzo del 2025	No. DE PÁGINAS:	66
ÁREAS TEMÁTICAS:	Seguridad ocupacional, riesgos psicosociales		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Factores de riesgo psicosocial; atención primaria de salud; salud mental; estrés laboral; metodología 5S		

RESUMEN/ABSTRACT: Esta investigación analizó los factores de riesgos psicosociales presentes en los médicos generales de atención primaria del Centro de Salud Tipo C Materno Infantil Santa Lucía, con el objetivo de realizar un diagnóstico descriptivo de las condiciones laborales que influyen en su bienestar mental y físico. en el lapso de septiembre 2024 a mayo 2025 y su objetivo fue conocer las crisis del entorno laboral desde una metodología descriptiva. Esta se desarrolló por medio de un estudio cuantitativo y de corte transversal, no es experimental, a través de un Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador, aplicado a la totalidad de la población, en este caso conformada por 25 colegas del área de la medicina general. Toda la información que se obtuvo fue analizada y procesada a través del Excel institucional facilitado por el Ministerio, esto permitió conseguir dimensionalmente los resultados y niveles de riesgo. Los resultados la presencia de niveles medios y altos de riesgo psicosocial en varias dimensiones evaluadas, relacionadas principalmente con la carga y ritmo de trabajo, el liderazgo, la organización del trabajo, los tiempos de recuperación y el apoyo institucional, lo que se refleja en la percepción del bienestar mental y físico del personal médico. A partir de este diagnóstico, se plantean recomendaciones preventivas orientadas a mejorar el entorno laboral, apoyadas en la metodología de las 5S como estrategia organizacional para fortalecer la seguridad y salud en el trabajo.

ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO
CONTACTO CON AUTOR:	Teléfono: +593 0939106435	E-mail: Chelsea.fajardo@cu.ucsg.edu.ec
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	
	Teléfono: 3804600	
	E-mail: info@cu.ucsg.edu.ec	

SECCION PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	