



**UNIVERSIDAD  
DEL AZUAY**

**Facultad de Psicología**

**Carrera de Psicología Organizacional**

Evaluación de los Riesgos Psicosociales en una Empresa de Salud

en Cuenca

**Trabajo de graduación previo a la obtención del título de:**

Licenciada en Psicología Organizacional

**Autora:**

María Celeste Cobos Naranjo

**Directora:**

María Isabel Arteaga Ortiz

**Cuenca, Ecuador**

**Año**

2025

**Dedicatoria**

Dedico esta tesis a mis padres, quienes con su amor, esfuerzo y ejemplo han moldeado la persona

que soy hoy. Papá, gracias por cada sacrificio silencioso, por trabajar con tanto empeño y por

enseñarme que con perseverancia se pueden alcanzar los sueños. Espero que este logro te haga

sentir orgulloso, porque cada paso que doy es también gracias a ti.

A mi abuelita, por su ternura infinita, sus palabras de aliento y su fe en mí, que siempre me han

acompañado en los momentos difíciles y celebrando cada logro.

A todas las personas que me han rodeado de cariño, confianza y motivación, les dedico mi

gratitud desde lo más profundo de mi corazón.

### **Agradecimiento**

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mis padres, por su amor incondicional y por enseñarme que nada en la vida se consigue sin esfuerzo. Papá, gracias por tus sacrificios y por tu ejemplo; todo lo que soy y todo lo que he logrado es también gracias a ti. A mi abuelita, por su apoyo y por hacerme sentir que siempre puedo contar con ella, incluso en los momentos más difíciles.

A la Universidad por brindarme las herramientas, los espacios y la formación necesaria para crecer académica y personalmente.

A mis profesores y tutores, gracias por su guía, paciencia y conocimientos. Sus enseñanzas no solo me ayudaron a realizar esta tesis, sino que también me inspiraron a superarme cada día y a valorar la investigación y el aprendizaje profundo.

A mis amigos y compañeros, por su apoyo, compañía y motivación constante. Gracias por estar ahí y animarme cuando parecía difícil continuar.

Finalmente, a todas las personas que, de una manera u otra, estuvieron presentes en este camino, mi gratitud infinita. Cada palabra de aliento, gesto de cariño y momento compartido se convirtió en un impulso para seguir adelante y culminar esta etapa.

## Resumen

Los riesgos psicosociales en el entorno laboral representan un desafío para el bienestar de los trabajadores. Factores como la carga excesiva, los horarios prolongados y un clima organizacional adverso pueden afectar la salud física, mental y el desempeño. Este estudio tuvo como objetivo evaluar los riesgos psicosociales en el personal de una empresa del sector salud en Cuenca, Ecuador, identificando los factores de riesgo y su impacto en el bienestar laboral. Se aplicó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y descriptivo. La recolección de datos se realizó mediante el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo, y el análisis se efectuó en Excel mediante tablas y gráficos por áreas funcionales. Los resultados muestran que el 89% de los trabajadores presenta un nivel de riesgo bajo, reflejando un impacto mínimo sobre la seguridad y salud laboral; un 11% presenta riesgo medio y no se identificaron casos de riesgo alto. Estos hallazgos permitieron diagnosticar los principales riesgos y evidenciar factores que afectan el funcionamiento organizacional. A partir de ello, se formularon recomendaciones para mejorar las condiciones laborales, prevenir riesgos psicosociales y promover un entorno saludable. El estudio brinda una base diagnóstica que permite priorizar factores críticos, fortalecer la gestión del talento humano y fomentar una cultura organizacional más saludable y sostenible.

**Palabras clave:** riesgos psicosociales, salud ocupacional, ambiente laboral, personal de salud, prevención

## Abstract

Psychosocial risks in the workplace represent a challenge to employees' well-being. Factors such as excessive workload, long hours, and an adverse organizational climate can affect physical and mental health, as well as job performance. This study aimed to evaluate psychosocial risks among the staff of a healthcare company in Cuenca, Ecuador, identifying risk factors and their impact on employee well-being. A quantitative, non-experimental, cross-sectional, and descriptive design was applied. Data were collected using the Ministry of Labor's Psychosocial Risk Factors Questionnaire, and analysis was conducted in Excel through tables and charts by functional areas. Results show that 89% of employees present a low level of psychosocial risk, reflecting a minimal impact on occupational safety and health; 11% present a medium risk, and no high-risk cases were identified. These findings allowed for the diagnosis of key risks and the identification of factors negatively affecting organizational performance. Based on these results, recommendations were developed to improve working conditions, prevent psychosocial risks, and promote a healthy work environment. The study provides a diagnostic foundation that enables the organization to prioritize critical factors, strengthen human talent management, and foster a healthier and more sustainable organizational culture.

**Keywords:** psychosocial risks, occupational health, work environment, healthcare staff, prevention.

## Tabla de contenido

<b><i>Dedicatoria</i></b> .....	<b>3</b>
<b><i>Agradecimiento</i></b> .....	<b>4</b>
<b><i>Resumen</i></b> .....	<b>5</b>
<b><i>Abstract</i></b> .....	<b>6</b>
<b><i>Introducción</i></b> .....	<b>10</b>
<b><i>Capítulo 1</i></b> .....	<b>12</b>
Marco Teórico .....	12
Riesgos Psicosociales .....	12
Consecuencias de los Riesgos Psicosociales para la Salud del Trabajador .....	13
Impactos de Riesgos Psicosociales en el Personal Sanitario .....	15
Salud Mental y Factores Psicosociales .....	17
Metodologías y Herramientas de Evaluación .....	19
Relevancia del Diagnóstico de los Riesgos Psicosociales en el Ámbito Laboral.....	20
Propuestas y Recomendaciones para la Gestión de Riesgos Psicosociales .....	21
<b><i>Estado del Arte</i></b> .....	<b>22</b>
<b><i>Capítulo 2</i></b> .....	<b>27</b>
<b><i>Metodología</i></b> .....	<b>27</b>
Tipo de Investigación .....	27
Participantes.....	27
Criterios de Inclusión y Exclusión de la Muestra .....	28
Instrumentos .....	28
Objetivo del Cuestionario .....	29
Alcance, Población Objeto y Usuarios .....	29
Validez y Fiabilidad del Cuestionario .....	29
Aspectos Clave Sobre el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial .....	30
Proceso para Aplicar el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial .....	30
Diseño del Cuestionario.....	31
Definición de Dimensiones .....	33
Criterios de Evaluación e Interpretación de Niveles de Riesgo.....	36
Procedimiento.....	39
Análisis de Datos .....	41
<b><i>Capítulo 3</i></b> .....	<b>42</b>

<i>Análisis de Resultados .....</i>	42
<i>Discusión .....</i>	47
<i>Conclusiones .....</i>	49
<i>Recomendaciones.....</i>	49
<i>Referencias Bibliográficas.....</i>	51
<i>Anexos .....</i>	58
Anexo 1. Consentimiento Informado .....	58

## Índice de Tablas

Tabla 1. Opciones de Respuesta .....	32
Tabla 2. Dimensiones y Preguntas del Cuestionario Aplicado.....	32
Tabla 3. Nivel de Riesgo por Dimensión.....	37
Tabla 4. Nivel de Riesgo General .....	38
Tabla 5. Análisis de las Frecuencias de la Variable Antigüedad.....	42
Tabla 6. Análisis de las Frecuencias de la Variable edad .....	43

## Introducción

Los riesgos psicosociales se definen como las interacciones entre el entorno laboral, el contenido del trabajo y las condiciones organizativas que influyen en la salud, el rendimiento y la satisfacción de los empleados (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2017). En la actualidad, el impacto sobre la salud debido a una situación psicosocial inadecuada puede conllevar alteraciones fisiológicas o psicológicas tanto a nivel conductual, cognitivo como emocional. Estos efectos pueden obedecer a una inadecuación de los factores psicosociales directamente o a la interacción de éstos con otros factores como el entorno físico debido a ello representan un desafío significativo para las instituciones de salud en Cuenca, afectando tanto el bienestar de los trabajadores como la eficiencia en el desempeño laboral, factores como la carga excesiva de trabajo, turnos prolongados, falta de apoyo social y un ambiente laboral adverso contribuyen al estrés, agotamiento emocional y conflictos internos.

Es importante destacar que las reacciones frente a una determinada situación psicosocial no son las mismas para todos los trabajadores, sino que ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias. Así pues, los factores psicosociales pueden afectar la motivación y la satisfacción en el trabajo y generar estrés dependiendo de la percepción que el trabajador tenga de ellos y de sus capacidades para hacerles frente o darles respuesta. Es decir, que la realidad psicosocial hace referencia no sólo a las condiciones que objetivamente se dan sino también a cómo son percibidas y experimentadas por el individuo (Bilbao y Daza,s.f.).

Más allá del cumplimiento de las exigencias legales, la evaluación de los factores psicosociales permite conocer posibles fallos de la organización, potenciales de producir

anomalías y distorsiones en el funcionamiento de la organización. Es por ello que, dentro del sector salud, la evaluación de los riesgos psicosociales es una herramienta clave para identificar y gestionar eficazmente los factores que afectan al personal. Según un estudio realizado en el Hospital José Carrasco Arteaga de Cuenca en 2019 reveló que el 94,89% del personal médico enfrenta altos niveles de carga laboral, exigencias cuantitativas y emocionales (Barros Machado & Orellana Jara, 2015). La relevancia de este estudio radica en su capacidad para proporcionar un diagnóstico exacto, facilitando la implementación de medidas preventivas y correctivas. Además, abordar estos riesgos de manera integral es esencial para garantizar una atención de calidad a los pacientes, reforzando el compromiso con la excelencia en el sector salud.

