UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

TEMA:

"FACTORES PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL PEDIÁTRICO BACA ORTIZ, QUITO-2024"

Trabajo de titulación previo a la obtención del título en Magister en Higiene y Salud Ocupacional

Línea de investigación: Salud y bienestar integral

AUTOR:
Lic. Dayana Anabel Villarreal Bejarano

DIRECTOR:
Mgtr. Maritza Marisol Álvarez Moreno

Ibarra – Ecuador 2026

DEDICATORIA

Llego el tiempo un momento de dicha donde lo imposible fue posible, primeramente, le dedico a Dios, quien me ha brindado fuerza, sabiduría y resiliencia en cada paso de este camino académico. A mi madre que desde el cielo no me dejo rendirme me ilumino y guio con su luz en cada paso de este proceso.

A mi familia gracias a ellos por estar siempre conmigo de una u otra manera dándome consejos de superación y sacrificio. Ustedes me lo han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para seguir mis objetivos. Los quiero con todo mi corazón y este trabajo es para ustedes.

A mi hijo Keylan por ser mi principal motor y compañero en todo este proceso y darmelas fuerzas y aliento para culminar mi objetivo, sin él no lo hubiese hecho posible.

“La dicha de la vida consiste en tener siempre algo que hacer, alguien a quien amar yalguna cosa que esperar”. Thomas Chalmers

Dayana Anabel Villarreal Bejarano

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal que conforma la prestigiosa Universidad Técnica del Norte por abrirme las puertas para lograr uno de mis objetivos y logre culminar. Al Hospital Pediátrico Baca Ortiz por confiar en mí y abrirme las puertas y permitirme realizar el proceso investigativo.

De igual manera mis más sinceros agradecimientos a mi directora Mgtr. Álvarez Moreno Maritza y Asesora Mgtr. Flores Grijalva Mercedes del Carmen docentes, quienes con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitieron el desarrollo de este trabajo investigativo para lograr obtener mi título, gracias a cada una de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

A mis amigos, personas incondicionales que me supieron apoyar y dar aliento en los buenos y malos momentos; con risas, llantos, consejos, y ánimos ahora forman parte de mí y estamos juntos en este escalón más de la vida profesional.

Dayana Anabel Villarreal Bejarano

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
DIRECCIÓN DE BIBLIOTECA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO	
APELLIDOS Y NOMBRES:	Villarreal Bejarano Dayana Anabel

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	Factores psicosociales que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital pediátrico Baca Ortiz, Quito-2024.
AUTOR:	Villarreal Bejarano Dayana Anabel
FECHA: DD/MM/AAAA	28/08/2026
PROGRAMA:	☐ **PREGRADO** ■ **POSGRADO**
TITULO POR EL QUE OPTA:	Magister Higiene y Salud Ocupacional
DIRECTOR: **ASESOR:**	Mgtr. Álvarez Moreno Maritza Mgtr. Flores Grijalva Mercedes del Carmen

2. CONSTANCIAS

La autora manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 28 días del mes de agosto del 2026.

LA AUTORA:

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
DAYANA ANABEL
VILLARREAL BEJARANO

Lic. Villarreal Bejarano Dayana Anabel
C.C.: 1004633614

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

TRABAJO DE INTEGRACIÓN

CURRICULAR

Yo, Msc. Maritza Marisol Álvarez Moreno certifico que la estudiante Villarreal Bejarano Dayana Anabel con cedula 100463361-4 ha realizado el trabajo de investigación titulado: "FACTORES PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL PEDIÁTRICO BACA ORTIZ, QUITO-2024", el mismo que ha sido desarrollado bajo mi dirección, cumpliendo con eficiencia, capacidad y responsabilidad, particular que comunico para los fines pertinentes.

Ibarra a los 28 días del mes de Agosto del año 2026

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
MARITZA MARISOL ALVAREZ MORENO

Mgtr. Álvarez Moreno Maritza

C.C: 100252311-4

DIRECTOR DE TESIS

Ibarra, 8 Junio del 2026

Dr. Jorge Gordón
Decano (e)
Facultad de Posgrado

ASUNTO: Conformidad con el documento final

Señor(a) Decano(a):

Nos permitimos informar a usted que revisado el Trabajo final de Grado **"FACTORES PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL PEDIÁTRICO BACA ORTIZ, QUITO-2024"**, de la maestrante **DAYANA ANABEL VILLARREAL BEJARANO** , de la Maestría de Higiene y Salud Ocupacional, certificamos que han sido acogidas y satisfechas todas las observaciones realizadas.

Atentamente,

	Apellidos y Nombres	**Firma**
Director/a	Mgtr. Álvarez Moreno Maritza Marisol	Validar únicamente en FirmaEC. Firmado electrónicamente por: MARITZA MARISOL ALVAREZ MORENO
Asesor/a	Mgtr. Flores Grijalva Mercedes del Carmen	Validar únicamente en FirmaEC. Firmado electrónicamente por: MERCEDES DEL CARMEN FLORES GRIJALVA

INDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA ii
AGRADECIMIENTO iii
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE iv
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS v
RESUMEN 10
ABASTRACT 11
CAPÍTULO I 12
El Problema 12
Planteamiento del Problema 12
Antecedentes 15
Objetivos de la investigación 18
Objetivo General 18
Objetivos Específicos 18
CAPÌTULO II 21
Marco Referencial 21
Marco Teórico 21
Factores psicosociales en el entorno laboral 21
Modelo Demanda – Control de Karasek 23
Factores psicosociales en el sector salud 24
Dimensiones de los factores psicosociales 25
Marco Legal 36
Constitución de la República 36
Ley Orgánica de Salud 37
Instrumento Andino de Seguridad Social 37
Decreto Ejecutivo 2393 38
Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales 38
CAPITULO III 40
Marco Metodológico 40
Diseño de Investigación 40
Enfoque 40
Procedimiento de la Investigación 42

Población y Muestra 42
Métodos, técnicas e instrumentos 43
Procesamiento de la información 45
CAPITULO IV 47
Resultados y Discusión 47
Características sociodemográficas de población 47
Resultados Factores Psicosociales 49
Desempeño Laboral 55
Influencia de Riesgos Psicosociales en el Desempeño Laboral 57
CAPITULO V 59
PROPUESTA 59
Introducción 59
Alcance de la propuesta 60
Justificación 60
Propuesta 61
Estrategias de Implementación 62
Beneficios Esperados 62
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 63
Conclusiones 63
Recomendaciones 64
REFERENCIAS 66

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Principales riesgos psicosociales 22
Tabla 2 Dimensión: Carga de trabajo 25

Tabla 3 Estrategias de prevención de riesgos psicosociales 35
Tabla 4 Características sociodemográficas 47
Tabla 5 Dimensión 2: Control sobre el trabajo 50
Tabla 6 Dimensión 3: Apoyo social y liderazgo 51
Tabla 7 Dimensión 4: Reconocimiento y estabilidad laboral 51
Tabla 8 Dimensión 5: Doble presencia (trabajo–familia) 52
Tabla 9 Dimensión 6: Estrés laboral 53
Tabla 10 Nivel de factores psicosociales 54
Tabla 11 Nivel de desempeño laboral 55
Tabla 12 Correlación entre factores psicosociales y desempeño laboral 57

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dimensiones de los factores psicosociales 28
Figura 2 Riesgos psicosociales y el desempeño laboral 32
Figura 3 Dimensión 1: Exigencias Psicológicas 49

FACTORES PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL PEDIATRICO BACA ORTIZ, QUITO-2024

Autor: Villarreal Bejarano Dayana Anabel
Tutor: Mgtr. Álvarez Moreno Maritza
Año: 2026

RESUMEN

Los factores psicosociales representan uno de los principales problemas que afectan la salud ocupacional y el desempeño laboral del personal sanitario, debido a la exposición constante a sobrecarga laboral, presión emocional, jornadas extensas y exigencias organizacionales propias del entorno hospitalario; por ello, el objetivo de este estudio fue analizar la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Pediátrico Baca Ortiz. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, correlacional y de corte transversal, con una muestra de 116 profesionales de enfermería. Se aplicaron encuestas para identificar los factores psicosociales y evaluar el desempeño laboral. Los resultados evidenciaron que los factores psicosociales se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería mediante la correlación de Pearson, destacándose asociaciones positivas con el control del trabajo y el apoyo social, y negativas con la doble presencia. En conclusión, los factores psicosociales influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería, evidenciándose la necesidad de fortalecer estrategias institucionales que promuevan un ambiente laboral saludable y el bienestar integral del personal de salud., apoyo organizacional y acciones orientadas al bienestar integral del personal de salud.

Palabras clave: riesgos psicosociales, desempeño laboral, salud ocupacional, personal de salud, clima organizacional.

ABASTRACT

Psychosocial factors represent one of the main problems affecting occupational health and job performance among healthcare personnel, due to constant exposure to workload overload, emotional pressure, long working hours, and organizational demands inherent to the hospital environment. Therefore, the objective of this study was to analyze the relationship between psychosocial factors and job performance among nursing professionals at the Hospital Pediátrico Baca Ortiz. The research had a quantitative, descriptive, correlational, and cross-sectional design, with a sample of 116 nursing professionals. Surveys were applied to identify psychosocial factors and evaluate job performance. The results showed that psychosocial factors are related to job performance among nursing staff through Pearson correlation analysis, highlighting positive associations with job control and social support, and negative associations with double presence. In conclusion, psychosocial factors influence job performance among nursing professionals, highlighting the need to strengthen institutional strategies that promote a healthy work environment and the overall well-being of healthcare personnel.

Keywords: psychosocial risks, job performance, occupational health, healthcare personnel, organizational climate.

CAPÍTULO I

El Problema

Planteamiento del Problema

Los factores psicosociales en el trabajo se refieren a las condiciones presentes en la organización, el contenido y el entorno laboral que pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. Según Sierra (2021), estos surgen cuando las demandas laborales, la estructura organizativa o las relaciones interpersonales generan efectos negativos en la salud física o mental del personal.

Dentro de los sistemas de salud, el personal de enfermería desempeña un papel fundamental en la atención sanitaria, ya que participa de forma directa en el cuidado de los pacientes y en diversas actividades orientadas a la prevención, recuperación y rehabilitación de la salud. En este sentido, su desempeño laboral no solo influye en la calidad de los servicios brindados, sino también en la seguridad del paciente y en el correcto funcionamiento de las instituciones de salud (Organización Mundial de la Salud, 2022).

En los últimos años, la salud ocupacional ha otorgado especial atención a los factores psicosociales presentes en el entorno laboral. Estos se relacionan con aspectos como la organización del trabajo, las exigencias propias de la actividad, las relaciones interpersonales y el clima organizacional en el que se desarrollan los profesionales. Dichos factores pueden incidir significativamente tanto en el bienestar físico y emocional del personal como en su rendimiento laboral. De acuerdo con la OMS (2022), los entornos laborales caracterizados por una elevada carga de trabajo, presión constante, limitado apoyo institucional o deficiencias organizativas favorecen la aparición de estrés laboral, lo que repercute negativamente en la salud mental y en el desempeño de los trabajadores.

En el sector sanitario, los factores psicosociales adquieren especial relevancia debido a las particularidades del trabajo asistencial. El personal de enfermería suele enfrentarse a jornadas prolongadas, turnos rotativos, alta demanda de atención, toma constante de decisiones y contacto permanente con situaciones emocionalmente complejas relacionadas con el estado de salud de los pacientes. Estas circunstancias pueden generar elevados niveles de estrés y desgaste profesional, afectando tanto el desempeño laboral como la calidad de la atención brindada a los usuarios de los servicios de salud (Organización Mundial de la Salud, 2022).

Diversos estudios señalan que, cuando los factores psicosociales no son gestionados adecuadamente dentro de las instituciones, pueden presentarse consecuencias negativas tanto para el trabajador como para la organización. Entre ellas se encuentran el agotamiento emocional, la disminución de la motivación laboral, el deterioro del clima organizacional, el incremento del ausentismo y la reducción de la productividad. En el ámbito sanitario, además, estas situaciones pueden repercutir directamente en la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes (Ceballos et al., 2020).

En Ecuador, los establecimientos de salud pública enfrentan diversos desafíos relacionados con la creciente demanda de servicios médicos y las condiciones laborales del personal sanitario. En este contexto, el personal de enfermería desempeña un rol fundamental en la atención directa de los pacientes, lo que implica una importante carga laboral y una constante exposición a situaciones que pueden generar estrés y desgaste emocional. Estas condiciones hacen necesario analizar los factores psicosociales presentes en el entorno laboral de los profesionales de enfermería y su posible influencia en el desempeño laboral (Rodríguez, 2025).

El Hospital Pediátrico Baca Ortiz, ubicado en la ciudad de Quito, constituye uno de los principales centros de atención pediátrica del país y se caracteriza por una alta demanda de

servicios médicos especializados. Esta realidad supone una importante responsabilidad para el personal de enfermería que labora en la institución, quienes deben atender a un número considerable de pacientes y responder de manera eficiente a las necesidades propias de la atención pediátrica. En este escenario, resulta pertinente analizar las condiciones laborales relacionadas con los factores psicosociales que pueden incidir en el desempeño del personal de enfermería.

En función de lo expuesto, surge la necesidad de generar conocimiento que permita identificar los factores psicosociales presentes en el entorno laboral del personal de enfermería del Hospital Pediátrico Baca Ortiz y analizar de qué manera estos influyen en su desempeño laboral. La información obtenida permitirá comprender mejor esta problemática y contribuir al diseño de estrategias orientadas a mejorar las condiciones de trabajo, promover el bienestar del personal de salud y fortalecer la calidad de los servicios sanitarios.