El presente estudio tiene como propósito evaluar los riesgos psicosociales en una empresa de salud en la ciudad de Cuenca, identificando los factores que afectan el bienestar y desempeño de los trabajadores. La investigación se guía por la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los riesgos psicosociales que se identifican en una empresa de salud en Cuenca?

El documento se organiza en varios apartados. En el capítulo uno se presentan el marco teórico y los antecedentes de la problemática, que incluyen definiciones, teorías y estudios previos sobre riesgos psicosociales. El capítulo dos describe la metodología de investigación, detallando el enfoque cuantitativo, el diseño no experimental, la población de estudio, el instrumento aplicado y el procedimiento de análisis. En el capítulo tres se exponen los resultados obtenidos, acompañados de tablas y gráficos por áreas funcionales. Finalmente, en el capítulo cuatro se discuten los hallazgos, se plantean conclusiones y se proponen recomendaciones orientadas a mejorar las condiciones laborales y prevenir los riesgos psicosociales en la organización.

## Capítulo 1

### Marco Teórico

Este capítulo presenta los conceptos fundamentales sobre riesgos psicosociales en el trabajo, su impacto en la salud física y mental de los empleados y su relación con el desempeño laboral. Se abordan las principales teorías y clasificaciones de los factores psicosociales, así como las consecuencias que generan en el ámbito organizacional, especialmente en el sector salud. Además, se revisan los métodos de evaluación más utilizados y estudios recientes que permiten contextualizar la problemática en el entorno hospitalario de Cuenca.

### Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales laborales son fenómenos actuales que representan un peligro para la salud y el bienestar del personal, generando consecuencias notables tanto en el funcionamiento de las organizaciones como en el desarrollo económico del país (Fernandes y Sá, 2019). Según la Organización Mundial de la Salud (2021), los riesgos psicosociales son aquellas condiciones laborales que pueden influir negativamente en la salud mental y física de los empleados.

Según González y Mosquera (2022), se pueden percibir a los riesgos psicosociales como condiciones que afectan directamente el desempeño laboral causando a su vez situaciones críticas tanto para los trabajadores como para la organización. Además, destaca la teoría de las demandas laborales, dividiendo a la variable psicosocial en dos grupos: demandas laborales las que incluyen factores físicos, psicológicos, sociales y organizacionales. Mientras que, en el otro grupo se incluyen los recursos laborales, que son las oportunidades y facilidades que permiten a los colaboradores alcanzar sus metas.

Según Merino et al. (2018), cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades de los trabajadores, se generan situaciones de riesgo con posibles repercusiones tanto para las personas como para la organización. De acuerdo con Zapata y Riera (2024), la exposición a demandas laborales influye en conductas negativas para la organización, tales como problemas de liderazgo, mala comunicación, dinámicas sociales poco funcionales, ausentismo laboral y aumentos de accidentes laborales.

Una vez expuestos los conceptos fundamentales, resulta evidente que el bienestar del trabajador depende en gran medida de la ausencia de factores que alteren su equilibrio físico, mental y social. De ahí la importancia de considerar los efectos que el estrés y otras condiciones laborales pueden tener sobre la salud del individuo, ya que estos influyen directamente en su desempeño y estabilidad dentro de la organización (Méndez, 2021).

### **Consecuencias de los Riesgos Psicosociales para la Salud del Trabajador**

Los riesgos psicosociales representan actualmente un desafío emergente para la seguridad y salud ocupacional en las organizaciones. La constante transformación institucional y los vertiginosos cambios sociales han generado impactos significativos en el bienestar psicosocial de los trabajadores. No obstante, resulta fundamental llevar a cabo estudios de campo que permitan recopilar datos objetivos y contextualizados, a fin de comprender la magnitud real del problema (Fernandes y Sá, 2019).

De igual manera, Bernal et al. (2015), manifiestan que los factores de riesgo físicos que aparecen de las actividades de un trabajador tales como manipulación de cargas, patrones de movimiento constantes o actividades intensas, entre otras, son aquellos factores de riesgo dentro del ámbito laboral, las cuales pueden llegar a producir trastornos musculoesqueléticos.

Es fundamental destacar que, los problemas de salud generados por la exposición de los riesgos psicosociales tienen gran impacto en la calidad de vida de las personas, de sus familias y su entorno en general, incrementando su relevancia cada vez más lo cual ha generado un incremento progresivo en los casos de incapacidad laboral vinculados a estas enfermedades (Leyton et al., 2017).

En el sector hospitalario es importante resaltar que los trabajadores están expuestos a múltiples riesgos. Por ello, el personal de este sector tales como enfermeros, médicos, camilleros, entre otros, han tenido que ajustarse a condiciones organizacionales más demandantes debido al avance tecnológico en el ámbito hospitalario (Freimann y Merisalu, 2015).

De la misma forma, Peralta (2022) destaca que el trabajo en hospitales y centros de atención médica es una fuente significativa de estrés debido a la constante exposición al dolor, la muerte, la sobrecarga laboral y las exigencias emocionales a las que están sometidos los profesionales.

Castro (2018), señala que los profesionales que desempeñan su trabajo en el ámbito sanitario constituyen una población especialmente vulnerable a los riesgos derivados de su labor. Teniendo en cuenta lo anterior, estas condiciones han generado impactos en la salud de los trabajadores, tales como el estrés laboral, el cual es entendido como un sentimiento de desplacer o tensión producida por el desequilibrio entre la persona, el entorno y las demás personas.

Ceballos et al. (2014) mencionan que cuando los individuos se enfrentan a las exigencias de otros o a un entorno físico o psicosocial con el que no pueden responder de manera adecuada, el organismo activa una respuesta para superar la situación.

Por lo tanto, debido a la cantidad de estresores que deben enfrentar, los profesionales del área médica constituyen uno de los grupos más afectados por el síndrome de burnout, con altos niveles de agotamiento (Orozco et al., 2019).

Desde una perspectiva organizacional, Merino et al. (2018) señalan que, en muchas ocasiones, las instituciones sanitarias presentan una cultura resistente al cambio, especialmente en lo que respecta a las políticas de gestión de recursos humanos.

Esta resistencia puede contribuir a la creación de un entorno laboral "tóxico" dentro del colectivo profesional, lo que a su vez conlleva consecuencias psicosociales, como la aparición de síntomas psicosomáticos e insatisfacción laboral.

Dado este contexto, los hospitales universitarios son instituciones fundamentales para la formación de estudiantes en el área de ciencias de la salud. Para alcanzar niveles óptimos de excelencia en docencia e investigación, es necesario realizar esfuerzos adicionales, contar con dedicación constante y disponer de recursos adecuados. De este modo, se integran las tres características esenciales del hospital universitario moderno: la docencia, la investigación y la prestación de servicios (Bustillo et al., 2015).

En conclusión, en algunos establecimientos del país, las elevadas exigencias de la jornada laboral conducen a que los trabajadores prioricen sus responsabilidades por encima de su bienestar, lo que genera, en primera instancia, consecuencias negativas tanto a nivel físico como psicológico.

### **Impactos de Riesgos Psicosociales en el Personal Sanitario**

El impacto de los riesgos psicosociales en el personal sanitario es considerable y puede afectar negativamente tal como lo mencionan diversos autores. En este sentido, Ramos y Ceballos (2018), señalan que el cuidado profesional implica mucho más que la simple ejecución

de tareas ya que al desempeñarlo, se establece una relación estrecha entre la enfermera y el usuario, basada en el afecto, la preocupación y las responsabilidades compartidas. Esta interacción revela la esencia humana del cuidado, haciendo evidentes valores y principios fundamentales. Por ello, puede afirmarse que el cuidado profesional es, en esencia, sinónimo de cuidado humanizado.

Méndez Beltrán y Botero Carvajal (2019) mencionan que, como resultado, varios estudios de investigación han coincidido en que el síndrome de desgaste profesional se presenta principalmente en profesionales de los sectores salud y educación, oficios ligados al constante contacto con usuarios y servicio al cliente.

Estos no son los únicos impactos a los que pueden estar expuestos los trabajadores, ya que también abarcan gran cantidad de aspectos como: la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos (Moreno, 2011).

De igual forma, Bustillo et al. (2015) mencionan que, en el sector de la salud además de presentar situaciones como alta responsabilidad, contacto directo con la enfermedad, muerte y dolor lo cual desencadena más tensión, tristeza y descontrol, debe resolver con rapidez diversos problemas bajo presión temporal, cumplir con jornadas extenuantes que incluyen turnos nocturnos, turnos continuos de 12 horas y labores durante domingos, festivos y fechas especiales, lo que afecta negativamente su vida social y familiar.

Por esta razón, al contar con una jornada laboral larga puede generar fatiga y distorsión del ciclo del sueño. Adicional a esto, otro factor de riesgo psicosocial que constituye una problemática vigente son los factores de riesgo ergonómico. Tal es el caso de lo señalado por Bravo y Espinoza (2016), quien en su estudio destaca que en el sector salud la ergonomía ha sido

abordada a través de diversos estudios de caso e investigaciones, estos han identificado los principales riesgos ocupacionales asociados a factores físicos, cognitivos, psicosociales, organizacionales y ambientales.

Por ello, se reconoce una estrecha relación entre estos elementos y la aparición de dolencias musculoesqueléticas relacionadas con el trabajo, así como con el diseño del puesto, el sistema de trabajo y la carga mental vinculada a las tareas desempeñadas.