Por lo tanto, el problema de investigación se formula de la siguiente manera: ¿Qué factores psicosociales influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Pediátrico Baca Ortiz, Quito–2024?

Antecedentes

En América Latina se han desarrollado diversas investigaciones orientadas a analizar la influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral y el bienestar del personal de enfermería dentro de instituciones de salud. Estas investigaciones han permitido evidenciar que las condiciones laborales, la organización del trabajo y las exigencias emocionales propias del cuidado de los pacientes constituyen elementos determinantes en la salud ocupacional del personal sanitario.

En este contexto, un estudio realizado en un hospital nacional de Lima tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la calidad de atención del personal de enfermería. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y correlacional en una muestra de 80 profesionales de enfermería. Los resultados evidenciaron que una proporción significativa del personal presentó niveles medios y altos de exposición a factores psicosociales, los cuales se relacionaron de manera directa con la calidad de atención brindada a los pacientes, evidenciando que las condiciones psicosociales del trabajo influyen en el desempeño profesional del personal de enfermería (Ortega, 2024).

De igual manera, en Perú se desarrolló una investigación orientada a analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la productividad en estudiantes internos de enfermería. El estudio se realizó mediante un diseño correlacional y demostró que existe una relación significativa entre los factores psicosociales presentes en el entorno laboral y los niveles de productividad del personal de enfermería en formación, evidenciando que las condiciones laborales pueden influir directamente en el desempeño y rendimiento profesional (Castilla y Cárdenas, 2023).

En el estudio de Capelo (2021), realizado mediante una revisión bibliográfica en personal de salud de hospitales de América Latina, se identificó la presencia significativa de factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. Los hallazgos evidencian que las principales afectaciones se relacionan con las exigencias psicológicas, el apoyo social, la calidad del liderazgo y la compensación laboral, así como con el desarrollo de actividades y, en menor medida, el conflicto trabajo-familia. Estos resultados resaltan la necesidad de implementar estrategias de intervención orientadas a mejorar las condiciones laborales y el bienestar del personal sanitario.

Estas investigaciones reflejan que, en el contexto latinoamericano, el análisis de los factores psicosociales en el ámbito sanitario constituye una línea de investigación relevante dentro de la salud ocupacional. La evidencia científica disponible señala que aspectos como la sobrecarga laboral, el estrés, las relaciones interpersonales dentro del equipo de salud y la organización del trabajo pueden afectar el bienestar de los profesionales de enfermería y su desempeño laboral dentro de las instituciones de salud.

Moctezuma Sánchez et al. (2023) analizaron los factores de riesgo psicosocial en 54 profesionales de enfermería del área quirúrgica de un hospital de tercer nivel en México, evidenciando niveles altos y muy altos de riesgo asociados a la carga laboral, el liderazgo y las relaciones de trabajo. Los resultados indican que condiciones como el estrés, el ritmo acelerado y la inestabilidad laboral afectan negativamente el desempeño y la salud del personal, incrementando la probabilidad de errores y accidentes laborales.

En el caso de Ecuador, también se han desarrollado investigaciones que analizan la presencia de factores psicosociales en el personal sanitario y su relación con el estrés laboral y el síndrome de burnout. Estas investigaciones evidencian que los profesionales de la salud,

especialmente el personal de enfermería, se encuentran expuestos a condiciones laborales que pueden generar desgaste emocional y afectar su desempeño profesional.

En Ecuador se realizó un estudio en el Hospital Básico Píllaro con el objetivo de analizar la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de salud. Los resultados evidenciaron la presencia de factores psicosociales relacionados principalmente con la carga de trabajo, la organización laboral y las condiciones del entorno institucional. Asimismo, se identificó que la exposición a estos factores puede afectar el bienestar, la motivación y la productividad del personal, influyendo directamente en su desempeño laboral. Estos hallazgos resaltan la importancia de implementar estrategias de prevención y gestión de factores psicosociales dentro de las instituciones de salud para mejorar las condiciones laborales y el rendimiento del personal (Galarza et al., 2021).

De manera similar, otra investigación desarrollada en el Hospital Básico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Esmeraldas evaluó los factores de riesgo psicosocial y su relación con el síndrome de burnout en el personal de enfermería. El estudio evidenció que existen niveles elevados de riesgo psicosocial relacionados con aspectos como el desempeño del rol, la supervisión laboral y las relaciones interpersonales dentro del equipo de trabajo, lo cual puede influir negativamente en el bienestar del personal y en su desempeño laboral (Rodríguez, 2025).

Un estudio realizado en el Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Latacunga analizó la presencia del síndrome de burnout en profesionales de enfermería, evidenciando que los altos niveles de estrés laboral y las condiciones organizacionales del trabajo pueden generar agotamiento emocional y disminuir el rendimiento laboral del personal sanitario (Fonseca et al., 2022).

A partir de los estudios revisados, se evidencia que los factores psicosociales representan un elemento clave en la salud ocupacional del personal de enfermería en distintos contextos hospitalarios. No obstante, aunque existen investigaciones sobre esta temática, aún resulta necesario profundizar en el análisis de cómo estos factores se relacionan de manera específica con el desempeño laboral del personal de enfermería.

En este contexto, se identifica la importancia de desarrollar estudios aplicados a realidades concretas, como la del Hospital Pediátrico Baca Ortiz en la ciudad de Quito, con el fin de comprender mejor esta relación en el entorno ecuatoriano. Por ello, la presente investigación se orienta a aportar al análisis de esta problemática, considerando las particularidades del ámbito hospitalario nacional.

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Determinar cómo los factores psicosociales influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Pediátrico Baca Ortiz, Quito-2024.

Objetivos Específicos

Identificar los factores psicosociales presentes en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Pediátrico Baca Ortiz, Quito-2024.

Determinar el nivel de rendimiento laboral del personal de enfermería, del Hospital Pediátrico Baca Ortiz, Quito-2024.

Proponer un plan de medidas preventivas para mitigar los factores psicosociales identificados y mejorar el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Pediátrico Baca Ortiz, Quito-2024.

Justificación

El personal de enfermería constituye uno de los pilares fundamentales en la atención sanitaria, ya que mantiene un contacto directo y permanente con los pacientes durante todo el proceso de atención. En el contexto hospitalario pediátrico, esta labor adquiere una mayor complejidad debido a la necesidad de brindar cuidados continuos, responder a diversas demandas asistenciales y acompañar tanto a los niños como a sus familiares durante el proceso de recuperación. Estas condiciones pueden generar distintas exigencias en el entorno laboral que influyen en el bienestar del personal de enfermería y en la forma en que desarrollan su trabajo dentro de la institución.

A partir de esta realidad, la presente investigación se orienta a analizar los factores psicosociales que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Pediátrico Baca Ortiz de la ciudad de Quito. El estudio busca comprender cómo determinadas condiciones del entorno laboral, como la carga de trabajo, las relaciones interpersonales o el ambiente organizacional, pueden repercutir en el desempeño diario del personal de enfermería. La información obtenida permitirá contar con una visión más clara sobre esta problemática dentro del contexto hospitalario y facilitará la identificación de aspectos que podrían fortalecerse para favorecer un entorno laboral más adecuado.

Desde el punto de vista académico, el desarrollo de esta investigación aporta al conocimiento relacionado con los factores psicosociales en el ámbito del trabajo en salud, particularmente en el área de enfermería. De esta manera, permitirá recopilar información sobre la realidad laboral del personal que se desempeña en una institución pediátrica de referencia en el país, lo cual puede servir como base para futuros estudios que aborden temáticas relacionadas con la salud ocupacional y el desempeño profesional en instituciones sanitarias.

Los beneficiarios directos de este estudio serán los profesionales de enfermería del Hospital Pediátrico Baca Ortiz, ya que el análisis de los factores psicosociales presentes en su entorno laboral permitirá visibilizar situaciones que pueden influir en su desempeño y bienestar. Como beneficiarios indirectos se encuentran la institución hospitalaria y los pacientes que acuden a esta casa de salud, puesto que la mejora de las condiciones laborales del personal de enfermería puede contribuir a fortalecer el ambiente de trabajo y favorecer una atención más segura y de mejor calidad.

El desarrollo de esta investigación aporta evidencia de carácter social e institucional sobre la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería en hospitales pediátricos de alta complejidad. El análisis de los factores psicosociales en el entorno laboral permite comprender su asociación con el desempeño y el bienestar del personal de enfermería, evidenciando la influencia de las condiciones organizacionales en la calidad del trabajo. Los hallazgos constituyen un referente para la formulación de estrategias institucionales orientadas a la mejora de las condiciones laborales, la promoción de entornos de trabajo saludables y el fortalecimiento continuo de la calidad de la atención en los servicios de salud.

CAPÌTULO II

Marco Referencial

Marco Teórico

Factores psicosociales en el entorno laboral

Los factores psicosociales se definen como aquellas condiciones vinculadas a la organización, el contenido del trabajo y las relaciones sociales que pueden influir en la salud, el bienestar y el desempeño de los trabajadores. Entre estos factores se incluyen la carga laboral, el grado de control sobre las tareas, el apoyo social, el estilo de liderazgo y la estabilidad en el empleo (Acosta y Pernas, 2025).

Fundamentos de factores psicosociales. Los factores psicosociales se originan en la interacción entre el trabajador y las condiciones del entorno laboral. Según Navarro et al. (2022), estos pueden generar efectos positivos cuando favorecen el desarrollo personal y profesional del individuo; sin embargo, también pueden convertirse en elementos de riesgo cuando afectan el bienestar físico y mental de los trabajadores. En este contexto, dichos factores adquieren especial relevancia dentro de la gestión organizacional, ya que influyen directamente en la productividad, la satisfacción laboral y la calidad del desempeño profesional.

En la misma línea, Acosta y Pernas (2025) advierten que una gestión inadecuada de estos factores puede derivar en situaciones de estrés laboral, agotamiento emocional y conflictos interpersonales, afectando tanto al trabajador como al funcionamiento institucional. Por ello, su identificación y control constituyen un eje fundamental dentro de la seguridad y salud en el trabajo.

Riesgos psicosociales en el trabajo. Los riesgos psicosociales hacen referencia a aquellas condiciones presentes en el entorno laboral que pueden generar efectos negativos en la salud psicológica, física y social de los trabajadores. Entre los factores más comunes se encuentran el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo, la inseguridad en el empleo y las relaciones interpersonales conflictivas dentro del ámbito laboral. Diversas investigaciones han evidenciado que la exposición prolongada a este tipo de riesgos puede afectar significativamente el bienestar de los trabajadores, manifestándose en problemas como depresión, ansiedad, trastornos del sueño y síndrome de burnout (Navarro et al., 2022).

Tabla 1

Principales riesgos psicosociales

Riesgo psicosocial	Descripción
Estrés laboral	Respuesta física y emocional que ocurre cuando las demandas del trabajo exceden los recursos o capacidades del trabajador para afrontarlas.
Burnout (agotamiento profesional)	Síndrome relacionado con el trabajo caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y disminución del rendimiento laboral.
Ansiedad	Estado de tensión o preocupación constante generado por presiones laborales, alta carga de trabajo o ambientes organizacionales adversos.
Depresión	Alteración del estado de ánimo que puede desarrollarse ante condiciones laborales prolongadas de estrés o insatisfacción.
Fatiga laboral	Sensación persistente de cansancio físico y mental provocada por jornadas extensas, sobrecarga de trabajo o falta de recuperación adecuada.

Nota. Adaptado de Organización Mundial de la Salud (2024).

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo señala que los riesgos psicosociales están estrechamente vinculados con la organización del trabajo, las exigencias laborales y las condiciones en las que se desarrollan las actividades profesionales. Cuando estos factores no son gestionados adecuadamente, pueden generar estrés laboral crónico y afectar tanto la salud de los trabajadores como el desempeño y la eficiencia de las organizaciones. Por ello, resulta fundamental que las instituciones implementen estrategias orientadas a la prevención, evaluación y control de estos riesgos dentro de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo (Organización Mundial de la Salud, 2024).

Importancia de los factores psicosociales en el trabajo. La gestión adecuada de los factores psicosociales es fundamental para garantizar ambientes laborales saludables. Una correcta intervención permite prevenir enfermedades laborales, mejorar el clima organizacional y aumentar la productividad. En este sentido, estudios recientes destacan que la implementación de estrategias organizacionales orientadas al bienestar, como el equilibrio entre vida laboral y personal y el apoyo institucional, contribuye significativamente a reducir los riesgos psicosociales (Acosta y Pernas, 2025).

Además, la evidencia científica muestra que estos factores son determinantes en la salud mental de los trabajadores, por lo que su control debe ser una prioridad en la gestión de riesgos laborales (Fonseca et al., 2022).

Modelo Demanda – Control de Karasek

Uno de los modelos más relevantes para el estudio de los factores psicosociales es el modelo Demanda–Control propuesto por Karasek, el cual establece que el estrés laboral se genera cuando existe una alta demanda de trabajo combinada con un bajo nivel de control sobre las tareas. Este modelo explica que las exigencias psicológicas del trabajo, como la carga laboral y la presión

del tiempo, junto con la limitada capacidad de decisión del trabajador, incrementan el riesgo de afectaciones en la salud física y mental (Vallejo et al., 2020).

En el ámbito hospitalario, este modelo es especialmente aplicable al personal de enfermería, quienes enfrentan altas exigencias laborales, presión asistencial y limitadas posibilidades de decisión en determinadas situaciones clínicas. Además, el modelo incorpora el apoyo social como un factor protector, señalando que la interacción positiva con compañeros y superiores puede reducir el impacto negativo del estrés laboral (Pérez et al., 2021).

Diversos estudios en el área de la salud han demostrado que la combinación de altas demandas laborales, bajo control y escaso apoyo social puede generar estrés laboral crónico y síndrome de burnout, afectando significativamente el desempeño y la calidad del cuidado en el personal de enfermería (Brito et al., 2019).

Factores psicosociales en el sector salud

Factores psicosociales en el entorno hospitalario. El sector salud es uno de los más expuestos a riesgos psicosociales debido a sus condiciones laborales particulares, como la alta demanda asistencial, la presión constante y la responsabilidad sobre la vida de los pacientes.

Estudios recientes evidencian que los trabajadores sanitarios presentan altos niveles de exposición a factores como la carga emocional, el estrés y la fatiga laboral (Ceballos et al., 2020). Del mismo modo, se ha identificado que la organización del trabajo, los turnos prolongados y la falta de recursos influyen directamente en el deterioro de la salud mental del personal sanitario, incrementando el riesgo de agotamiento profesional.

Factores psicosociales en el personal de enfermería. El personal de enfermería constituye uno de los grupos más vulnerables a los riesgos psicosociales debido a su contacto

directo con los pacientes y la carga emocional inherente a su labor. Investigaciones recientes indican que este grupo presenta altos niveles de estrés laboral, agotamiento emocional y desgaste profesional, lo cual afecta tanto su bienestar como la calidad del servicio prestado (Castilla y Cárdenas, 2023).

Además, la evidencia señala que factores como los turnos rotativos, la sobrecarga laboral y la presión asistencial incrementan significativamente la probabilidad de desarrollar síndrome de burnout, convirtiéndose en un problema relevante dentro del ámbito hospitalario.

Dimensiones de los factores psicosociales

Los factores psicosociales en el entorno laboral se estructuran en diversas dimensiones que permiten analizar cómo las condiciones del trabajo afectan el bienestar y desempeño de los trabajadores. Estas dimensiones abarcan aspectos organizativos, sociales y emocionales que influyen directamente en la salud ocupacional (Ortega, 2024).

Carga de trabajo. La carga de trabajo se refiere al conjunto de demandas físicas, mentales y emocionales que el trabajador debe enfrentar durante su jornada laboral. Cuando estas exigencias superan la capacidad del individuo, pueden generar estrés, fatiga y disminución del rendimiento (Navarro et al., 2022). Una carga laboral excesiva es considerada uno de los principales factores de riesgo psicosocial, especialmente en sectores como la salud.

Tabla 2

Dimensión: Carga de trabajo

Componentes carga de trabajo	Impacto en trabajador
Demandas físicas y mentales	Estrés
Exigencias emocionales	Fatiga
Presión del tiempo	Disminución del rendimiento

Nota. Elaboración propia a partir de Navarro et al. (2022).

Carga laboral en personal de enfermería. En el ámbito hospitalario, la carga laboral del personal de enfermería se relaciona con el número de pacientes asignados, la complejidad de los casos y la duración de la jornada. Con frecuencia, una enfermera atiende varios pacientes al mismo tiempo, lo que incrementa las exigencias físicas y emocionales. Además, los turnos rotativos de 8, 12 y hasta 24 horas favorecen la aparición de fatiga, alteraciones del sueño y estrés laboral, afectando el rendimiento y la calidad de la atención (Brito-Ortiz et al., 2019).

En las casas de salud de Ecuador, la carga laboral del personal de enfermería se encuentra determinada por la necesidad de garantizar atención continua durante las 24 horas, especialmente en servicios críticos como emergencia. En el Hospital Pediátrico Baca Ortiz, la atención se mantiene de forma permanente, lo que implica la implementación de turnos rotativos y jornadas extendidas para asegurar la continuidad del cuidado (Hospital Pediátrico Baca Ortiz, 2026).

Estudios señalan que estas condiciones, junto con la alta demanda asistencial, incrementan la fatiga y el estrés ocupacional (Pérez et al., 2021). En este sentido, la OMS advierte que las largas jornadas, la sobrecarga laboral y la presión constante son factores de riesgo psicosocial que afectan la salud y el desempeño del personal de salud (Organización Mundial de la Salud, 2022).

Organización del trabajo. La organización del trabajo comprende la forma en que se estructuran las tareas, los horarios, los turnos y las responsabilidades dentro de una institución. Una organización inadecuada, caracterizada por jornadas extensas, falta de planificación o ambigüedad de roles, puede afectar negativamente la salud mental y la satisfacción laboral (Castilla y Cárdenas, 2023).

Relaciones interpersonales. Las relaciones interpersonales en el trabajo hacen referencia a la interacción entre compañeros, superiores y subordinados. Un ambiente laboral con conflictos, falta de comunicación o presencia de acoso laboral puede generar tensiones emocionales y afectar el clima organizacional (Guatemal y Regalado, 2020). Por el contrario, relaciones positivas favorecen el trabajo en equipo y el bienestar laboral.

Apoyo organizacional. El apoyo organizacional se refiere al grado en que la institución respalda a sus trabajadores mediante recursos, reconocimiento y acompañamiento. Un alto nivel de apoyo organizacional contribuye a reducir el estrés laboral y fortalece el compromiso del trabajador con la organización (Acosta y Pernas, 2025).

Clima Laboral. El clima laboral es la percepción que tienen los trabajadores sobre el ambiente en el que desempeñan sus funciones. Este incluye factores como la comunicación, el liderazgo, la motivación y la cultura organizacional. Un clima laboral positivo se asocia con mayor productividad, satisfacción y bienestar, mientras que uno negativo puede generar conflictos y bajo desempeño (Navarro et al., 2022).

Además, el clima laboral influye directamente en la actitud y el compromiso de los trabajadores dentro de la organización. Cuando los colaboradores perciben un ambiente de respeto, apoyo y comunicación efectiva, tienden a mostrar mayor motivación, cooperación y desempeño en sus actividades. Por el contrario, un clima organizacional desfavorable puede generar estrés, desmotivación y altos niveles de rotación del personal, afectando el logro de los objetivos institucionales (Chiavenato, 2020).

Figura 1

Dimensiones de los factores psicosociales



Nota. *Elaboración propia a partir de* (Rodríguez, 2025).

Desempeño laboral

El desempeño laboral se define como el grado en que un trabajador cumple con las funciones, responsabilidades y objetivos establecidos dentro de una organización, considerando la calidad, eficiencia y compromiso en la ejecución de sus tareas. Este concepto no solo abarca resultados cuantitativos, sino también aspectos conductuales como la actitud, la responsabilidad y la capacidad de adaptación (Chiavenato, 2020).

En este contexto, el desempeño laboral está influenciado por factores individuales, organizacionales y ambientales, los cuales determinan la productividad y la calidad del servicio brindado (Guatemal y Regalado, 2020).

Importancia del desempeño laboral en el sector salud. En el sector salud, Andrade et al. (2020) sostienen que el desempeño laboral en el sector salud constituye un elemento fundamental debido a su incidencia directa en la calidad de la atención brindada a los pacientes. En este contexto, un adecuado rendimiento del personal sanitario no solo contribuye a garantizar la seguridad del paciente, sino también a optimizar la eficiencia de los servicios y reducir la ocurrencia de errores clínicos.

En concordancia, Navarro et al. (2022) señalan que el nivel de desempeño del personal de salud se encuentra estrechamente vinculado con la calidad asistencial y la satisfacción del usuario. De este modo, un desempeño laboral eficiente favorece el cumplimiento de estándares de calidad y se consolida como un componente clave en la gestión hospitalaria y en la mejora de los resultados en salud.

Factores que influyen en el desempeño laboral. El desempeño laboral está determinado por diversos factores, entre los que destacan la motivación, la capacitación, el clima laboral, el liderazgo y las condiciones de trabajo. De acuerdo con investigaciones actuales, los factores psicosociales juegan un papel fundamental, ya que pueden potenciar o limitar el rendimiento del trabajador dependiendo de su adecuada gestión (Capelo, 2021).

Por ello, elementos como la carga laboral, la organización del trabajo y el apoyo institucional influyen directamente en la productividad y el bienestar del personal (Acosta y Pernas, 2025).

Desempeño laboral en el personal de enfermería

Actividades de enfermería. El personal de enfermería desempeña múltiples actividades dentro del entorno hospitalario, que incluyen la administración de medicamentos, monitoreo de signos vitales, atención directa al paciente, asistencia en procedimientos médicos, registro de información clínica y apoyo emocional a pacientes y familiares. Estas funciones requieren un alto nivel de concentración, habilidades técnicas y estabilidad emocional, lo que incrementa la carga laboral y la exposición a factores psicosociales. Además, la simultaneidad de tareas y la necesidad de respuesta inmediata ante situaciones críticas generan presión constante, afectando el bienestar del profesional (Brito-Ortiz et al., 2019).

Calidad del cuidado de enfermería. La calidad del cuidado de enfermería se refiere al conjunto de acciones orientadas a brindar una atención segura, oportuna y humanizada al paciente. Este aspecto está directamente vinculado al desempeño laboral, ya que un profesional competente garantiza mejores resultados en la atención sanitaria (Andrade et al., 2020).

Además, la calidad del cuidado depende de la preparación técnica, la ética profesional y la capacidad de respuesta ante situaciones críticas.

Responsabilidad profesional. La responsabilidad profesional en enfermería implica el cumplimiento ético y legal de las funciones asignadas, así como la toma de decisiones adecuadas en beneficio del paciente. Este componente es esencial en el desempeño laboral, ya que asegura la correcta ejecución de los procedimientos y el respeto a las normas institucionales (García et al., 2021).

Trabajo en equipo en el ámbito hospitalario. El trabajo en equipo es un elemento fundamental en el entorno hospitalario, ya que permite la coordinación efectiva entre los diferentes

profesionales de la salud. Una adecuada comunicación y colaboración entre el personal, mejora la calidad del servicio y reduce errores en la atención (Navarro et al., 2022).

También un ambiente de cooperación fortalece el clima laboral y favorece el cumplimiento de objetivos organizacionales.

Relación entre factores psicosociales y desempeño laboral

La relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral ha sido ampliamente abordada en el ámbito de la salud ocupacional. La Organización Mundial de la Salud señala que condiciones laborales caracterizadas por una elevada carga de trabajo, presión constante, limitado apoyo organizacional y deficiencias en la organización del trabajo pueden generar estrés laboral y síndrome de burnout, afectando la salud mental de los trabajadores y disminuyendo su rendimiento y productividad (OMS, 2022).

En concordancia con lo anterior, en Ecuador se realizó un estudio en el Hospital Básico de Píllaro en el que se evidenció que la presencia de riesgos psicosociales, como la sobrecarga laboral, las altas demandas psicológicas y las dificultades en las relaciones interpersonales, se asocia con el desempeño laboral del personal. Los resultados del estudio indican que la exposición a estos factores puede influir negativamente en la eficiencia y en la calidad del trabajo desarrollado por los profesionales de salud (Galarza et al., 2021).

Influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral. Los factores psicosociales influyen de manera directa en el desempeño laboral, ya que afectan el estado emocional, la motivación y la capacidad de respuesta del trabajador. Cuando estos factores son negativos, pueden generar estrés, agotamiento y disminución del rendimiento (Capelo, 2021). Por el contrario, un entorno laboral favorable, con apoyo organizacional y buenas relaciones interpersonales, contribuye a mejorar la productividad y el compromiso del personal.

Figura 2

Riesgos psicosociales y el desempeño laboral



Nota. Elaboración propia a partir de Fonseca et al. (2022).

Relación entre factores psicosociales y desempeño laboral en enfermería

En el personal de enfermería que realiza cuidado directo en hospitales, la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral adquiere mayor relevancia debido a la naturaleza de sus funciones. Estos profesionales mantienen contacto permanente con los pacientes, lo que implica una alta carga emocional, toma de decisiones en situaciones críticas y responsabilidad directa sobre la salud y vida de las personas.

La exposición a factores psicosociales como la sobrecarga laboral, los turnos prolongados, la presión asistencial y las relaciones interpersonales deficientes puede afectar significativamente su desempeño laboral. Diversos estudios evidencian que el estrés laboral y el agotamiento emocional en el personal de enfermería influyen negativamente en la calidad del cuidado,

incrementan la probabilidad de errores y disminuyen la eficiencia en la atención sanitaria (Ceballos et al., 2020).

En este contexto, se ha demostrado que condiciones laborales desfavorables, como la falta de apoyo organizacional y una inadecuada organización del trabajo, pueden generar desmotivación, fatiga y disminución del compromiso laboral. Por el contrario, un entorno laboral favorable, con adecuado apoyo institucional y condiciones organizativas óptimas, contribuye a mejorar el desempeño, la calidad del cuidado y la seguridad del paciente (Organización Mundial de la Salud, 2022).

Consecuencias de los riesgos psicosociales en enfermería. En el personal de enfermería, la exposición a riesgos psicosociales puede generar consecuencias significativas como el síndrome de burnout, la fatiga laboral, errores en la atención y disminución de la calidad del cuidado. Estudios recientes evidencian que la sobrecarga de trabajo, el estrés y la falta de apoyo organizacional afectan negativamente tanto la salud del profesional como la seguridad del paciente (Ceballos-Vásquez et al., 2020). Por lo tanto, la gestión adecuada de estos factores es fundamental para garantizar un desempeño laboral eficiente y una atención de calidad en el ámbito hospitalario.

Prevención de riesgos psicosociales en el entorno laboral

La prevención de los riesgos psicosociales en el entorno laboral constituye un componente esencial dentro de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, especialmente en instituciones sanitarias donde las condiciones laborales pueden generar altos niveles de estrés y presión emocional.