### **Salud Mental y Factores Psicosociales**

La salud mental también merece ser destacada, ya que dentro del entorno hospitalario representa un componente fundamental del bienestar del personal. Según Lara (2020), diversos elementos del entorno laboral están vinculados con los riesgos psicosociales y afectan directamente la salud mental de los trabajadores. Entre estos se encuentran la sobrecarga de tareas, los turnos laborales, la falta de claridad en los roles, una comunicación deficiente entre compañeros, el reconocimiento insuficiente, la dinámica del trabajo en equipo, la forma en que se abordan los conflictos y las relaciones laborales en general. Además, el estrés laboral no solo se asocia con la aparición de otras enfermedades, sino que también puede deteriorar significativamente la calidad de vida.

Cabascango (2021, señala que el grado de control que se tiene sobre el trabajo influye de manera significativa en la vivencia laboral y en la percepción de riesgos psicosociales. Cuando los empleados carecen de autonomía y no se les permite participar en la toma de decisiones, sumado a una supervisión constante y a normas laborales demasiado estrictas, pueden experimentar una sensación de impotencia y desmotivación, lo que incrementa los niveles de estrés y malestar en el entorno laboral.

Dentro de este contexto, el síndrome de burnout ha cobrado especial relevancia, generando un amplio debate tanto en el ámbito profesional como en la opinión pública. Este fenómeno ha contribuido a una mayor conciencia social sobre la estrecha relación entre las condiciones laborales, el estilo de vida y la aparición del estrés psicológico (Parchmann et al., 2019).

De manera similar, existen diversos factores personales, interpersonales y organizacionales causados por las diferentes interacciones en el ámbito laboral hospitalario, que pueden afectar directamente el desempeño profesional del personal de salud y a su vez impactar en su salud mental, rendimiento y la capacidad para el cumplimiento de las tareas y funciones asignadas, induciendo a errores procedimentales y accidentes laborales (Quintana et al., 2023).

Ríos (2021), destaca que el entorno físico laboral también influye en la salud mental y emocional de los empleados. Factores como la exposición a agentes químicos, el ruido, temperaturas extremas o una iluminación deficiente pueden afectar negativamente su bienestar. Sentirse seguro y cómodo en el lugar de trabajo resulta esencial para la estabilidad psicológica del trabajador, ya que impacta directamente en su nivel de satisfacción y en su compromiso con la organización.

Una de las particularidades del contexto hospitalario es que los profesionales deben acudir directamente al sitio donde se encuentra el paciente, lo cual conlleva el riesgo de enfrentarse a ambientes inseguros o carentes de protección (Fernandes y Sá, 2019). Ansoleaga (2015) mencionan que el trabajo en el sector hospitalario, especialmente en roles que implican atención directa a personas, conlleva demandas y riesgos específicos que afectan la salud de los trabajadores.

Por esta razón, Soliz (2022) actualmente las empresas implementan diversas estrategias para preservar el bienestar de sus colaboradores y para identificar las causas que pueden afectar su salud mental. En esta misma línea, la autora también sostiene que, en la actualidad la salud laboral es una preocupación creciente para las empresas, se ha fortalecido la conciencia sobre la prevención de riesgos laborales mediante la implementación de normativas de salud ocupacional en la mayoría de los países.

A pesar de la existencia de riesgos psicosociales en el entorno laboral, según Moreno (2011), las condiciones de trabajo han mejorado considerablemente en los aspectos físicos, como la duración de la jornada, el esfuerzo físico, así como en factores ambientales relacionados con la temperatura, el ruido y la higiene. Estas mejoras han contribuido a una reducción en la morbilidad y los accidentes laborales, logrando un control parcial de las enfermedades profesionales. No obstante, el cambio más significativo ha sido la evolución del concepto de salud laboral, que ha dejado de entenderse como una problemática individual para convertirse en un tema de interés social y empresarial, y, sobre todo, en un derecho fundamental del trabajador.

### **Metodologías y Herramientas de Evaluación**

Ortega et al. (2017) indican que muchas organizaciones han tomado conciencia de que el capital humano es el activo primordial de toda institución, ya que de este recurso depende que los procesos productivos y los servicios sean llevados a cabo de manera integral y de calidad. Es por esto que los países han comenzado a establecer normativas para salvaguardar los derechos de los empleados, garantizando su seguridad y salud laboral en el desarrollo de su trabajo.

Diversos estudios han identificado un amplio espectro de herramientas y metodologías empleadas para la evaluación de riesgos psicosociales. Según Roa y González (2021), entre los instrumentos más utilizados se encuentran el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), el

ISTAS 21 (9,83 %), la Escala Laboral de Estrés (ELE), el Cuestionario del Ministerio de la Protección Social de Colombia, el Cuestionario de Engagement y el Cuestionario de Goldberg (GHQ-12). Además, el 50,86 % de investigadores emplearon otros instrumentos, organizados en categorías como: cuestionarios de calidad de vida laboral, sociodemográficos, factores del contexto docente, así como escalas específicas como DASS-21, INSHT, NAQ-R, FPSICO, OPT, entre otras.

Contar con instrumentos válidos y confiables se vuelve crucial para establecer diagnósticos adecuados e implementar estrategias preventivas eficaces. Las metodologías impulsadas y respaldadas por la alta dirección de las empresas, permiten que toda la población laboral en situación de vulnerabilidad frente a los riesgos psicosociales participe activamente en los procesos. Esta participación colectiva de la organización, entendida como una comunidad, facilita la identificación de oportunidades de mejora con un alto potencial de impacto positivo (Roa y González, 2021).

### **Relevancia del Diagnóstico de los Riesgos Psicosociales en el Ámbito Laboral**

En los últimos años, la evaluación de los riesgos psicosociales ha cobrado una importancia creciente dentro del ámbito laboral, especialmente por su vínculo con el bienestar emocional y la salud mental de los trabajadores. Diversas investigaciones evidencian que factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las tareas, los conflictos interpersonales y la inseguridad en el empleo están directamente asociados con la aparición de trastornos como el estrés, la ansiedad, la depresión y el síndrome de burnout (Jiménez et al., 2023).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado la necesidad urgente de establecer mecanismos eficaces para identificar, evaluar y mitigar estos riesgos en todas las

regiones del mundo, reconociendo su impacto en la salud pública y en el rendimiento organizacional (Choque & Atajo, 2024).

En el contexto latinoamericano, esta preocupación ha dado lugar a la creación de normativas y protocolos específicos para abordar los factores psicosociales en el trabajo. No obstante, la implementación de estas políticas varía significativamente entre países, y los marcos legales muchas veces resultan insuficientemente detallados o carecen de un enfoque integral (Robles et al., 2023).

En Ecuador, aunque se han desarrollado esfuerzos normativos y herramientas técnicas, los riesgos psicosociales siguen representando un reto importante para las organizaciones. Estudios recientes destacan que las jornadas extensas, la precariedad laboral y la falta de autonomía son algunas de las condiciones que más afectan la salud mental de los trabajadores ecuatorianos (Gafas et al., 2024).

### **Propuestas y Recomendaciones para la Gestión de Riesgos Psicosociales**

González (2021) resalta que las estrategias más eficaces para la gestión de riesgos psicosociales surgen cuando se construyen de forma colaborativa junto con los propios trabajadores. En este sentido, proponen fomentar hábitos de vida saludables durante la jornada laboral y, además, capacitar al personal en primeros auxilios psicológicos como una medida preventiva clave.

Por otro lado, Pérez (2024) enfatiza que un abordaje efectivo debe partir de evaluaciones integrales que contemplen diversas dimensiones, como la carga de trabajo, el ambiente laboral y la claridad del rol. A partir de ello, es posible diseñar acciones preventivas que actúen en distintas áreas al mismo tiempo, facilitando así la priorización de intervenciones según la realidad organizacional.

De igual forma, se señala que, en una intervención dirigida a conductores profesionales, se debe proponer un plan de acción enfocado en la capacitación tecnológica, la implementación de pausas activas, el fortalecimiento del servicio al cliente y la adecuada planificación de los turnos. Como resultado, evidenciaron una disminución significativa en los niveles de ausentismo y en la ocurrencia de incidentes, lo cual refuerza la eficacia de este tipo de medidas (Monta et al., 2024).

Finalmente, desde el contexto europeo e italiano, Iavicoli y Di Tecco (2020) destacan la importancia de implementar un modelo continuo de gestión que incluya la identificación temprana de los problemas, la evaluación de los riesgos y la aplicación de medidas concretas. Para ello, recomiendan un enfoque multidisciplinario que integre a trabajadores, profesionales de la salud y directivos, apoyándose en herramientas reconocidas como la metodología INAIL.

## **Estado del Arte**

Para el estado del arte se toman como referencia tres artículos científicos, uno de Ecuador, uno de Uruguay y otro de México. Los cuales abordan la temática de la evaluación de riesgos psicosociales en el personal de salud dentro del entorno hospitalario. A continuación, se describen las principales características metodológicas y hallazgos de cada uno.

El primer artículo, de los autores Moyano et al., (2022), titulado “Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano” y fue publicado en Ecuador. El objetivo de este estudio fue analizar de qué manera los factores de riesgo psicosocial inciden en el clima laboral y en los niveles de estrés del personal que labora en un hospital básico de la ciudad de Ambato.