Los riesgos psicosociales se relacionan con aspectos organizativos del trabajo, como la carga laboral, los turnos prolongados, la presión asistencial, el apoyo organizacional y las relaciones interpersonales dentro del equipo de salud. Cuando estos factores no son gestionados adecuadamente pueden afectar la salud mental, el bienestar y el desempeño laboral de los trabajadores (Organización Mundial de la Salud, 2022).

En el sector hospitalario, el personal de enfermería se encuentra particularmente expuesto a estos riesgos debido a la naturaleza de su trabajo, que implica contacto permanente con pacientes, toma de decisiones en situaciones críticas, responsabilidad asistencial y turnos rotativos. Estas condiciones pueden generar fatiga, estrés laboral y desgaste emocional, lo cual puede influir negativamente tanto en la salud del trabajador como en la calidad de la atención brindada (Castilla y Cárdenas, 2023).

Estrategias de prevención en el entorno laboral. Las estrategias de prevención de los riesgos psicosociales se orientan a identificar, evaluar y controlar los factores organizacionales que pueden afectar el bienestar de los trabajadores. En el ámbito hospitalario, estas estrategias incluyen la implementación de evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales, la adecuada planificación de turnos de trabajo, la distribución equilibrada de la carga laboral y el fortalecimiento del trabajo en equipo dentro de las unidades de salud (Rodríguez, 2025).

La gestión preventiva de los factores psicosociales debe formar parte de las políticas institucionales de seguridad y salud ocupacional, incorporando procesos de diagnóstico, intervención y seguimiento que permitan mejorar las condiciones laborales del personal sanitario (Ministerio del Trabajo, 2021). Estas acciones contribuyen a reducir el estrés laboral y favorecen un mejor desempeño en las actividades profesionales.

Asimismo, la capacitación del personal en habilidades relacionadas con la gestión del estrés, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos constituye una herramienta importante para disminuir el impacto de los riesgos psicosociales en el trabajo. La formación continua permite fortalecer las competencias del personal de enfermería para enfrentar las demandas propias del entorno hospitalario (Moctezuma et al., 2023).

Tabla 3

Estrategias de prevención de riesgos psicosociales

Estrategia	Objetivo	Aplicación en el entorno laboral
Gestión de la carga laboral	Reducir el estrés y la fatiga derivados de la sobrecarga de trabajo.	Planificar turnos adecuados, distribuir equitativamente las tareas y garantizar tiempos de descanso.
Fortalecimiento del clima laboral	Promover relaciones interpersonales saludables y un ambiente de trabajo positivo.	Fomentar la comunicación abierta, el trabajo en equipo y la resolución constructiva de conflictos.
Capacitación en manejo del estrés	Desarrollar habilidades para afrontar las demandas emocionales del trabajo.	Realizar talleres sobre manejo del estrés, inteligencia emocional y afrontamiento laboral.
Liderazgo y apoyo institucional	Mejorar el acompañamiento y la orientación del personal.	Implementar estilos de liderazgo participativos que promuevan el apoyo y la retroalimentación.
Programas de bienestar laboral	Favorecer el bienestar físico y mental de los trabajadores.	Desarrollar pausas activas, programas de apoyo psicológico y actividades de promoción de la salud.
Evaluación de riesgos psicosociales	Identificar y controlar los factores de riesgo presentes en el trabajo.	Aplicar encuestas o instrumentos de evaluación y establecer planes de intervención.

Nota. Adaptado de la *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales* del Ministerio del Trabajo del Ecuador (2021).

Promoción de entornos laborales saludables. La promoción de entornos laborales saludables busca generar condiciones de trabajo que favorezcan el bienestar físico, mental y social

de los trabajadores. En las instituciones de salud, esto implica fomentar un clima organizacional positivo, fortalecer el liderazgo en los equipos de trabajo y promover la participación del personal en la toma de decisiones relacionadas con la organización del trabajo.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2022), los entornos laborales saludables en el sector sanitario contribuyen a mejorar la satisfacción laboral, reducir los niveles de estrés y fortalecer la motivación del personal de salud. Estas condiciones no solo benefician al trabajador, sino que también repercuten en la calidad de los servicios de atención y en la seguridad del paciente.

En el caso del personal de enfermería, contar con un ambiente laboral adecuado, con apoyo institucional y condiciones organizativas favorables, puede contribuir significativamente a mejorar su desempeño laboral y su bienestar psicológico. Por esta razón, la prevención de los riesgos psicosociales y la promoción de entornos laborales saludables deben ser consideradas estrategias prioritarias dentro de la gestión del talento humano en las instituciones hospitalarias (Organización Mundial de la Salud, 2022).

Marco Legal

Constitución de la República

La Constitución de la República del Ecuador establece el derecho al trabajo en condiciones que garanticen la dignidad, seguridad y bienestar de las personas. En este sentido, el artículo 33 reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, el cual debe desarrollarse en condiciones que aseguren la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

El artículo 326, numeral 5, establece que toda persona tiene derecho a desempeñar sus actividades laborales en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud, integridad,

seguridad e higiene. Esta disposición constitucional resalta la responsabilidad del Estado y de las instituciones de promover entornos laborales seguros, lo cual incluye la prevención de riesgos laborales que puedan afectar la salud física y mental de los trabajadores. En el ámbito del sector salud, estas disposiciones adquieren especial relevancia, debido a que el personal sanitario se encuentra expuesto a diferentes factores de riesgo derivados de las condiciones propias del trabajo hospitalario.

Ley Orgánica de Salud

La Ley Orgánica de Salud regula las acciones orientadas a la protección, promoción y recuperación de la salud de la población, incluyendo la salud ocupacional. En este contexto, el artículo 3 establece que la salud constituye un derecho fundamental garantizado por el Estado, el cual debe promover condiciones que permitan el bienestar físico, mental y social de las personas (Asamblea Nacional, 2006).

Por su parte, el artículo 6 determina que es responsabilidad de las autoridades sanitarias formular políticas y acciones destinadas a prevenir riesgos que puedan afectar la salud de la población, incluyendo aquellos que se presentan en los entornos laborales. Estas disposiciones resaltan la importancia de garantizar condiciones laborales adecuadas dentro de las instituciones de salud, con el fin de prevenir factores que puedan afectar el bienestar del personal sanitario y el adecuado desempeño de sus funciones.

Instrumento Andino de Seguridad Social

El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecido mediante la Decisión 584 de la Comunidad Andina**,** tiene como objetivo promover la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en los países miembros. En este sentido, el artículo 4 señala que los empleadores deben garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, mediante la

implementación de medidas orientadas a la prevención de riesgos laborales (Comunidad Andina, 2004).

El artículo 11 establece la obligación de identificar, evaluar y controlar los riesgos presentes en el ambiente de trabajo que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores. Dentro de estos riesgos se incluyen aquellos relacionados con la organización del trabajo y las condiciones laborales, los cuales pueden generar efectos en la salud física y mental de los trabajadores si no son gestionados adecuadamente.

Decreto Ejecutivo 2393

El Decreto Ejecutivo 2393, correspondiente al Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, establece las disposiciones destinadas a prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales en el Ecuador. En este marco, el artículo 11 establece que los empleadores deben garantizar condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo, adoptando medidas que permitan prevenir los riesgos laborales presentes en las actividades que desarrollan los trabajadores (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 1986).

De igual manera, el artículo 14 dispone que los empleadores tienen la obligación de implementar programas de prevención de riesgos laborales, orientados a proteger la integridad física y mental de los trabajadores. Estas disposiciones resultan particularmente relevantes en el contexto de los servicios de salud, donde las condiciones laborales pueden implicar altos niveles de exigencia física, emocional y psicológica para el personal de enfermería.

Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales

En Ecuador, el Ministerio del Trabajo establece lineamientos específicos para la gestión de los riesgos psicosociales mediante la *Guía para la implementación del programa de prevención*

de riesgos psicosociales. Este documento tiene como finalidad orientar a las instituciones públicas y privadas en la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral. La guía señala que las organizaciones deben desarrollar programas preventivos que incluyan diagnóstico de riesgos, implementación de medidas correctivas y acciones de seguimiento, con el propósito de proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Además, resalta la importancia de promover ambientes laborales saludables que favorezcan el desempeño laboral y la calidad de vida del personal, especialmente en sectores de alta exigencia como el ámbito de la salud (Ministerio del Trabajo, 2021).

CAPITULO III

Marco Metodológico

Descripción de Área de Estudio

El Hospital Pediátrico Baca Ortiz inició sus actividades el 14 de julio de 1984 en Quito, tras la donación del terreno por parte de los esposos Baca Ortiz. Su misión es brindar atención médica integral a niños y niñas, garantizando calidad y profesionalismo en sus servicios. Con casi 40 años de funcionamiento, es un referente en pediatría a nivel nacional e internacional. Está ubicado en la avenida 6 de Diciembre y Cristóbal Colón, y cuenta con diversas áreas como emergencia, cuidados intensivos, oncología, neurología, quirófano y odontología (Hospital Pediátrico Baca Ortiz, 2026).

El hospital cuenta con servicios de emergencia pediátrica, unidad de cuidados intensivos, oncología, neurología, traumatología, cirugía pediátrica, consulta externa y áreas de apoyo diagnóstico y terapéutico. Su capacidad instalada y organización funcional permiten la atención de patologías de mediana y alta complejidad, con un equipo multidisciplinario conformado por personal médico, de enfermería y profesionales de apoyo.

El presente estudio se realizó en el Hospital Pediátrico Baca Ortiz, provincia de Pichincha, cantón Quito, con la participación del personal de enfermería que laboró en los servicios de Centro Quirúrgico, Traumatología, Emergencia y Oncología.

Diseño de Investigación

Enfoque

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, debido a que buscó medir y analizar la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral mediante la recolección

de datos numéricos, los cuales fueron procesados estadísticamente para obtener resultados objetivos y verificables. Este enfoque permitió identificar la influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Pediátrico Baca Ortiz.

Cuantitativo. De acuerdo con Hidalgo (2020), este tipo de enfoque se sustenta en la aplicación de procedimientos sistemáticos orientados a la recolección, medición y análisis de datos numéricos, con el fin de establecer relaciones entre variables y obtener resultados objetivos y verificables. En el presente estudio, permitió la obtención de información mediante instrumentos estandarizados y validados por expertos, vinculados directamente con las variables de investigación, factores psicosociales y desempeño laboral, lo que contribuyó al cumplimiento de los objetivos planteados.

Tipo de Investigación

El estudio es de tipo no experimental, de corte transversal y con alcance descriptivo–correlacional. Es no experimental debido a que las variables no fueron manipuladas, sino observadas en su contexto natural dentro del entorno laboral. Es de corte transversal, ya que la información se recolectó en un único momento, lo que permitió obtener una visión puntual de la realidad estudiada. Tiene un alcance descriptivo–correlacional, debido a que no solo describe los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería, sino que también analiza la relación existente entre ambas variables en el Hospital Pediátrico Baca Ortiz.

Variables

Dependiente. Desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Independiente. Factores psicosociales en el entorno laboral.

Procedimiento de la Investigación

Población y Muestra

La población de estudio estuvo conformada por 116 profesionales de enfermería que prestaron sus servicios en el Hospital Pediátrico Baca Ortiz, distribuidos en las áreas de Emergencia, Traumatología, Oncología y Centro Quirúrgico, durante el periodo en que se realizó el levantamiento de la información.

Dado que el número de participantes fue manejable y accesible, no se consideró necesario realizar un cálculo muestral, por lo que se trabajó con la totalidad de la población (n = 116). La participación de los sujetos se efectuó previa firma del consentimiento informado, garantizando el cumplimiento de los principios éticos de la investigación.

Criterios de Inclusión

Todos los profesionales de enfermería que prestaron sus servicios en las áreas de Emergencia, Traumatología, Oncología y Centro Quirúrgico, y que aceptaron participar en la investigación de forma libre y voluntaria mediante la firma del consentimiento informado y bajo acuerdo de confidencialidad.

Criterios de Exclusión

Profesionales de enfermería que, por motivos de enfermedad, vacaciones, calamidad doméstica u otras circunstancias, no estuvieron presentes durante las fechas programadas para la recopilación de información.

Métodos, técnicas e instrumentos

Técnica. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, por ser un procedimiento ampliamente empleado en investigaciones de enfoque cuantitativo que permitió obtener información de manera sistemática, objetiva y eficiente. Su aplicación facilitó la recopilación de datos relacionados con los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Pediátrico Baca Ortiz, en función de los objetivos planteados.

Esta técnica ha sido ampliamente utilizada en estudios de salud ocupacional para la evaluación de riesgos psicosociales mediante instrumentos estandarizados como el COPSOQ/ISTAS21, reconocido por su validez y aplicabilidad en contextos laborales diversos (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud [ISTAS], 2014; Moreno y Báez, 2010), así como en la medición del desempeño laboral en personal sanitario (Organización Mundial de la Salud, 2022).

Instrumentos. El instrumento utilizado para la recolección de información fue un cuestionario estructurado, diseñado en función de los objetivos de la investigación y adaptado a la realidad del personal de enfermería del Hospital Pediátrico Baca Ortiz. Este instrumento se aplicó de manera directa a los participantes y se organizó en tres secciones:

Sección 1: Datos sociodemográficos. Permitió caracterizar a la población de estudio mediante variables como edad, sexo, etnia, años de experiencia profesional y área de trabajo. Estas variables facilitaron el análisis descriptivo del contexto laboral del personal de enfermería.