La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, no experimental, transversal y prospectiva. Para la recolección de datos se aplicaron los instrumentos CoPsoq-Istas21 (versión

2), FOCUS-93 y una escala de evaluación del estrés a 50 trabajadores del área de salud. Los resultados mostraron que el 100 % de los participantes presentaban niveles bajos de estima, el 94 % reportaba altas exigencias psicológicas, y el 90 % doble presencia (carga laboral en el hogar y en el trabajo). Además, solo el 40,5 % percibía un clima laboral favorable, mientras que el 80 % reportaba síntomas fisiológicos y psicoemocionales vinculados al estrés. Entre los principales factores asociados a esta problemática se identificaron la inseguridad en el empleo, la falta de apoyo social y las deficiencias en el liderazgo institucional.

El segundo artículo, de los autores Castro y Suarez (2022) titulado “Riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral en un hospital”, publicado en Uruguay. Su objetivo fue evaluar la relación existente entre los riesgos psicosociales especialmente las exigencias emocionales, la carga de trabajo y la salud mental del personal hospitalario. La metodología fue cuantitativa, empleando modelos de regresión lineal para analizar la correlación entre variables como carga cuantitativa, sentido del trabajo y bienestar psicológico en una muestra del personal de salud de un hospital público. Los resultados indicaron que las altas exigencias emocionales y la sobrecarga laboral incrementaron significativamente la probabilidad de presentar síntomas de enfermedad mental. Sin embargo, se encontró que el sentido del trabajo desempeñaba un rol protector, atenuando parcialmente los efectos negativos de los factores de riesgo psicosocial. El estudio concluye que es urgente intervenir sobre las condiciones organizacionales que generan presión emocional y sobrecarga, promoviendo a la vez elementos de motivación intrínseca como el significado del trabajo.

Por último, el tercer artículo seleccionado tiene como autores Arredondo et al. (2024) titulado “Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en el personal de salud en un hospital general”, publicado en la ciudad de Durango, México. El propósito de esta investigación fue

identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en el personal sanitario de un hospital general del estado de Durango, y analizar sus implicaciones en la salud mental. El estudio fue de tipo cuantitativo, transversal, y se aplicaron encuestas estructuradas para medir el estrés laboral, la carga emocional y las condiciones organizacionales en médicos y enfermeros. Los hallazgos revelaron niveles elevados de agotamiento emocional, que se relacionaban estrechamente con la alta carga emocional del trabajo asistencial, así como con la escasez de apoyo institucional y organizacional. Como medida preventiva, los autores recomiendan el fortalecimiento de redes de apoyo, el rediseño organizativo y la mejora de las condiciones laborales como vías efectivas para reducir los efectos negativos de los riesgos psicosociales.

Los tres artículos analizados abordan la evaluación de los riesgos psicosociales en el contexto hospitalario desde un enfoque cuantitativo, lo que permite establecer comparaciones relevantes entre ellos. A pesar de desarrollarse en países distintos todos coinciden en evidenciar que las condiciones psicosociales en los centros de salud representan un factor de riesgo importante para el bienestar físico y mental de los trabajadores.

En cuanto a las similitudes, se observa que los tres estudios coinciden en identificar a la sobrecarga laboral y las altas exigencias emocionales como los factores de mayor impacto en la salud del personal hospitalario. Además, en todos los casos se utilizaron instrumentos validados y reconocidos para la evaluación de riesgos psicosociales, como el CoPsoq-Istas21 en el caso ecuatoriano, el Suseso/Istas21 en el uruguayo y el cuestionario IAFRPyEO basado en la NOM-035-STPS-2018 en el mexicano. Otra coincidencia significativa es la identificación de una alta proporción de trabajadores afectados: en Ecuador, el 100 % de los participantes reportó baja estima y el 80 % síntomas de estrés; en México, más del 80 % se encontraba en niveles muy altos

de exposición a factores propios de la actividad; y en Uruguay, se evidenció una clara asociación entre la exposición a riesgos psicosociales y la presencia de enfermedad laboral.

Por otro lado, en relación con las diferencias, se distinguen algunas particularidades relevantes. El estudio ecuatoriano, a diferencia de los otros dos, incluye una medición del clima laboral y su relación directa con los factores psicosociales, ofreciendo así una visión más amplia del impacto organizacional. Además, presenta resultados con cifras porcentuales muy detalladas, lo que permite una comprensión cuantitativa precisa del problema. El estudio uruguayo, en cambio, incorpora un análisis más profundo de tipo correlacional, mediante regresiones estadísticas, lo que fortalece la validez de los hallazgos y permite identificar al sentido del trabajo como un factor protector frente a los efectos negativos de los riesgos psicosociales. Esta variable no fue considerada en los otros dos estudios, lo que le otorga un aporte distintivo.

Finalmente, el estudio mexicano se enfoca en una evaluación integral del entorno laboral, abarcando múltiples dimensiones como liderazgo, control, carga de trabajo y relaciones interpersonales. No se limita únicamente a identificar síntomas o enfermedades, sino que se centra en la exposición global a los factores de riesgo, concluyendo que la mayoría del personal se encuentra en una situación crítica en términos de condiciones psicosociales. Esta amplitud temática le otorga una perspectiva organizacional más estructural, con propuestas orientadas al rediseño institucional.

En conjunto, los tres estudios permiten visualizar un panorama regional coherente en cuanto a la prevalencia e impacto de los riesgos psicosociales en el sector salud. Aunque cada uno aporta desde enfoques distintos, todos coinciden en la necesidad de implementar medidas preventivas que contemplen tanto los factores individuales como los organizacionales, con el fin de proteger la salud mental y mejorar el entorno laboral del personal sanitario.



## Capítulo 2

### Metodología

Este capítulo describe el diseño metodológico empleado para evaluar los riesgos psicosociales en el personal del Hospital “Monte Sinaí” de Cuenca. Se detalla que la investigación es de enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental y de corte transversal. Además, se presenta la población de estudio, el instrumento aplicado y se detalla el procedimiento de recolección y análisis de datos para la presentación de resultados.

### Tipo de Investigación

La presente investigación tuvo enfoque cuantitativo, dado que la obtención de datos se realizó mediante la aplicación de una encuesta estandarizada del Ministerio de Trabajo del Ecuador el cual se llama: Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales. Fue un estudio de tipo descriptivo, ya que buscó identificar los principales factores de riesgo psicosocial presentes en la población evaluada. Asimismo, se trató de una investigación no experimental, puesto que no se manipularon variables ni se implementó ningún tipo de intervención, y no se contó con grupos de control. Además, se aplicó un diseño transversal, ya que la recolección de datos se llevó a cabo en un único momento del tiempo.

### Participantes

La población del estudio estuvo conformada por el universo de colaboradores de la corporación médica “Monte Sinaí”. Para la recolección de datos se consideró a todos aquellos colaboradores que se encontraban disponibles, que aceptaron participar de forma voluntaria y que cumplían con los criterios de inclusión establecidos. Esta decisión permitió facilitar el acceso a los participantes y ajustarse a los tiempos y recursos disponibles para la ejecución del estudio. Se invitó a la totalidad de los colaboradores de la institución, procurando abarcar el mayor

número posible de participantes. Sin embargo, la participación dependió de la disponibilidad de los trabajadores y del cumplimiento de los criterios de inclusión y exclusión definidos. Se estimó contar con la participación aproximada de 150 colaboradores.

### **Criterios de Inclusión y Exclusión de la Muestra**

#### **Criterios de Inclusión**

Se estableció como criterio de inclusión la participación de colaboradores que pertenecieran a alguno de los departamentos de la organización, los cuales fueron: Dirección Médica, Hospitalización, Administrativo, Quirófano y Servicios Generales. Se incluyó al personal con un tiempo de servicio dentro de la empresa comprendido entre 0 e igual o superior a 21 años.

#### **Criterios de Exclusión**

Dentro de los criterios de exclusión, se decidió no incluir en el estudio al personal de alta gerencia, específicamente al Gerente General, así como a los pasantes, por no cumplir con los requisitos establecidos para la participación en la investigación. Además, no se realizaron exclusiones por sexo, edad, condición étnica u otra característica que limitara la participación.

### **Instrumentos**

En Ecuador, el Ministerio del Trabajo (2018), con el fin de proporcionar una herramienta que promueva el cumplimiento del programa de prevención de riesgo psicosocial se desarrolló una propuesta de cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. El cuestionario permite evaluar factores de riesgo psicosocial es decir situaciones que pueden producir daño a la salud del trabajador/servidor proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial y constituye un punto de partida para evaluaciones más específicas en aquellas áreas que presenten deficiencias.

## **Objetivo del Cuestionario**

El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales tuvo como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores; y de esta forma generar acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo, 2018).

## **Alcance, Población Objeto y Usuarios**

El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial estuvo dirigido a personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas con más de 10 trabajadores y/o servidores. El cuestionario propuesto por el Ministerio del Trabajo no fue de aplicación obligatoria para la evaluación del riesgo psicosocial, la empresa o institución puede seleccionar otro instrumento de evaluación que cuente con los estudios de validez y fiabilidad nacional o internacional (Ministerio del Trabajo, 2018).

## **Validez y Fiabilidad del Cuestionario**

Con el objetivo de evaluar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial, se llevó a cabo su aplicación en una muestra compuesta por 385 organizaciones del sector público y privado, todas con más de 10 trabajadores y pertenecientes a diversas actividades económicas del país. La selección de dichas organizaciones se realizó mediante un muestreo aleatorio. Posteriormente, se invitó a cada institución seleccionada a participar de manera voluntaria en el proceso de validación del instrumento. En cada una de ellas se aplicó el cuestionario a un grupo representativo de trabajadores, utilizando un muestreo probabilístico no proporcional, con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error de  $\pm 5$

%. En total, participaron 4346 trabajadores y servidores públicos en este proceso de validación (Ministerio de Trabajo, 2018).

### **Aspectos Clave Sobre el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial**

El cuestionario fue anónimo por lo tanto no se debió solicitar datos personales al participante. El responsable del análisis de la información obtenida debió mantener la confidencialidad de la información obtenida. Cada ítem del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta. Los integrantes del equipo responsable de aplicar el cuestionario deberán contar con la capacitación necesaria para solventar dudas e inquietudes por parte de los participantes (Ministerio del Trabajo, 2018).

### **Proceso para Aplicar el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial**

Según las directrices establecidas por el Ministerio del Trabajo (2018), la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial debió seguir el siguiente proceso estructurado el cual garantiza la validez y fiabilidad de los datos obtenidos, así como la participación informada y voluntaria del personal evaluado:

#### **a. Conformar el Equipo de Trabajo:**

Se debió conformar el equipo de trabajo para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, podrá ser realizada por uno o por todos los integrantes del equipo según la planificación de la empresa o institución.

#### **b. Preparar, Difundir y Socializar Información con Todo el Personal:**

- Informar a la máxima autoridad de la empresa/ institución sobre los pasos para la aplicación del cuestionario.
- Preparar canales de comunicación.
- Informar sobre la aplicación del cuestionario a todo el personal.

**c. Aplicar el Cuestionario:**

Previo a la aplicación del cuestionario fue necesario considerar los siguientes aspectos:

- El personal encargado de la aplicación del cuestionario estuvo capacitado para solventar cualquier duda o inquietud por parte de los participantes.
- El espacio asignado para la aplicación del cuestionario fue confortable y libre de distracciones.
- Se contó con el material necesario para la aplicación de los cuestionarios (número de ejemplares, suministros, etc.).
- Se leyó detenidamente a los participantes las instrucciones para completar el cuestionario

Durante a la aplicación del cuestionario fue necesario considerar los siguientes aspectos:

- Se entregó un ejemplar del cuestionario a cada uno de los participantes.
- Se evitó distracciones por parte de las personas que aplicaron el cuestionario.
- Se brindó la asistencia necesaria a grupos de atención prioritaria y participantes que lo requieran.

Después de la aplicación del cuestionario fue necesario considerar lo siguiente:

- Se recogieron los cuestionarios para posterior análisis de la información obtenida.

**Diseño del Cuestionario**

Ministerio de Trabajo (2018), para la construcción del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, se revisaron teorías, instrumentos y metodologías de evaluación de riesgo psicosocial de otros países; también se analizó las características del cuestionario respecto a la comprensión de las preguntas y opciones de respuesta.

En este contexto las preguntas del cuestionario se formularon en un vocabulario sencillo y conciso; las opciones de respuesta se formularon en una escala Likert que va desde

completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 al 4 tal como se muestra en la tabla 1.

**Tabla 1.**

*Tabla 1. Opciones de Respuesta*

Opción de Respuesta	Puntuación
Completamente de acuerdo	4
Parcialmente de acuerdo	3
Poco de acuerdo	2
En desacuerdo	1

Esta tabla describe la escala de respuestas tipo Likert utilizada en el instrumento, asignando puntajes del 1 al 4 según el grado de acuerdo del encuestado con cada ítem Ministerio del Trabajo (2018, p. 9).

El cuestionario quedó formado por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones tal como se visualiza en la tabla 2.

**Tabla 2.**

*Tabla 2. Dimensiones y Preguntas del Cuestionario Aplicado*

Dimensión	Número total de ítems	Número de ítem en el
		cuestionario
Carga y ritmo de trabajo	4	1 al 4
Desarrollo de competencias	4	5 al 8
Liderazgo	6	9 al 14
Margen de acción y control	4	15 al 18
Organización del trabajo	6	19 al 24

Recuperación	5	25 al 29
Soporte y apoyo	5	30 al 34
Otros puntos importantes:	24	35 al 58
Otros puntos importantes: Acoso	4	35, 38, 53 y 56
discriminatorio		
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41 y 50
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2	43 y 48
Otros puntos importantes: Adicción al	5	36, 45, 51, 55 y 57
trabajo		
Otros puntos importantes: Condiciones del	2	40 y 47
Trabajo		
Otros puntos importantes: Doble presencia	2	46 y 49
(laboral – familiar)		
Otros puntos importantes: Estabilidad	5	37, 39, 42, 52 y 54
laboral y emocional		
Otros puntos importantes: Salud auto	2	44 y 58
percibida		

---

Esta tabla presenta las ocho dimensiones principales del instrumento, el número de ítems por cada dimensión y su ubicación dentro del cuestionario del Ministerio del Trabajo (2018, p. 10).

### **Definición de Dimensiones**

El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales consta de 58 preguntas, agrupados en las siguientes 8 dimensiones:

La primera dimensión es carga y Ritmo de Trabajo la cual evalúa el grado de malestar tanto físico y mental los cuales afectan a una persona en su trabajo algunos ejemplos son exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y rapidez para realizar una determinada tarea.

Posteriormente la segunda dimensión desarrolla las competencias ya sean destrezas, habilidades, actitudes y finalmente conocimientos que tiene una persona, conforme a la carga del trabajo.

A continuación, la dimensión que evalúa las características personales y habilidades para retroalimentar, coordinar, y modificar conducta del equipo se llama: liderazgo, en donde influencia a las personas con el logro de objetivos, promueve información y diálogo.

Como cuarta dimensión tenemos margen de acción y control que mide la facilidad que tiene una persona en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo tales como métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno entre otros factores laborales-

También, como quinta dimensión en la organización del trabajo se contempla las formas de comunicación y designación del trabajo, también las demandas cualitativas y cuantitativas que se presentan en el mismo.

Asimismo, este cuestionario evalúa la dimensión de recuperación que mide el tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar el trabajo, así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades fuera del trabajo.

La séptima dimensión es conocida por ser soporte y apoyo en acciones formales e informales, que facilitan la resolución de problemas frente a temas laborales y extralaborales.

La octava dimensión contempla un conjunto de subdimensiones orientadas a evaluar diversos factores psicosociales que influyen en el bienestar y en las condiciones laborales de las

personas trabajadoras. En primer lugar, se aborda el acoso discriminatorio, entendido como cualquier forma de trato desigual y exclusión o preferencia basada en características personales como identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, antecedentes judiciales, apariencia física, gestación, lactancia u otras condiciones que puedan restringir, alterar o impedir el ejercicio pleno de los derechos individuales o colectivos, tanto en los procesos de selección como durante la relación laboral.

Asimismo, se considera acoso laboral, el cual se manifiesta mediante comportamientos psicológicos hostiles, intencionales y repetitivos dirigidos a una persona o grupo, con el propósito de humillar, desestabilizar o afectar su desempeño profesional, ya sea con fines instrumentales o de daño directo.

Otro subdimensión relevante es el acoso sexual, que incluye insinuaciones, propuestas o comportamientos de carácter sexual no solicitados y que vulneran la integridad física, emocional o moral del personal. De igual manera, se examina la adicción al trabajo, que se define como la dificultad persistente para desconectarse de las obligaciones laborales y la necesidad constante de asumir más tareas, lo cual constituye un riesgo psicosocial cuando el trabajo adquiere mayor importancia que el autocuidado y las relaciones interpersonales.

La dimensión también comprende las condiciones de trabajo, que abarcan factores de riesgo vinculados con la seguridad, la ergonomía, la higiene y los aspectos psicosociales del entorno laboral, los cuales pueden incidir negativamente en la salud de las y los trabajadores. A ello se suma el subdimensión denominada doble presencia (laboral-familiar), que hace referencia

a las tensiones que surgen por las demandas simultáneas del entorno laboral y de la vida personal o familiar, generando sobrecarga y estrés.

Por otra parte, la estabilidad laboral y emocional se relaciona con situaciones de precariedad, incertidumbre respecto al futuro profesional, falta de motivación o descontento general con el trabajo. Finalmente, el subdimensión de salud autopercebida evalúa la valoración que la persona realiza sobre su propio estado físico y mental en relación con las exigencias y condiciones de su actividad laboral.

### **Criterios de Evaluación e Interpretación de Niveles de Riesgo**

El Cuestionario de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo (2018), establece valores mínimos y máximos tanto para cada dimensión evaluada como para el resultado global. Estos valores permiten ubicar a los trabajadores evaluados en diferentes niveles de riesgo, facilitando así la interpretación de los resultados obtenidos.

En la tabla 3 se muestran los valores mínimos y máximos establecidos para cada una de las dimensiones evaluadas, permitiendo ubicar el nivel de riesgo específico en cada área.

**Tabla 3.***Tabla 3. Nivel de Riesgo por Dimensión*

<b>Resultado por dimensiones</b>	<b>Riesgo</b>	<b>Riesgo</b>	<b>Riesgo</b>
	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes:	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Esta tabla establece los rangos de puntuación para clasificar cada dimensión en riesgo bajo, medio o alto Ministerio del Trabajo (2018, p. 11).

Por otro lado, existen rangos establecidos para la puntuación global del cuestionario, lo que permite identificar el nivel general de riesgo psicosocial en la organización o departamento de estudio. Así, un mayor nivel de riesgo implica una mayor probabilidad de aparición de consecuencias negativas tanto en la salud integral como en la satisfacción laboral de los trabajadores, evidenciando diferencias significativas entre cada nivel. La puntuación baremada se asigna automáticamente mediante el proceso de tabulación, lo que facilita la identificación de los distintos niveles de riesgo y cada riesgo se representa visualmente a través de una escala de colores como se representa en la tabla 4.