Sección 2: Factores psicosociales. Esta sección se fundamentó en dimensiones del instrumento COPSOQ/ISTAS21, ampliamente utilizado en estudios de salud ocupacional, lo que respaldó su validez teórica (ISTAS, 2014). Se evaluaron seis dimensiones: exigencias

psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social y liderazgo, reconocimiento y estabilidad laboral, doble presencia (trabajo-familia) y estrés laboral. El instrumento estuvo conformado por 22 ítems en total, distribuidos en las seis dimensiones de la siguiente manera:

- Exigencias psicológicas (4 ítems)
- Control sobre el trabajo (4 ítems)
- Apoyo social y liderazgo (4 ítems)
- Reconocimiento y estabilidad laboral (4 ítems)
- Doble presencia (trabajo–familia) (3 ítems)
- Estrés laboral (4 ítems)

Cada ítem fue evaluado mediante una escala tipo Likert de cinco opciones de respuesta:
1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre.
La aplicación de este instrumento permitió obtener información cuantitativa sobre la percepción del personal de enfermería respecto a los factores psicosociales presentes en su entorno laboral, facilitando su análisis estadístico por dimensiones mediante el cálculo de promedios.

Sección 3: Desempeño laboral. Esta sección fue elaborada con base en el marco teórico y evaluó el nivel de desempeño del personal de enfermería a través de cinco dimensiones: calidad del trabajo, productividad, trabajo en equipo, responsabilidad y compromiso laboral.

Se empleó una escala tipo Likert de cinco niveles:
1 = Muy bajo, 2 = Bajo, 3 = Medio, 4 = Alto y 5 = Muy alto.

Los ítems fueron diseñados a partir de indicadores de desempeño en el ámbito sanitario, permitiendo obtener puntuaciones promedio para cada dimensión.

En conjunto, el instrumento permitió medir de manera cuantitativa los factores psicosociales y el desempeño laboral, facilitando el análisis de su relación mediante técnicas estadísticas de correlación.

Procesamiento de la información

Validación y edición. El instrumento de recolección de datos fue sometido a un proceso de validación por juicio de tres expertos, profesionales con experiencia en el área de salud y en investigación. Los expertos evaluaron la claridad, pertinencia, coherencia y relevancia de los ítems en relación con las variables de estudio.

Con base en sus observaciones, se realizaron los ajustes necesarios en la redacción del instrumento, garantizando su adecuada comprensión y aplicación en la población objeto de estudio. Una vez realizadas las correcciones sugeridas por los expertos, se aplicó el mismo a una muestra piloto para determinar su fiabilidad. Además, se realizó el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.75, lo que evidencia una consistencia interna aceptable del instrumento. Finalmente, se aplicó a los sujetos de estudio a fin de cumplir con el objetivo planteado en la investigación

Recolección y análisis de datos. Una vez aplicada la encuesta a los 116 profesionales de enfermería del Hospital Pediátrico Baca Ortiz, se procedió a la codificación de los datos, asignando valores numéricos a las respuestas de las escalas tipo Likert. En el caso de los factores psicosociales se utilizó una escala de 1 a 5 (Nunca a Siempre), y para el desempeño laboral una escala de 1 a 5 (Muy bajo a Muy alto), lo que facilitó su registro y análisis.

Los datos recolectados fueron ingresados en una base de datos y organizados de acuerdo con las variables y dimensiones del estudio. Se realizó la depuración de la información para identificar posibles errores, valores atípicos o datos incompletos, garantizando la calidad de los datos para el análisis posterior.

El procesamiento de la información se realizó mediante el software estadístico Jamovi. Se aplicaron estadísticos descriptivos como frecuencias, porcentajes, medias y desviación estándar, para caracterizar a la población y describir el comportamiento de las variables.

También, se emplearon estadísticos inferenciales, específicamente el análisis de correlación de Pearson, con el objetivo de determinar la relación entre las dimensiones de los factores psicosociales y el desempeño laboral. Los resultados obtenidos se presentaron en tablas estadísticas, lo que permitió su interpretación, análisis y discusión en función de los objetivos de la investigación.

CAPITULO IV

Resultados y Discusión

En este apartado se presentan los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento de la encuesta a 116 profesionales de enfermería del Hospital Pediátrico Baca Ortiz, pertenecientes a las áreas de Emergencia, Traumatología, Oncología y Centro Quirúrgico, durante el periodo de levantamiento de la información. La presentación de los datos se organiza en función de los objetivos planteados en la investigación.

Características sociodemográficas de población

Tabla 4

Características sociodemográficas

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	106	91,38%
	Masculino	10	8,62%
Edad	De 25 a 34 años	41	35,34%
	De 35 a 44 años	44	37,93%
	De 45 a 54 años	11	9,48%
	De 55 años o más	20	17,24%
Etnia	Mestizo	112	96,55%
	Montubio	1	0,86%
	Indígena	2	1,72%
	Afroecuatoriano	1	0,86%
	Otro	0	0,00%
Experiencia profesional	Menos de 1 año	1	0,86%
	De 1 a 5 años	41	35,34%
	De 6 a 10 años	24	20,69%
	De 10 años a más	50	43,10%
Área de trabajo	Emergencia	42	36,21%
	Centro Quirúrgico	38	32,76%
	Traumatología	19	16,38%
	Oncología	17	14,66%

Los resultados muestran una clara predominancia del sexo femenino con un 91,38%, frente al masculino con un 8,62%, lo que confirma la tendencia de feminización en la enfermería, asociada a una mayor exposición a factores psicosociales como la carga emocional y la doble responsabilidad laboral y familiar (Castilla y Cárdenas, 2023). En cuanto, a la edad, predomina el grupo de 35 a 44 años 37,93%, seguido de 25 a 34 años con el 35,34%, lo que refleja un personal en etapa de madurez laboral, con estabilidad pero también mayores exigencias, lo que puede favorecer el estrés según el modelo Demanda–Control (Vallejo et al., 2020). Desde el modelo Demanda-Control de Karasek, estas condiciones pueden favorecer la aparición de estrés cuando las altas demandas no se acompañan de suficiente autonomía y apoyo institucional (Vallejo et al., 2020).

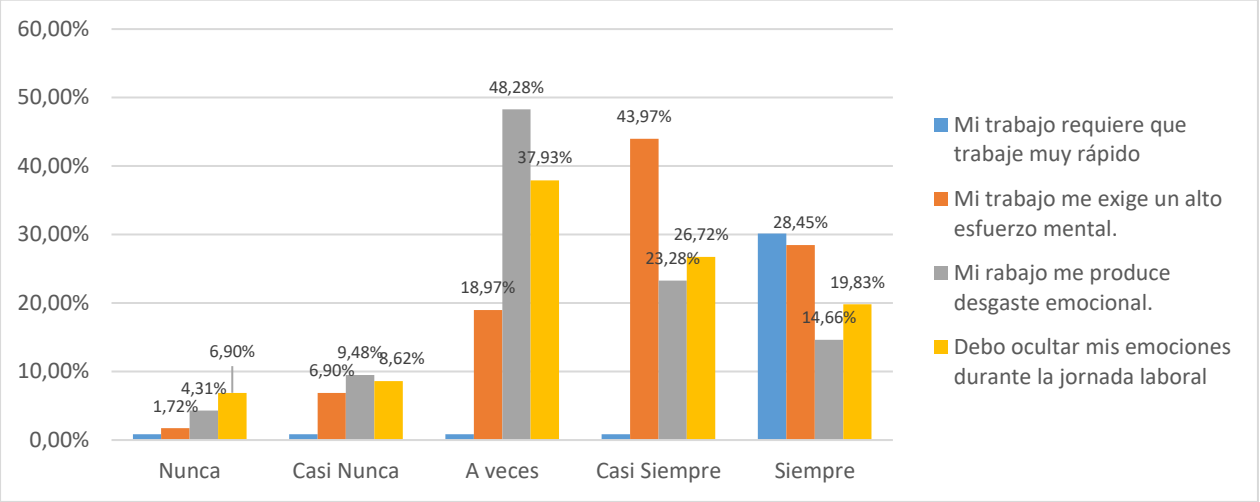
Igualmente, el 43,10% cuenta con más de 10 años de experiencia; sin embargo, la permanencia prolongada en áreas de alta exigencia puede aumentar la fatiga laboral y el síndrome de burnout (Brito-Ortiz et al., 2019). Además, la mayor concentración se encuentra en emergencia (36,21%) y centro quirúrgico (32,76%), servicios donde la presión asistencial y la sobrecarga emocional son mayores. Según Ceballos et al. (2020), estas condiciones incrementan la exposición a riesgos psicosociales y afectan el desempeño laboral.

En conjunto, estos resultados evidencian un contexto laboral con alta vulnerabilidad psicosocial, donde la combinación de predominio femenino, experiencia prolongada y desempeño en áreas críticas puede favorecer la aparición de estrés y agotamiento profesional. Esto respalda lo planteado por Acosta y Pernas (2025), quienes sostienen que una inadecuada gestión de los factores psicosociales impacta negativamente en la salud mental y en la calidad del desempeño del personal de enfermería.

Resultados Factores Psicosociales

Figura 3

Dimensión 1: Exigencias Psicológicas



Los resultados evidencian una alta presencia de exigencias psicológicas en el personal de enfermería. La mayoría señala que casi siempre (39,66%) y siempre (30,17%) debe trabajar muy rápido, mientras que el 43,97% indica que casi siempre su trabajo exige un alto esfuerzo mental y el 28,45% que esto ocurre siempre. Esto refleja un entorno laboral con presión constante, rapidez en la toma de decisiones y elevada demanda cognitiva.

Estos hallazgos coinciden con Navarro et al. (2022), quienes señalan que cuando las exigencias laborales superan la capacidad de respuesta del trabajador se generan estrés, fatiga y disminución del rendimiento. De esta manera, el modelo Demanda-Control de Karasek explica que altas demandas psicológicas con bajo control incrementan el riesgo de estrés laboral (Vallejo et al., 2020).

Además, aunque el desgaste emocional se presenta principalmente en la opción a veces el 48,28%, también existe una proporción importante que lo experimenta casi siempre y siempre, lo

que evidencia una carga emocional constante. Según Ceballos et al. (2020), esta situación favorece el agotamiento profesional y puede afectar el desempeño laboral y la calidad del cuidado de enfermería.

Tabla 5

Dimensión 2: Control sobre el trabajo

Dimensiones	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Tengo autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo	2	1,72%	6	5,17%	41	35,34%	45	38,79%	22	18,97%
Puedo organizar mis actividades laborales	1	0,86%	5	4,31%	26	22,41%	57	49,14%	27	23,28%
Tengo oportunidad de aplicar mis habilidades en el trabajo	0	0,00%	7	6,03%	28	24,14%	48	41,38%	33	28,45%
Puedo tomar decisiones en mi área laboral	1	0,86%	9	7,76%	42	36,21%	44	37,93%	20	17,24%

La percepción del control sobre el trabajo refleja condiciones relativamente favorables en el personal de enfermería. Se observa que el 38,79% manifiesta que casi siempre tiene autonomía para decidir cómo realizar sus funciones, mientras que el 49,14% señala que casi siempre puede organizar sus actividades laborales. Además, el 41,38% indica que casi siempre puede aplicar sus habilidades y el 37,93% que casi siempre participa en la toma de decisiones dentro de su área.

Estos resultados evidencian que existe cierto nivel de autonomía y participación en las tareas diarias, lo cual constituye un factor protector frente al estrés ocupacional. Según el modelo Demanda-Control de Karasek, cuando el trabajador posee mayor control sobre sus funciones, disminuye el impacto negativo de las altas demandas psicológicas y mejora su bienestar laboral (Vallejo et al., 2020).

De esta forma, Acosta y Pernas (2025) sostienen que la capacidad de organizar el trabajo y tomar decisiones fortalece la motivación y el compromiso institucional. Sin embargo, la presencia

de respuestas en la categoría “a veces” indica que esta percepción no es homogénea, lo que puede generar diferencias en el desempeño laboral del personal.

Tabla 6

Dimensión 3: Apoyo social y liderazgo

Afirmaciones	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Recibo apoyo de mis compañeros de trabajo	2	1,72%	11	9,48%	47	40,52%	39	33,62%	17	14,66%
Mi jefe inmediato me brinda apoyo cuando lo necesito	1	0,86%	10	8,62%	38	32,76%	39	33,62%	28	24,14%
Existe buena comunicación en mi área de trabajo	2	1,72%	14	12,07%	49	42,24%	34	29,31%	17	14,66%
El ambiente laboral es adecuado	4	3,45%	14	12,07%	48	41,38%	37	31,90%	13	11,21%

En esta dimensión predomina la respuesta “a veces”, especialmente en el apoyo de compañeros (40,52%), la comunicación en el área de trabajo (42,24%) y la percepción de un ambiente laboral adecuado (41,38%). En lo que respecta al apoyo del jefe inmediato se concentra entre “a veces” (32,76%) y “casi siempre” (33,62%), lo que evidencia que el respaldo organizacional no se percibe de forma constante.

Estos resultados sugieren un nivel intermedio de apoyo social dentro del entorno hospitalario. Pérez et al. (2021) señalan que el apoyo de compañeros y superiores actúa como un factor protector frente al estrés laboral, mientras que Acosta y Pernas (2025) sostienen que una comunicación efectiva y un liderazgo adecuado fortalecen el clima laboral y mejoran el desempeño. Por ello, la percepción irregular del apoyo puede influir negativamente en la motivación y bienestar del personal.

Tabla 7

Dimensión 4: Reconocimiento y estabilidad laboral

Afirmaciones	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%

Me siento reconocido por el trabajo que realizo	1	0,86%	20	17,24%	59	50,86%	31	26,72%	5	4,31%
Considero justo mi salario en relación con mi trabajo	13	11,21%	23	19,83%	44	37,93%	25	21,55%	11	9,48%
Siento estabilidad laboral en mi institución	13	11,21%	22	18,97%	44	37,93%	27	23,28%	10	8,62%
Mi esfuerzo es valorado por la institución	7	6,03%	28	24,14%	48	41,38%	26	22,41%	7	6,03%

En esta dimensión también predomina la opción "a veces", principalmente en el reconocimiento del trabajo realizado (50,86%), la percepción de justicia salarial (37,93%), la estabilidad laboral (37,93%) y la valoración institucional del esfuerzo (41,38%). Esto refleja que el personal no percibe de forma permanente un adecuado reconocimiento por parte de la institución.

Según Acosta y Pernas (2025), el reconocimiento laboral y la estabilidad constituyen elementos fundamentales del apoyo organizacional, ya que fortalecen el compromiso y reducen el desgaste emocional. Cuando el trabajador percibe poca valoración institucional, puede presentarse desmotivación y disminución del desempeño laboral, especialmente en profesiones de alta exigencia como enfermería.

Tabla 8

Dimensión 5: Doble presencia (trabajo–familia)

Afirmaciones	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Mi trabajo interfiere con mi vida familiar	14	12,07%	32	27,59%	48	41,38%	19	16,38%	3	2,59%
Tengo dificultades para equilibrar trabajo y hogar	27	23,28%	36	31,03%	37	31,90%	15	12,93%	1	0,86%
Las responsabilidades familiares afectan mi desempeño laboral	41	35,34%	47	40,52%	22	18,97%	6	5,17%	0	0,00%

Los resultados muestran que la interferencia del trabajo en la vida familiar se presenta principalmente en la opción "a veces" (41,38%), al igual que las dificultades para equilibrar trabajo

y hogar (31,90%). Sin embargo, la mayoría indica que las responsabilidades familiares casi nunca (40,52%) o nunca (35,34%) afectan su desempeño laboral.

Esto evidencia que, aunque existe cierta dificultad para mantener el equilibrio entre el ámbito laboral y familiar, no siempre repercute directamente en el rendimiento profesional. Castilla y Cárdenas (2023) señalan que la doble presencia es frecuente en enfermería debido a la carga asistencial y la responsabilidad familiar, especialmente en mujeres, pudiendo generar fatiga y agotamiento emocional si no existe un adecuado equilibrio.

Tabla 9

Dimensión 6: Estrés laboral

Afirmaciones	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Me siento estresado en mi trabajo.	6	5,17%	22	18,97%	65	56,03%	15	12,93%	8	6,90%
Me siento emocionalmente agotado al finalizar la jornada	6	5,17%	20	17,24%	53	45,69%	26	22,41%	11	9,48%
Tengo dificultad para desconectarme del trabajo	12	10,34%	36	31,03%	50	43,10%	14	12,07%	4	3,45%
Mi trabajo afecta mi bienestar emociona	19	16,38%	29	25,00%	49	42,24%	12	10,34%	7	6,03%

En la dimensión de estrés laboral predomina la respuesta “a veces”, especialmente en sentirse estresado en el trabajo (56,03%), agotado emocionalmente al finalizar la jornada (45,69%) y cuando el trabajo afecta el bienestar emocional (42,24%). Esto indica una presencia importante de tensión emocional en el personal de enfermería.

Navarro et al. (2022) señalan que el estrés laboral aparece cuando las demandas superan la capacidad de respuesta del trabajador, afectando su salud y desempeño. También, Ceballos et al. (2020) destacan que la exposición continua a estas condiciones favorece el agotamiento profesional y el síndrome de burnout, especialmente en áreas hospitalarias críticas. Estos

resultados confirman que el estrés constituye uno de los principales factores psicosociales que afectan al personal de enfermería.

Tabla 10

Nivel de factores psicosociales

Dimensión	Media	Desviación estándar	Nivel
Exigencias Psicológicas	3,64	0.798	Medio
Control sobre el trabajo	3,78	0.755	Alto
Apoyo social y liderazgo	3,50	0.823	Medio
Reconocimiento y estabilidad laboral	3,03	0.776	Medio
Doble presencia (trabajo–familia)	2,33	0.829	Bajo
Estrés laboral	2,85	0.828	Medio

Los resultados obtenidos evidencian que los factores psicosociales en el personal de enfermería se sitúan, en su mayoría, en un nivel medio, lo que refleja la presencia de condiciones laborales que, si bien no son críticas, sí representan un riesgo potencial para el bienestar y desempeño del trabajador.

En relación con las exigencias psicológicas, la media de 3,64 indica que el personal está expuesto a demandas laborales importantes, caracterizadas por presión en el ritmo de trabajo y elevados requerimientos mentales. Este resultado sugiere que el entorno hospitalario impone condiciones que pueden generar desgaste progresivo, especialmente si estas exigencias se mantienen de forma constante.

Por otro lado, la dimensión de control sobre el trabajo presenta un nivel alto (3,78), lo cual constituye un aspecto favorable dentro del contexto laboral. Este hallazgo indica que los

profesionales perciben que tienen cierto grado de autonomía para organizar sus actividades y tomar decisiones, lo que puede actuar como un factor protector frente a las demandas del entorno.

En cuanto al apoyo social y liderazgo, con una media de 3,50, se observa un nivel intermedio que refleja percepciones variables respecto al respaldo de compañeros y superiores. De manera similar, el reconocimiento y la estabilidad laboral (3,03) también se sitúan en un nivel medio, lo que evidencia que, aunque existe cierta valoración del trabajo realizado, esta no es completamente consistente ni suficiente para fortalecer la motivación del personal.

La dimensión de doble presencia (trabajo–familia) presenta el valor más bajo (2,33), lo que sugiere que, en general, el personal no percibe una interferencia significativa entre sus responsabilidades laborales y familiares. Sin embargo, este resultado no descarta la existencia de casos particulares donde esta interacción sí pueda generar conflicto.

Finalmente, el estrés laboral, con una media de 2,85, se ubica en un nivel medio, lo que indica que el personal experimenta cierto grado de tensión y desgaste emocional, aunque no en niveles elevados. No obstante, su proximidad con las exigencias psicológicas permite inferir que ambos factores están estrechamente relacionados.

En conjunto, los resultados muestran un equilibrio entre factores de riesgo y elementos protectores. Mientras que el control sobre el trabajo aparece como una fortaleza dentro del entorno laboral, las exigencias psicológicas, el estrés y la percepción moderada de apoyo y reconocimiento evidencian la necesidad de fortalecer las condiciones organizacionales para prevenir efectos negativos en el desempeño del personal de enfermería.

Desempeño Laboral

Tabla 11
Nivel de desempeño laboral

Dimensión	Media	Desviación estándar	Nivel
Calidad de Trabajo	3,99	0,665	Alto
Productividad	3,92	0,680	Alto
Trabajo en equipo	4,03	0,456	Alto
Responsabilidad	4,16	0,737	Alto
Compromiso laboral	4,17	0,731	Alto

Los resultados evidencian que el desempeño laboral del personal de enfermería se sitúa en un nivel alto en todas sus dimensiones, lo que refleja un adecuado cumplimiento de las funciones y una sólida orientación hacia la calidad del servicio.

La dimensión de calidad de trabajo es del 3,99, lo que indica que el personal realiza sus actividades con precisión y mantiene estándares adecuados en la atención brindada, lo cual es fundamental en el contexto hospitalario. De manera similar, la productividad se observa un 3,92, muestra que los profesionales cumplen con sus tareas en los tiempos establecidos y logran sostener un ritmo de trabajo eficiente, a pesar de las exigencias propias del entorno.

El trabajo en equipo representa un 4,03 con un nivel alto, evidenciando relaciones laborales favorables y una adecuada colaboración entre los miembros del equipo de salud. Este aspecto es clave en instituciones hospitalarias, donde la coordinación y la comunicación influyen directamente en la calidad de la atención.

Por su parte, la responsabilidad y el compromiso laboral alcanzan los valores más altos, con el 4,16 y 4,17 respectivamente, lo que sugiere que el personal no solo cumple con las normas y protocolos institucionales, sino que además muestra una fuerte identificación con su labor y con los objetivos del hospital. Estos resultados reflejan un alto sentido ético y profesional.

En conjunto, el alto nivel de desempeño laboral contrasta con la presencia de factores psicosociales de nivel medio identificados previamente. Esta situación sugiere que, a pesar de las condiciones laborales potencialmente estresantes, el personal mantiene un desempeño adecuado,

lo cual podría explicarse por la influencia de factores protectores como el compromiso, la responsabilidad y el trabajo en equipo.

Influencia de Riesgos Psicosociales en el Desempeño Laboral

Tabla 12

Correlación entre factores psicosociales y desempeño laboral

Dimensiones		Desempeño Laboral				
		Calidad	**Productividad**	**Trabajo en equipo**	**Responsabilidad**	**Compromiso**
Factores psicosociales	Exigencias psicológicas	-0.049	-0.129	-0.153	-0.098	-0.098
	Control sobre el trabajo	0.439*	0.437*	0.477*	0.504*	0.567*
	Apoyo social y liderazgo	0.428*	0.539*	0.615*	0.572*	0.518*
	Reconocimiento y estabilidad	0.239*	0.303*	0.251*	0.365*	0.329*
	Doble presencia	-0.109	-0.269*	-0.207*	-0.139	-0.234*
	Estrés laboral	0.016	-0.121	-0.099	0.042	-0.050

Nota: Los valores corresponden al coeficiente de correlación de Pearson (r). Los asteriscos (*) indican significancia estadística ($p < 0.05$).

Los resultados evidencian que los factores psicosociales influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería, aunque no todos lo hacen con la misma intensidad. En este sentido, el control sobre el trabajo y el apoyo social muestran una relación positiva con el desempeño, lo que indica que cuando el personal cuenta con mayor autonomía, organización y respaldo en su entorno laboral, su rendimiento mejora. Esto se refleja, por ejemplo, en la relación entre el control sobre el trabajo y el compromiso laboral, donde se observa una correlación moderada (r = 0,567), lo que

evidencia que a mayor control, mayor nivel de compromiso. Estos hallazgos coinciden con el modelo Demanda–Control, que plantea que el control laboral actúa como un factor protector frente al estrés (Vallejo et al., 2020), así como con lo señalado por Acosta y Pernas (2025).

Por otro lado, la doble presencia muestra una relación negativa con el desempeño laboral, lo que indica que las dificultades para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares afectan el rendimiento del personal. Esto se evidencia en su relación con la productividad, donde se presenta una correlación negativa (r = -0,269), sugiriendo que a mayor conflicto trabajo–familia, menor productividad. Este resultado es coherente con lo planteado por la Organización Mundial de la Salud (2022), que reconoce este factor como un riesgo psicosocial relevante.

En cuanto al estrés laboral y las exigencias psicológicas, no se observa una relación directa con el desempeño, lo que podría interpretarse como un proceso de adaptación del personal frente a las altas demandas del entorno hospitalario. Sin embargo, tal como señalan Brito-Ortiz et al. (2019), esta adaptación no elimina el riesgo, ya que la exposición prolongada puede afectar la salud y el bienestar.

En base a los resultados obtenidos, se pudo evidenciar que los factores psicosociales influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería, identificándose que dimensiones como el control sobre el trabajo y el apoyo social se asocian con un mejor rendimiento, mientras que la doble presencia se relaciona con una disminución en la productividad y el compromiso laboral. Estos hallazgos permiten comprender que las condiciones organizacionales y sociales del entorno laboral juegan un papel determinante en la calidad del desempeño del personal de salud.

CAPITULO V

PROPUESTA

Introducción

El personal de enfermería desempeña un rol fundamental dentro de las instituciones hospitalarias, debido a que participa de manera directa y continua en la atención integral de los pacientes. Las características propias del trabajo hospitalario, especialmente en áreas críticas, implican una elevada carga física, mental y emocional, lo que incrementa la exposición a factores psicosociales que pueden afectar tanto la salud del trabajador como la calidad de la atención brindada.

Los resultados obtenidos en la presente investigación evidenciaron que el personal de enfermería del Hospital Pediátrico Baca Ortiz se encuentra expuesto a factores psicosociales relacionados principalmente con las exigencias psicológicas, el estrés laboral, el apoyo social y el reconocimiento institucional. Aunque el desempeño laboral alcanzó niveles altos, la persistencia de estas condiciones podría generar desgaste emocional, disminución de la motivación y afectaciones progresivas en el bienestar del personal.

En este contexto, resulta necesario implementar acciones preventivas orientadas a fortalecer las condiciones laborales y promover un ambiente organizacional saludable. Por ello, la presente propuesta plantea estrategias enfocadas en la prevención de riesgos psicosociales, el fortalecimiento del apoyo institucional y la promoción del bienestar laboral, con la finalidad de contribuir al mejoramiento del desempeño y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Pediátrico Baca Ortiz.

Alcance de la propuesta

La presente propuesta está orientada al personal de enfermería de las áreas de Emergencia, Centro Quirúrgico, Traumatología y Oncología del Hospital Pediátrico Baca Ortiz. Su alcance contempla la aplicación de medidas preventivas enfocadas en la disminución de los riesgos psicosociales identificados durante la investigación, mediante acciones relacionadas con la capacitación, el fortalecimiento del apoyo organizacional y la promoción del bienestar laboral.