**Tabla 4.**

*Tabla 4. Nivel de Riesgo General*

<b>Nivel de Riesgo</b>	<b>Calificación</b>	<b>Descripción</b>
Alto	58 al 116	El riesgo representa un impacto potencial elevado para la seguridad y la salud de las personas. Los niveles de peligro son inaceptables y pueden provocar consecuencias negativas para la salud y la integridad física de forma inmediata. Por ello, es indispensable implementar medidas de seguridad y prevención de manera constante y ajustadas a las necesidades detectadas, evitando así que aumente la probabilidad o la frecuencia del daño.
Medio	117 al 174	El riesgo presenta un impacto potencial moderado en la seguridad y la salud, pudiendo afectar ambas a mediano plazo y generar

daños a la integridad física, así como posibles enfermedades ocupacionales. Si no se implementan de forma constante las medidas de seguridad y prevención adecuadas, según las necesidades identificadas, la probabilidad y la frecuencia de estos efectos pueden aumentar significativamente.

Bajo	175 al 232	El riesgo tiene un impacto potencial bajo en la seguridad y la salud, sin producir efectos negativos a corto plazo. Dichos efectos pueden prevenirse mediante un monitoreo regular de la probabilidad y frecuencia de ocurrencia, así como de la posible aparición de una enfermedad ocupacional. Las acciones deben orientarse a asegurar que el nivel de riesgo permanezca controlado.
------	------------	--

---

Esta tabla define el rango de puntuaciones totales del cuestionario para clasificar el nivel global de riesgo psicosocial Ministerio del Trabajo (2018, p. 12).

## Procedimiento

Este estudio se ejecutó en cuatro etapas, las cuales se detallan a continuación: En la primera etapa, se gestionaron las autorizaciones necesarias con la alta dirección del hospital "Monte Sinaí", así como con los departamentos de talento humano y seguridad ocupacional. Esta gestión permitió asegurar el respaldo institucional y la viabilidad de la aplicación del cuestionario dentro de la organización, cumpliendo con los principios éticos y metodológicos de la investigación.

En la segunda etapa, se llevó a cabo la socialización del estudio con todos los colaboradores, con el objetivo de explicar el propósito del análisis de riesgos psicosociales.

Durante este proceso, se detalló la estructura del cuestionario, describiendo sus dimensiones e ítems para garantizar una adecuada comprensión del instrumento. Además, se enfatizará la importancia de su participación, asegurando la confidencialidad y el anonimato de sus respuestas. Posteriormente, se procedió a la aplicación del cuestionario, distribuyéndolo en formato digital a los participantes.

En la tercera etapa, se realizó la recolección de datos, recopilando los cuestionarios completados y verificando la calidad y coherencia de las respuestas, con el fin de evitar inconsistencias que puedan afectar el análisis. Posteriormente, se procedió a la codificación y procesamiento de los datos en un software estadístico, aplicando técnicas descriptivas que permitirán evaluar los factores de riesgo psicosocial. La interpretación se realizará dimensión por dimensión, identificando el número de trabajadores que se ubican en cada nivel de riesgo (bajo, medio, alto). Además, para cada dimensión se calcularán las medidas de tendencia central: media, mediana y desviación típica. Estas medidas permitirán describir de manera más precisa el comportamiento de los resultados dentro de cada grupo evaluado y facilitarán la identificación de patrones o tendencias relevantes en el riesgo psicosocial. Para facilitar la interpretación, se aclara que el rango muestra los valores mínimo y máximo de cada dimensión, los cuales varían entre sí.

Posteriormente, se realizará una interpretación específica para cada dimensión, analizando los niveles de riesgo encontrados y sus posibles implicaciones en el contexto laboral evaluado. Finalmente, en la cuarta etapa, se presentaron los resultados obtenidos mediante gráficos y tablas, los cuales facilitarán la interpretación de los hallazgos. Se elaboró un informe detallado que incluirá el análisis de los datos, conclusiones y recomendaciones dirigidas a la mejora del ambiente laboral y la reducción de los riesgos psicosociales dentro de la institución.

Una vez socializado y autorizado el estudio por los entes pertinentes, se coordinaron con el área de Talento Humano el envío de una invitación interna para participar. Esta incluyó una breve descripción del objetivo del estudio, los criterios de inclusión y exclusión, y el consentimiento informado (Ver anexo 1). Los encuentros se realizaron en las instalaciones de la empresa o de forma virtual, según la disponibilidad de los participantes y las condiciones operativas.

## **Análisis de Datos**

Esta investigación, de carácter cuantitativo y descriptivo, empleó un análisis estadístico para evaluar los datos obtenidos mediante la aplicación del "Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales" del Ministerio del Trabajo del Ecuador. Dicho análisis permitió identificar los principales factores de riesgo psicosocial presentes en la empresa de salud estudiada.

En primer lugar, tras la aplicación del cuestionario a los colaboradores del hospital "Monte Sinaí", se procedió a la sistematización de la información mediante la codificación de los datos. Para ello, las respuestas fueron ingresadas en el software Microsoft Excel 2021, herramienta que facilitó la organización y garantizar la integridad y consistencia de la información.

Posteriormente, se realizó un análisis descriptivo mediante frecuencias y porcentajes para cada una de las dimensiones evaluadas. En función de los resultados, se procedió a la clasificación e interpretación de estos.

Por último, se presentaron los resultados a través de tablas y gráficos para facilitar su interpretación y permitir la toma de decisiones respecto a la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa.

## Capítulo 3

### Análisis de Resultados

A continuación, se presentan los resultados del análisis de riesgo psicosocial aplicado a los 146 trabajadores del hospital “Monte Sinaí”, considerando a la organización de manera global y desglosando los hallazgos por cada dimensión evaluada. Los datos fueron obtenidos mediante el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador y procesados en la matriz digital oficial, la cual genera de forma automática frecuencias y porcentajes. Este análisis permite identificar los factores que podrían afectar la salud y el bienestar de los colaboradores, priorizando una visión integral de la institución y destacando los niveles de riesgo en cada dimensión, como base para la interpretación de resultados y la toma de decisiones orientadas a la prevención y mejora del ambiente laboral.

**Tabla 5.**

*Tabla 5. Análisis de las Frecuencias de la Variable Antigüedad*

Antigüedad	N	%	% Acumulado
6-10 años	15	10.3%	10.3%
2-5 años	55	37.7%	47.9%
0-1 año	41	28.1%	76.0%
11-20 años	28	19.2%	95.2%
Igual o superior a 21 años	7	4.8%	100.0%

La presente investigación incluyó a 146 participantes, y a continuación se presenta información sobre los rangos de antigüedad de los trabajadores. Se observa que la mayoría posee entre 2 y 5 años de antigüedad, representando el 37,7% de la población total, mientras que únicamente el 4,8% cuenta con 21 años o más de servicio.

**Tabla 6.***Tabla 6. Análisis de las Frecuencias de la Variable edad*

Rangos de Edad	N	%	% Acumulado
25-34 años	75	50.7%	60.2%
35-43 años	29	19.9%	70.5%
18-24 años	14	9.6%	80.1%
44-52 años	16	11.0%	91.1%
Igual o superior a 53 años	12	8.2%	99.3%

Con respecto a la variable edad, la mayoría del personal se encuentra en el rango de 25–34 años (50,7%), seguido por 35–43 años (19,6%). Los grupos con menor representación son 18–24 años (9,5%) e igual o mayores a 53 años (8,1%). Esto indica que la fuerza laboral es predominantemente joven-adulta, con pocos empleados muy jóvenes o mayores, lo que puede influir en la dinámica laboral y la planificación de capacitación y desarrollo profesional.

**Tabla 7***Análisis de las Frecuencias de la Variable sexo*

Sexo	N	% del Total	% Acumulado
Femenino	104	71.2%	71.2%
Masculino	42	28.8%	100.0%

Se destaca que la mayoría del personal es femenino (71,2%), mientras que el 28,8% corresponde a personal masculino. Esto muestra una predominancia de mujeres en la organización.

**Tabla 8***Niveles de riesgo psicosocial por dimensión en toda la población de estudio*

Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	61,6%	37,0%	1,4%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	89,7%	10,3%	0,0%
Dimensión 3. Liderazgo	82,2%	15,1%	2,7%
Dimensión 4. Margen de acción y control	66,4%	32,9%	0,7%
Dimensión 5. Organización del trabajo	95,2%	4,8%	0,0%
Dimensión 6. Recuperación	62,3%	36,3%	1,4%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	84,2%	15,8%	0,0%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	91,1%	8,9%	0,0%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	87,0%	13,0%	0,0%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	52,1%	32,9%	15,1%
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	84,2%	15,8%	0,0%
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	75,3%	24,7%	0,0%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	79,5%	20,5%	0,0%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	65,8%	32,2%	2,1%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	84,2%	15,8%	0,0%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	71,2%	26,0%	2,7%
Riesgo psicosocial global	89%	11%	0%

En la Tabla 4 se presenta la evaluación del riesgo psicosocial de la población de estudio de manera global y por dimensiones. Los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores (89%) se encuentra expuesta a un riesgo psicosocial bajo, lo que indica un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y la salud laboral. Sin embargo, un 11% de la población presenta riesgo medio, mientras que no se identificó población con riesgo alto a nivel global.