De igual manera, la propuesta busca aportar al fortalecimiento del desempeño laboral y al mejoramiento de las condiciones del entorno de trabajo, promoviendo una cultura institucional de prevención y cuidado de la salud ocupacional del personal de enfermería.

Justificación

La prevención de los riesgos psicosociales es fundamental dentro de las instituciones de salud, debido a que estos factores pueden afectar la salud emocional, la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Los resultados obtenidos en la investigación evidenciaron niveles medios de exposición a factores psicosociales, principalmente relacionados con las exigencias psicológicas, el estrés laboral y la percepción moderada de apoyo y reconocimiento institucional.

Por ello, la implementación de medidas preventivas permitirá fortalecer las condiciones laborales, mejorar el clima organizacional y promover el bienestar del personal de enfermería, contribuyendo además al fortalecimiento del desempeño laboral y la calidad de atención brindada a los pacientes.

Propuesta

Tabla 12

Plan Integral de medidas preventivas

Problema identificado	Estrategia	Actividad	Responsable	Recursos	Tiempo
Elevadas exigencias psicológicas y presión laboral	Fortalecimiento emocional y prevención del estrés	Desarrollo de talleres sobre manejo del estrés, inteligencia emocional y afrontamiento laboral	Talento Humano y Seguridad y Salud Ocupacional	Material didáctico, proyector y capacitador	Trimestral
Agotamiento emocional y fatiga laboral	Promoción del bienestar ocupacional	Implementación de pausas activas y espacios de apoyo emocional	Jefatura de Enfermería	Espacios adecuados y apoyo institucional	Semanal
Percepción moderada de apoyo social y liderazgo	Fortalecimiento del clima laboral	Capacitaciones sobre liderazgo, comunicación efectiva y trabajo en equipo	Dirección Hospitalaria	Material audiovisual y capacitadores	Semestral
Escaso reconocimiento institucional	Motivación y reconocimiento laboral	Creación de programas de reconocimiento al desempeño y cumplimiento laboral	Talento Humano	Certificados e incentivos institucionales	Mensual
Dificultades en el equilibrio trabajo–familia	Promoción del bienestar integral	Orientación psicológica y actividades de acompañamiento emocional	Psicología y Trabajo Social	Talento humano especializado	Permanente
Presencia de riesgos psicosociales	Seguimiento y vigilancia ocupacional	Evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales y clima laboral	Seguridad y Salud Ocupacional	Encuestas y registros institucionales	Anual

Estrategias de Implementación

Para la ejecución efectiva de la propuesta se plantea:

- Coordinación interinstitucional entre Dirección Hospitalaria, Talento Humano, Seguridad y Salud Ocupacional y Jefatura de Enfermería.
- Participación activa del personal de enfermería en las actividades preventivas.
- Inclusión de las actividades dentro del cronograma anual institucional.
- Seguimiento y evaluación continua mediante indicadores de satisfacción laboral y clima organizacional.
- Desarrollo de campañas internas de sensibilización sobre salud mental y bienestar laboral.

Beneficios Esperados

La implementación de la propuesta permitirá:

- Disminuir el estrés y agotamiento emocional del personal de enfermería.
- Fortalecer el clima laboral y las relaciones interpersonales.
- Incrementar la motivación y satisfacción laboral.
- Mejorar el desempeño y compromiso institucional.
- Favorecer la calidad y seguridad en la atención de los pacientes.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

En el aspecto sociodemográfico se determinó que el personal de enfermería del Hospital Pediátrico Baca Ortiz estuvo conformado mayoritariamente por mujeres, con predominio de edades entre 35 a 44 años y 25 a 34 años, lo que evidenció una población laboral en etapa de madurez profesional. Predominó la etnia mestiza y se observó una alta experiencia laboral superior a los diez años. En cuanto a las áreas de trabajo, la mayor concentración se ubicó en los servicios de Emergencia y Centro Quirúrgico, caracterizados por una alta demanda asistencial y presión laboral constante.

Se concluye que los factores psicosociales del personal de enfermería se presentaron en niveles predominantemente medios. Las exigencias psicológicas se ubicaron en un nivel medio con tendencia elevada, mientras que el control sobre el trabajo alcanzó un nivel alto, constituyéndose en un factor protector dentro del entorno laboral. El apoyo social y liderazgo, el reconocimiento y estabilidad laboral y el estrés laboral se mantuvieron en niveles medios, mientras que la doble presencia se ubicó en un nivel bajo, evidenciando una limitada interferencia entre el trabajo y la vida familiar.

Se concluye que el desempeño laboral del personal de enfermería se mantuvo en un nivel alto en todas sus dimensiones. Se evidenció un adecuado compromiso laboral, alta responsabilidad, buen trabajo en equipo, así como niveles favorables de calidad del trabajo y productividad, lo que reflejó un cumplimiento eficiente de las funciones asistenciales y una adecuada disposición hacia el servicio, a pesar de las condiciones de exigencia propias del entorno hospitalario.

Se determinó que los factores psicosociales influyeron en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Pediátrico Baca Ortiz. Se evidenció una relación positiva entre el control sobre el trabajo y el apoyo social con el desempeño laboral, especialmente con el compromiso y el trabajo en equipo. En contraste, la doble presencia mostró una relación negativa con la productividad, lo que indicó que las dificultades para equilibrar el trabajo y la vida familiar afectaron el rendimiento laboral. Por otro lado, las exigencias psicológicas y el estrés laboral no mostraron una relación significativa directa con el desempeño.

Se concluye que, a partir de los resultados obtenidos, se evidenció la necesidad de diseñar un plan de medidas preventivas orientado a la mitigación de los riesgos psicosociales identificados en el personal de enfermería, con el propósito de fortalecer las condiciones laborales y mantener el adecuado desempeño del personal.

Recomendaciones

Se recomienda fortalecer la gestión del talento humano en los servicios de mayor demanda asistencial, como Emergencia y Centro Quirúrgico, mediante estrategias que permitan una distribución más equitativa de la carga laboral y el fortalecimiento de condiciones organizacionales saludables.

Es pertinente potenciar los factores psicosociales protectores dentro del entorno laboral, especialmente el control sobre el trabajo, el apoyo social y el liderazgo, a través del fortalecimiento de la comunicación institucional, la participación activa del personal en la toma de decisiones y el desarrollo de liderazgos más efectivos.

Se sugiere implementar estrategias de reconocimiento institucional y consolidar el trabajo en equipo, con el propósito de mantener y reforzar el alto nivel de desempeño laboral evidenciado en el personal de enfermería.

Se considera necesario prestar especial atención a los factores psicosociales identificados como de riesgo medio, particularmente las exigencias psicológicas, el estrés laboral y el reconocimiento institucional, mediante acciones preventivas que contribuyan a mejorar el bienestar físico y emocional del personal.

Finalmente, se recomienda la implementación del plan de medidas preventivas orientado a la mitigación de los riesgos psicosociales identificados en el personal de enfermería del Hospital Pediátrico Baca Ortiz, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales, reducir la exposición a factores de riesgo y fortalecer el desempeño laboral del personal.

REFERENCIAS

Acosta, J., & Pernas, J. (2025). Tendencias laborales actuales para la gestión de riesgos psicosociales. 26, pág. 19. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/396196790_Tendencias_laborales_actuales_para_la_gestion_de_riesgos_psicosociales

Andrade, R., García, E., & Tipantuña, P. (2020). El trabajo emocional en enfermería: exploración documental. Revista Caribeña de Ciencias Sociales, pág. 19. Obtenido de https://www.eumed.net/rev/caribe/2020/10/trabajo-emocional.pdf

Asamblea Nacional. (2006). Ley Orgánica de Salud. Registro Oficial 423, Quito.

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449, Quito.

Brito, J., Juárez, A., Nava, M., Castillo, J., & Brito, E. (2019). Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. Enfermería universitaria, 16(2), págs. 138-148. doi:https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2019.2.634

Capelo, R. (2021). Factores de Riesgo Psicosocial en Personal de salud de Hospitales de Latinoamérica. Cuenca: Universidad del Azuay. Obtenido de https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11188/1/16726.pdf

Castilla, D., & Cárdenas, M. (2023). Factores de riesgo psicosociales y productividad de los internos de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, Lima – 2023. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 4(6), 197-2026. doi:https://doi.org/10.56712/latam.v4i6.1433

Ceballos, P., Cancino, M., Gonzáles, Y., & Paravic, T. (2021). Perfil de riesgos psicosociales en trabajadores sanitarios: una herramienta elemental para su intervención. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 29(4), págs. 323-329. Obtenido de Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602020000400323

Cedeño, J. L. (2021). Adpatación cultural y validación del cuestionario Nórdico estandarizado de síntomas músculo esqueléticos en trabajadores del sector construcción de Ecuador. Lima, Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia. Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9459/Adaptacion_Cedeno Ponce_Jorge.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones (5ta ed.). Estados Unidos. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=833100

Comunidad Andina. (2004). Decisión 584: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Comunidad Andina, Lima.

Fonseca, M., Benites, R., Lagos, G., & Rojas, L. (2022). Síndrome de burnout en profesionales de la enfermería del hospital del instituto ecuatoriano de seguridad social de Latacunga provincia de Cotopaxi. Redieluz, págs. 80-85. Obtenido de https://produccioncientificaluz.org/index.php/redieluz/article/view/39335

Galarza, I., Tocto, B., & Peñaloza, B. (2021). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital. Revista Eruditus, 2(1), 45-58. Obtenido de https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/re/article/view/397?utm_source=chatgpt.com

Guatemal, N., & Regalado, C. (2020). Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en la Productividad organizacional. Universidad Técnica del Norte. Obtenido de https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11628/2/02%20ICO%20778%20TRABAJO%20GRADO.pdf

Hospital Pediátrico Baca Ortiz. (2026). Ministerio de Salud Pública. Obtenido de https://www.salud.gob.ec/hospital-pediatrico-baca-ortiz/

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (1986). Decreto Ejecutivo 2393: Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. Quito.

Martinez, M., & Beltrán, Y. (2020). Riesgo por movimiento repetitivo en los miembros superiores de trabajadores. Factores personales y laborales. AVFT, 6. Obtenido de https://www.revistaavft.com/images/revistas/2020/avft_6_2020/20_riesgo_por_movimiento_repetitivo.pdf

Ministerio del Trabajo. (2021). Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales. Quito: Ministerio del Trabajo. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-implementacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf

Moctezuma, A., Gómez, M., Sánchez, A., Salgado, J., & Escalona, M. (2023). Factores de riesgo psicosocial en profesionales de enfermería del área quirúrgica: Psychosocial risk factors of nursing staff in the surgical area. LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades, 6, págs. 179-187. doi:https://doi.org/10.56712/latam.v4i6.1431

Navarro, G., Esteve, L., Llorens, C., Salas, S., & Moncada, S. (2022). Exposición a riesgos laborales psicosociales y salud mental: evidencias en España (2005–2021. Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, 8, págs. 43-63. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8679769

Organización Mundial de la Salud. (2022). Directrices sobre salud mental en el trabajo. Pauta: OMS. Obtenido de https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052

Organización Mundial de la Salud. (2 de septiembre de 2024). Salud mental en el trabajo. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

Ortega, J. (2024). Factores de riesgo psicosocial y calidad de atención en el personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/133191/Ortega_GJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, A., Tapia, A., Rocha, A., Chiliquinga, B., & Aguirre, K. (2021). Distrés y condiciones de trabajo en el personal administrativo y de enfermería del Hospital Pediátrico Baca Ortiz, Ecuador. Revista AVFT, 40(6), págs. 613-618. doi:http://doi.org/10.5281/zenodo.5557997

Rodríguez, O. (2025). Evaluación de los factores de riesgos psicosociales y síndrome de burnout en el personal de enfermería del Hospital Básico IESS Esmeraldas, estrategias de control y prevención. Esmeraldas, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/6a90eb4e-c275-43a8-ad79-6a179fa364b8/content

Sierra, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. Foro: Revista De Derecho, 7-26. Obtenido de https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/2471

Vallejo, F., Rubio, O., López, J., & Véliz, O. (2020). Acercamientos conceptuales a los modelos de riesgos psicosociales para la salud de Karasek y Siegrist en trabajadores de Ecuador. Polo del Conocimiento, 5(9), págs. 706-721. Obtenido de https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1722

ANEXOS 1. Formato encuesta Factores Riesgos Psicosociales

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

ENCUESTA DIRIGIDA A PERSONAL DE ENFERMERIA HOSPITAL PEDIÁTRICO BACA ORTIZ, QUITO.

La Universidad Técnica del Norte a través de la Facultad de Posgrado, Maestría en Higiene y Salud Ocupacional, está realizando una investigación sobre los factores psicosociales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Pediátrico Baca Ortiz. En este sentido solicitamos su consentimiento a colaborar respondiendo las siguientes preguntas. Esta investigación no conlleva ningún riesgo ni compensación económica, la información se mantendrá en reserva y únicamente se utilizará con fines científicos. De antemano, muchas gracias.

I. Características sociodemográficas personal de enfermería

1. ¿Cuál es su edad actual?

( ) 25 – 34 años
( ) 35 – 44 años
( ) 45 – 54 años
( ) 55 años o más

2. ¿A qué género usted pertenece?

( ) Hombre ( ) Mujer

3. ¿Con cuál etnia se auto identifica?

( ) Mestizo ( ) Montubio ( ) Afroecuatoriano ( ) Indígena ( ) Otro

4. ¿Cuántos años de experiencia laboral tiene?

( ) Menos de 1 año ( ) 1 – 5 años
( ) 6 – 10 años ( ) Más de 10 años

5. ¿Indique en el área que labora actualmente?