Al analizar las dimensiones de manera individual, se observa que la dimensión de acoso laboral alcanzó el mayor nivel de afectación, con un 15,1% en riesgo alto, 32,9% en riesgo medio y 52,1% en riesgo bajo, lo que refleja la existencia de situaciones de conflicto que podrían incidir en la salud emocional y el clima organizacional. Le sigue la dimensión de carga y ritmo de trabajo, con un 61,6% en riesgo bajo, 37% en riesgo medio y 1,4% en riesgo alto, lo que evidencia que parte del personal percibe una sobrecarga de actividades o exigencias superiores a su capacidad operativa.

En la dimensión de recuperación, el 62,3% se ubica en riesgo bajo, 36,3% en medio y 1,4% en alto, indicando dificultades en la recuperación tras la jornada laboral. De igual forma, la dimensión margen de acción y control presenta 66,4% en riesgo bajo, 32,9% medio y 0,7% alto, lo que sugiere limitaciones en la autonomía o capacidad de decisión. La doble presencia laboral-familiar registra 65,8% en riesgo bajo, 32,2% medio y 2,1% alto, lo que denota retos en la conciliación entre las responsabilidades personales y laborales.

La salud autopercebida muestra un 71,2% en riesgo bajo, 26% medio y 2,7% alto, evidenciando que, aunque la mayoría se considera saludable, existe una proporción que percibe Afecciones físicas o emocionales. En cuanto al liderazgo, los resultados indican 82,2% en riesgo bajo, 15,1% medio y 2,7% alto, lo que refleja una gestión mayormente positiva, aunque con oportunidades de mejora.

Continuando con las dimensiones de adicción al trabajo (75,3% bajo y 24,7% medio), condiciones del trabajo (79,5% bajo y 20,5% medio), estabilidad laboral y emocional (84,2% bajo y 15,8% medio) y soporte y apoyo (84,2% bajo y 15,8% medio) presentan niveles de riesgo controlados, lo que refleja una percepción favorable del entorno y de las relaciones laborales. En cuanto al acoso sexual (84,2% bajo y 15,8% medio) y el acoso discriminatorio (87% bajo y 13% medio), los resultados son positivos, aunque se recomienda mantener medidas preventivas y de sensibilización.

Por último, las dimensiones con resultados más favorables son desarrollo de competencias, con 89,7% en riesgo bajo y 10,3% medio, y organización del trabajo, con 95,2% bajo y 4,8% medio, evidenciando una estructura laboral organizada, roles definidos y oportunidades de desarrollo profesional.

## Discusión

El objetivo del presente estudio es evaluar los riesgos psicosociales en el personal del hospital “Monte Sinaí”. Los resultados globales muestran que la mayoría de los colaboradores se encuentra en un nivel de riesgo psicosocial bajo (89 %), lo cual evidencia que, en términos generales, las condiciones laborales en esta institución favorecen un desempeño saludable. No obstante, se identifica que un 11 % del personal presenta riesgo medio, lo que indica la existencia de factores que, de no ser atendidos oportunamente, podrían evolucionar hacia problemáticas más graves en la salud laboral.

Estos hallazgos contrastan con estudios de otros países de la región. Por ejemplo, Moyano et al. (2022) en Ecuador encuentran que el 100 % de los participantes reporta baja estima y el 80 % presenta síntomas vinculados al estrés, evidenciando un panorama mucho más crítico que el observado en el hospital Monte Sinaí. De manera similar, Arredondo et al. (2024) en México concluyen que más del 80 % del personal se encuentra altamente expuesto a factores de riesgo, con predominio del agotamiento emocional y la falta de apoyo institucional. En comparación, los resultados del presente estudio sugieren que el hospital Monte Sinaí presenta un escenario relativamente más favorable, aunque no exento de riesgos.

En cuanto a las dimensiones específicas, en Monte Sinaí el acoso laboral constituye el factor con mayor porcentaje de riesgo alto (15,1 %), seguido de liderazgo, doble presencia y salud autopercebida. Este hallazgo difiere parcialmente de lo reportado por Castro y Suárez (2022) en Uruguay, quienes identifican a las exigencias emocionales y la sobrecarga laboral como los principales predictores de enfermedad mental. Sin embargo, existe coincidencia en reconocer el rol del liderazgo y del apoyo social como factores determinantes para el bienestar

del personal. La presencia de riesgo en la dimensión de acoso laboral en Monte Sinaí representa un aporte novedoso al compararlo con los estudios revisados, en los cuales este aspecto no se analiza de manera central.

Otro punto de coincidencia se observa en las dimensiones relacionadas con la carga y el ritmo de trabajo. En Monte Sinaí, estas categorías presentan prevalencia de riesgo medio, lo que se alinea con lo señalado tanto por Moyano et al. (2022) como por Arredondo et al. (2024), quienes identifican la sobrecarga laboral como un factor crítico. En este sentido, los resultados confirman que la presión asociada al volumen de tareas y a la dinámica hospitalaria constituye un riesgo psicosocial común en los diferentes contextos.

Por otro lado, este estudio identifica como fortalezas organizacionales aspectos como el desarrollo de competencias, la organización del trabajo y el soporte y apoyo, en los cuales predomina el riesgo bajo. Este hallazgo no se reporta de manera explícita en los estudios comparados, lo que representa una contribución valiosa, al resaltar que, pese a la presencia de riesgos en ciertas dimensiones, existen factores protectores que pueden potenciarse para reducir los impactos negativos.

En síntesis, los resultados permiten establecer que, si bien el hospital Monte Sinaí muestra un panorama general más favorable que los encontrados en Ecuador, México y Uruguay, existen áreas críticas como el acoso laboral, el liderazgo y la doble presencia que requieren intervenciones específicas. Asimismo, los resultados reafirman que la sobrecarga laboral y la presión de los turnos son riesgos psicosociales transversales al sector salud, lo que evidencia la necesidad de políticas preventivas comunes a nivel regional. Finalmente, se destaca la importancia de aprovechar las fortalezas identificadas en la institución como base para diseñar programas de prevención y promoción de la salud laboral.

## Conclusiones

El análisis de los riesgos psicosociales en el personal del Hospital Monte Sinaí permitió evidenciar que, en términos generales, la mayoría de los colaboradores presenta un nivel de riesgo psicosocial bajo, lo que refleja condiciones laborales favorables para la salud, el bienestar y el adecuado desempeño de sus funciones. Sin embargo, se identificó que un porcentaje de la población se encuentra en un nivel de riesgo medio, especialmente en las dimensiones relacionadas con acoso laboral, liderazgo, doble presencia y salud autopercibida. Esta situación pone de manifiesto la existencia de áreas críticas que requieren atención prioritaria, con el fin de prevenir posibles repercusiones negativas en la satisfacción laboral, el rendimiento y la estabilidad emocional de los trabajadores.

Asimismo, la evaluación realizada constituye una herramienta de gran relevancia para la gestión institucional, ya que permite identificar de manera precisa los factores de riesgo presentes en el entorno laboral y establecer acciones preventivas orientadas a mejorar el bienestar integral del personal. De esta manera, el estudio contribuye al fortalecimiento de la seguridad, la salud ocupacional y el clima organizacional en cada una de las áreas del hospital, promoviendo un entorno de trabajo más saludable, equitativo y productivo.

## Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos, se recomienda implementar estrategias de prevención y control del acoso laboral que incluyan la creación de protocolos claros de denuncia, el desarrollo de campañas de sensibilización y la realización de programas de capacitación en resolución de conflictos. Estas acciones permitirán proteger los derechos de los trabajadores y fomentar un ambiente laboral seguro, basado en el respeto y la convivencia armónica.

Del mismo modo, resulta necesario fortalecer las competencias de liderazgo mediante la promoción de estilos de liderazgo transformacional, la mejora de la comunicación efectiva y el impulso de la motivación de los equipos de trabajo. Esto contribuirá a disminuir los riesgos asociados a esta dimensión y a potenciar la cohesión, el compromiso y la satisfacción dentro del grupo laboral.

Por otra parte, se sugiere implementar políticas y medidas de conciliación laboral-familiar que favorezcan el equilibrio entre las responsabilidades personales y profesionales, con el propósito de reducir la sobrecarga física y emocional derivada de la doble presencia. De igual forma, es importante garantizar espacios y tiempos adecuados de descanso y recuperación, que permitan fortalecer la salud física y mental del personal, disminuyendo así los niveles de riesgo medio en las dimensiones relacionadas con carga de trabajo y bienestar.