( ) Traumatología
( ) Centro Quirúrgico
( ) Emergencia
( ) Oncología

II. Factores de Riesgo Psicosocial

Lea cada enunciado y marque solo una opción que mejor refleje su situación laboral actual.

Escala de respuesta: 1 = Nunca. 2 = Casi nunca. 3 = A veces. 4 = Casi siempre. 5 = Siempre

6. Dimensión 1. Exigencias Psicológicas

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Mi trabajo requiere que trabaje muy rápido.					
Mi trabajo me exige un alto esfuerzo mental					
Mi trabajo me produce desgaste emocional					
Debo ocultar mis emociones durante la jornada laboral					

7. Dimensión 2: Control sobre el trabajo

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Tengo autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo					
Puedo organizar mis actividades laborales					
Tengo oportunidad de aplicar mis habilidades en el trabajo					
Puedo tomar decisiones en mi área laboral					

8. Dimensión 3: Apoyo social y liderazgo

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Recibo apoyo de mis compañeros de trabajo					
Mi jefe inmediato me brinda apoyo cuando lo necesito					
Existe buena comunicación en mi área de trabajo					
El ambiente laboral es adecuado					

9. Dimensión 4: Reconocimiento y estabilidad laboral

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Me siento reconocido por el trabajo que realizo					
Considero justo mi salario en relación con mi trabajo					
Siento estabilidad laboral en mi institución					
Mi esfuerzo es valorado por la institución					

10. Dimensión 5: Doble presencia (trabajo–familia)

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Mi trabajo interfiere con mi vida familiar					
Tengo dificultades para equilibrar trabajo y hogar					
Las responsabilidades familiares afectan mi desempeño laboral					

11. Dimensión 6: Estrés laboral

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Me siento estresado en mi trabajo					
Me siento emocionalmente agotado al finalizar la jornada					
Tengo dificultad para desconectarme del trabajo					
Mi trabajo afecta mi bienestar emocional					

12. ¿Qué situaciones considera que afectan su bienestar laboral?

……

ANEXOS 2. Formato encuesta Desempeño Laboral

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

ENCUESTA DIRIGIDA A PERSONAL DE ENFERMERIA HOSPITAL PEDIÁTRICO BACA ORTIZ, QUITO.

Objetivo: Evaluar el nivel de desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Pediátrico Baca Ortiz.

La información proporcionada será confidencial y utilizada únicamente con fines académicos.

I. Características sociodemográficas equipo de salud

1. ¿Indique en el área que labora actualmente?

( ) Traumatología
( ) Centro Quirúrgico
( ) Emergencia
( ) Oncología

III. Desempeño Laboral

Lea cada enunciado y marque solo una opción que mejor refleje su situación laboral actual.

Escala de respuesta: 1 = Muy Bajo. 2 = Bajo. 3 = Medio. 4 = Alto. 5 = Muy Alto

2. Calidad de Trabajo

	Muy Bajo	**Bajo**	**Medio**	**Alto**	**Muy Alto**
Realizo mis actividades con precisión					
Cumplo correctamente los procedimientos de enfermería					
Brindo atención de calidad a los pacientes					

3. Productividad

	Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Cumplo con mis tareas en el tiempo establecido					
Mantengo un ritmo adecuado de trabajo					
Manejo eficientemente la carga laboral					

4. Trabajo en equipo

	Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Colaboro con mis compañeros de trabajo					
Mantengo buenas relaciones laborales					
Participo activamente en el equipo de trabajo					

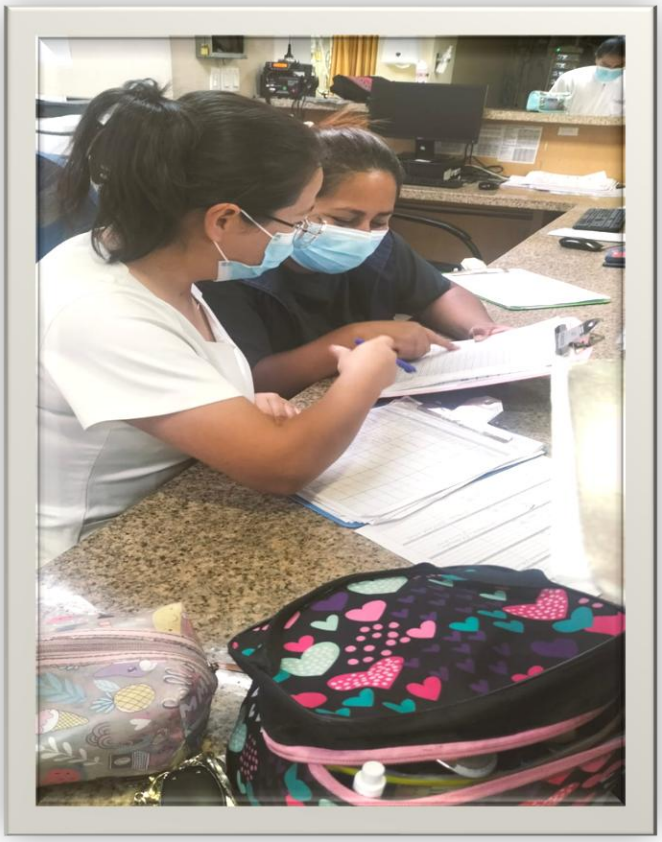
5. Responsabilidad

	Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Cumplo normas y protocolos institucionales					
Asumo responsabilidades en mi área					
Soy puntual en mis actividades laborales					

6. Compromiso Laboral

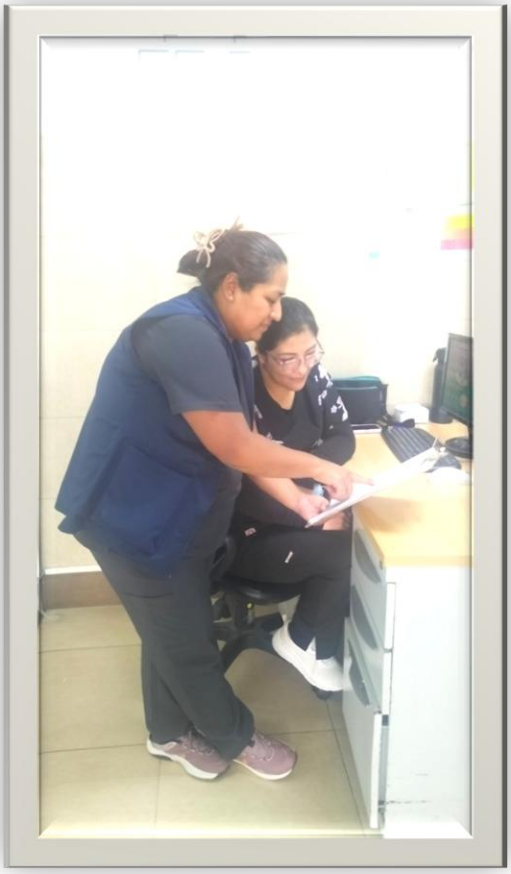
	Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Me siento comprometido con mi trabajo					
Me identifico con los objetivos del hospital					
Muestro iniciativa en mis funciones					

ANEXOS 3. Anexo fotográfico









ANEXOS 4. Aprobación Hospital Baca Ortiz

REPÚBLICA DEL ECUADOR

Ministerio de Salud Pública

17-Dirección Provincial de Salud de Pichincha
Hospital Especializado Pediátrico Baca Ortiz
Gerencia Hospitalaria

Oficio Nro. MSP-DP17-HPBO-2026-0714-O

Quito, D.M., 03 de junio de 2026

Asunto: 0545-E Solicitud de factibilidad técnica

Señora
Dayana Anabel Villarreal Bejarano
En su Despacho

De mi consideración:

En referencia al memorando MSP-HPBO-SECGEN-2026-0545-E, con fecha 13 Abril de 2026, mediante el cual solicita autorización para realizar el protocolo de investigación; y, en cumplimiento del Reglamento Interno de Docencia e Investigación del Hospital Pediátrico Baca Ortiz, anexo al presente la carta de interés institucional para presentación del protocolo de investigación titulado: ***Factores psicosociales que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital Baca Ortiz Quito-2026.*** Que será llevado a cabo por el investigador **Dayana Anabel Villarreal Bejarano** portador de la cédula de identidad: **1004633614**

Particular que se comunica para los fines pertinentes.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Espc. Frances Johanna Fuenmayor Orantas
GERENTE DEL HOSPITAL PEDIÁTRICO BACA ORTIZ (E)

Referencias:
- MSP-HPBO-SECGEN-2026-0545-E

Anexos:
- 0545-e_solicitud_de_factibilidad_técnica .pdf
- formato_carta_de_interes00977970031780432068.pdf
- formato_carta_de_interes_dayana_anabel_villarreal_bejarano_[03-06-2026-signed.pdf

Dirección: Av.
Código postal: 170523 / Quito-Ecuador
Teléfono: +593-2-3042-800
www.salud.gob.ec

ECUADOR

REPÚBLICA DEL ECUADOR

Ministerio de Salud Pública
Hospital Pediátrico Baca Ortiz

12Q1AA Ministerio de Salud Pública	COORDINACIÓN GENERAL DE SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA Y RECURSOS DIRECCIÓN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN EN SALUD RESPUESTA INSTITUCIONAL FAVORABLE (CARTA DE INTERÉS)	Código de Documento: GSSR-GIS-06 -01-H-FO-04 VERSIÓN. 1.0

CARTA DE INTERÉS

Asunto: En referencia a la solicitud de carta de interés institucional en el marco del estudio titulado

"Factores psicosociales que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital Baca Ortiz Quito-2024"

Dayana Anabel Villareal Bejarano

Investigador principal/Patrocinador

De mi consideración:

ANTECEDENTES

En referencia al oficio S/N, de fecha 13 de Abril de 2026, ingresado a esta Coordinación Zonal a través de documento MSP-HPBO-SECGEN-2026-0545-E, suscrito por **Dayana Anabel Villareal Bejarano** – en calidad de investigador principal, Hospital Pediátrico Baca Ortiz/ Patrocinador de la investigación, **solicitó** la carta de interés institucional.

REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Ministerio de Salud Pública
Hospital Pediátrico Baca Ortiz

CARTA DE INTERÉS INSTITUCIONAL

Por medio de la presente manifiesto que el proyecto titulado: ***"Factores psicosociales que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital Baca Ortiz Quito-2024"***, constituye un tema de interés institucional debido a su pertinencia sanitaria, académica y ocupacional en el contexto hospitalario pediátrico. El personal de enfermería cumple un rol esencial en la continuidad del cuidado, la seguridad del paciente y la calidad de la atención, por lo que la identificación de factores psicosociales asociados a su desempeño laboral resulta relevante para orientar acciones de prevención, acompañamiento y mejora de las condiciones laborales.

En este contexto, el análisis de factores como carga laboral, organización del trabajo, relaciones interpersonales, apoyo institucional, clima laboral y desgaste emocional permitirá generar información local sobre las condiciones que pueden afectar el bienestar del personal de enfermería y el desarrollo de sus actividades asistenciales. La información obtenida podrá contribuir a la toma de decisiones institucionales orientadas a fortalecer la salud ocupacional, la gestión del talento humano y la calidad de los servicios brindados en las áreas participantes.

La ejecución de este estudio aportará evidencia útil para reconocer necesidades preventivas y proponer recomendaciones dirigidas a mitigar riesgos psicosociales en el entorno laboral hospitalario. Asimismo, sus resultados podrán servir como insumo para futuras estrategias de capacitación, seguimiento y promoción de entornos laborales saludables, especialmente en servicios con alta demanda asistencial y emocional como Emergencia, Centro Quirúrgico, Traumatología y Oncohematología.

Informo a usted, que la participación de Hospital Pediátrico Baca Ortiz del Ministerio de Salud Pública del Ecuador es libre y voluntaria; *y, *que en caso de solicitar datos anonimizados o seudonimizados,* el Hospital Pediátrico Baca Ortiz *del Ministerio de Salud Pública del Ecuador cuenta con la capacidad de entregar los datos según lo establecido en la Ley Orgánica De Protección De Datos Personales.*

Además, los investigadores han manifestado que cuentan con los insumos necesarios para la ejecución del proyecto de investigación. Por tanto, el Hospital Pediátrico Baca Ortiz no contempla ningún tipo de financiamiento para el desarrollo de este estudio.

REPÚBLICA DEL ECUADOR

Ministerio de Salud Pública
Hospital Pediátrico Baca Ortiz

Se deja expresa constancia de que la emisión de esta carta de interés no constituye autorización definitiva para la ejecución del estudio, aprobación ética, aval metodológico final, ni permiso automático para el acceso a historias clínicas, imágenes, bases de datos, recursos humanos o insumos institucionales. La ejecución del proyecto deberá sujetarse previamente a la revisión y aprobación de las instancias competentes, incluyendo el Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos que corresponda, la autorización institucional respectiva y las disposiciones vigentes sobre protección de datos personales y confidencialidad de la información en salud.

En caso de que el investigador requiera de talento humano o insumos de un establecimiento público sanitario para la ejecución de un proyecto de investigación, debe suscribir un convenio según como lo determine establecimiento público sanitario, en base a lo establecido en el Acuerdo Ministerial No. 00011 -2020, "Reglamento de suscripción y ejecución de convenios del MSP", publicado en Registro oficial – Edición especial No. 590 de 20 de mayo de 2020. Cabe señalar que el proyecto de investigación previo a la suscripción del convenio deberá contar con la aprobación de un CEISH aprobado por Ministerio de Salud Pública.



Firma

Dra. Frances Fuenmayor

Gerente General del Hospital Pediátrico Baca Ortiz