## Referencias Bibliográficas

Ansóleaga, E. (2015). Psychosocial stress among health care workers. *Scielo*, 143(1), 47–55.  
<https://doi.org/10.4067/S0034-98872015000100006>

Arredondo Medina, M., Macías, D., Ochoa Estrada, M. C., & Gallegos Alvarado, M. (2024). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en el personal de salud en un hospital general. *Horizonte de Enfermería*. [https://doi.org/10.7764/Horiz\\_Enferm.35.3.937-956](https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.35.3.937-956)

Bernal, D., Campos-Serna, J., Tobias, A., Vargas-Prada, S., Benavides, F. G., & Serra, C. (2015). Work-related psychosocial risk factors and musculoskeletal disorders in hospital nurses and nursing aides: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 52(2), 635–648. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.11.003>

Bustillo-Guzmán, M., Rojas-Meriño, J., Sánchez-Camacho, A., Sánchez-Puello, L., Montalvo-Prieto, A., & Rojas-López, M. (2015). Riesgo psicosocial en el personal de enfermería del servicio de urgencias del Hospital Universitario de Cartagena. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/pdf/5121/512156301005.pdf>

Bravo Carrasco, V. P., & Espinoza Bustos, J. R. (2016). Factores de riesgo ergonómico en personal de atención hospitalaria en Chile. *Ciencia & Trabajo*, 18(57), 150–153. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000300150>

Cabascango Guaita, K. A. (2021). Evaluación de los riesgos psicosociales y la sintomatología de estrés laboral en trabajadores de una florícola ubicada en Tabacundo durante la emergencia mundial causada por el COVID-19 [Tesis de licenciatura, Universidad Internacional SEK]. Repositorio UISeK. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4320/1/Cabascango%20Guaita%20Katherine%20Alexandra.pdf>

Castro Méndez, N. P. (2018). Riesgos psicosociales y salud laboral en centros de salud. *Ciencia & Trabajo: C&T*, 20(63), 155–159. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492018000300155>

Castro Méndez, N., & Suárez Cretton, X. (2022). Riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral en un hospital. *Ciencias psicológicas*. <https://doi.org/10.22235/cp.v16i1.2551>

Choque Huillcaiquipa, J. M., & Atajo Mamani, W. V. (2024). Implementación de un plan de evacuación con un sistema de alerta multipeligro, para la protección del personal en el proyecto de construcción por la municipalidad de Pallpata, Cusco. Universidad Tecnológica del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/9529>

Ceballos Vásquez, P., Valenzuela Suazo, S., & Paravic Klijn, T. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: Género y enfermería. *Avances en Enfermería*, 32(2), 271–279. <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v32n2.46231>

Denis, M.-A., Iwaz, J., Dumetier, F., Poyard-Berger, G., & Vézina, M. (2023). Screening for psychosocial risks among physicians in a pediatric hospital. *Archives de Pediatrie*, 30(8), 530–536. <https://doi.org/10.1016/j.arcped.2023.09.004>

Fernandes, A., & Sá, L. (2019). Psychosocial risks of relief professionals: Violence in pre-hospital settings. *Revista de Enfermagem Referência*, IV Série IV, 21, 131–142. <https://doi.org/10.12707/riv18067>

Freimann, T., & Merisalu, E. (2015). Work-related psychosocial risk factors and mental health problems amongst nurses at a university hospital in Estonia: A cross-sectional study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 43(5), 447–452. <https://doi.org/10.1177/1403494815579477>

Gafas González, C., Amaguaya Pacalla, Y. L., & García Veloz, J. M. (2024). Afrontamiento individual en la calidad de vida laboral del personal de enfermería [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo]. UNACH.

<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/13527>

González, M. N. A. (2021). Estrategias de Prevención de Riesgos Psicosociales en Docentes Universitarios y Personal Administrativo: Metodología Participativa. Revista Científica Hallazgos. <https://doi.org/10.69890/hallazgos21.v6i3.539>

González Cañizalez, Y., & Flor Mosquera, J. (2022). Occupational health in nurses' staff of local hospitals: Relationship between leadership role and post-pandemic psychosocial risks. Dyna, 89(224), 1–12. <https://doi.org/10.15446/dyna.v89n224.103346>

Ministerio del Trabajo. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>

Iavicoli, S., & Di Tecco, C. (2020). The management of psychosocial risks at work: State of the art and future perspectives. La Medicina Del Lavoro, 111(5), 335–350. <https://doi.org/10.23749/mdl.v111i5.10679>

Jiménez, L., Oñate, L., & Tatis, M. (2023). Factores de riesgo psicosocial asociados al síndrome de burnout en trabajadores de la salud. Revista Colombiana De Salud Ocupacional. <https://www.redalyc.org/journal/7337/733779355007/html/>

Lara, A. (2020). Organización y gestión en la prevención de riesgos psicosociales laborales en el transporte público urbano. Revista Universidad y Sociedad, 355-362. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-355.pdf>

Leyton-Pavez, C. E., Valdés-Rubilar, S. A., & Huerta-Riveros, P. C. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud.

Revista de Salud Pública (Bogotá), 19 (1), 10–16.

<https://doi.org/10.15446/rsap.v19n1.49265>

Loor-Parada, D., Escobar-Segovia, K., Paz-Barzola, D., Duque-Córdova, L., Carrozzini-Villagrán, A., Vásquez-Zamora, L. (2025). Multitemporal Analysis of Psychosocial Risk Assessment in a Private Hospital in Guayaquil, Ecuador. In: Botto-Tobar, M., Lema Moreta, L.,

Zambrano Vizuete, M., Montes León, S., Torres-Carrion, P., Durakovic, B. (eds)

International Conference on Applied Technologies. ICAT 2024. Communications in Computer and Information Science, vol 2456. Springer, Cham.

[https://doi.org/10.1007/978-3-031-89757-3\\_11](https://doi.org/10.1007/978-3-031-89757-3_11)

Méndez Beltrán, J., & Botero Carvajal, A. (2019). Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. Archivos Venezolanos de Farmacología y

Terapéutica, 38 (4), 501–508. <https://www.redalyc.org/journal/559/55964256022/html/>

Merino-Plaza, M. J., Carrera-Hueso, F. J., Arribas-Boscá, N., Martínez-Asensi, A., Vázquez-

Ferreiro, P., Vargas-Morales, A., & Fikri-Benbrahim, N. (2018). Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. Cadernos de Saúde

Pública, 34 (11). <https://doi.org/10.1590/0102-311x00189217>

Montá Morales, R. J., Zapata Hidalgo, D. R., & Pérez Guamanzara, J. P. (2024). Propuestas de

medidas de prevención y control para disminuir los riesgos psicosociales causantes de

estrés laboral en los conductores profesionales de camionetas de transporte. Código

Científico Revista de Investigación, 5 (E3), 184–224.

<https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/ne3/316>

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 4–19.  
<https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Moyano Sailema, P. J., Noroña, D. R., & Vega Falcón, S. V. (2022). Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. *Scielo*.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1684-18242022000500771](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000500771)

Organización Mundial de la Salud. (2021). Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo. OMS. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Orozco Moreno, Z. L., Carranco Madrid, S. D. P., & López Velasco, J. E. (2024). Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados. *Zenodo*. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.13876644>

Orozco-Vásquez, M. M., Zuluaga-Ramírez, Y. C., & Pulido-Bello, G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*, 18 (1), 1–16. <https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308>

Ortega Alarcón, J. A., Rodríguez López, J. R., & Hernández Palma, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 8 (14), 155–176.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6713605>

Parchmann, A.-M., Hamann, J., & Kissling, W. (2019). Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung am Arbeitsplatz – (k)ein Thema für Krankenhäuser? *Nervenheilkunde*, 38 (07), 490–495. <https://doi.org/10.1055/a-0915-7556>

Peralta, R. (2022). Riesgos psicosociales intralaborales y el estrés laboral en profesionales de la salud. *Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas*, 2 (3), 12–18.  
<https://doi.org/10.62574/rmpi.v2i3.84>

Pérez, C. (2024). Gestión de los riesgos psicosociales. Factores de intervención. *Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*.  
<https://revistas.poligran.edu.co/index.php/gsst/article/view/4074/4559>

Quintana-García, L. A., Díaz León, C. G., Chienda Tantaleán, P. M., Vela-Ruiz, J. M., Lama Morales, R. A., & Alatrista Gutiérrez Vda. de Bambarén, M. D. S. (2024). Estrés laboral y desempeño profesional en personal de salud del área de ginecología y obstetricia de un hospital peruano en el año 2023. *Revista de Obstetricia y Ginecología de Venezuela*, 84 (02), 148–154. <https://doi.org/10.51288/00840208>

Ramos Guajardo, S., & Ceballos Vásquez, P. (2018). Cuidado humanizado y riesgos psicosociales: Una relación percibida por profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería Cuidados Humanizados*, 7 (1). <https://doi.org/10.22235/ech.v7i1.1537>

Ríos, A. (2021). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los colaboradores de la florícola Floranation en la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA.

<https://repositorio.uta.edu.ec/items/44e58d23-f826-4e68-b298-dc29878a997a>

Roa-Cárdenas, F. y González-Puebla, F., J. (2022). Revisión de investigaciones sobre riesgo psicosocial en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Educación*, (86), 193-210.  
<https://doi.org/10.17227/rce.num86-12511>

Robles, R. D. B., García, J. F., Paredes, O. T. A. C., Rodríguez, C. J. S., Ramos, M. R. M., & Chávez, G. Y. L. (2023). Seguridad y salud ocupacional: Estadística de gestión de los riesgos laborales. <https://doi.org/10.31219/osf.io/5hb4n>

Soliz, R. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. Scielo. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162>

Zapata-Constante, C. A., & Riera-Vázquez, W. L. (2024). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. *Gestio et Productio*, 6 (10), 4–23. <https://doi.org/10.35381/ gep.v6i10.60>

**Anexos****Anexo 1. Consentimiento Informado**Declaración de consentimiento**Evaluación de Riesgos Psicosociales – Corporación Médica Monte Sinaí**

He sido informad@ acerca de la aplicación de la evaluación de riesgos psicosociales en la Corporación Médica Monte Sinaí, incluyendo los objetivos, procedimientos y finalidad de este estudio. Comprendo que:

1. Mi participación es voluntaria y puedo retirarme en cualquier momento, sin necesidad de justificación.
2. Los datos recolectados serán anónimos y confidenciales, utilizados únicamente con fines de investigación, formación y mejora organizacional.
3. No se recopilará información que permita mi identificación personal; los resultados serán presentados de manera agregada, resguardando la privacidad de todos los participantes.

Con base en lo anterior, consiento de manera voluntaria participar en esta evaluación y autorizo que los datos derivados de mi participación sean utilizados exclusivamente para los fines indicados.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_.

Firma: \_\_\_\_\_