



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE



FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

TEMA:

**“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO
OBSTETRICO DEL HOSPITAL GENERAL JOSÉ MARIA VELASCO IBARRA,
TENA –2025.”**

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de Magíster en
Higiene y Salud Ocupacional**

AUTOR/A: JOCELYN FERNANDA FLORES NAZARENO

DIRECTOR: CRISTIAN JOSAFET ARIAS ORTIZ

ASESOR: MAURICIO SANTIAGO SALAZAR TORRES

IBARRA - ECUADOR

2026



Ibarra, 20 de MAYO 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 DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO OBSTETRICO DEL HOSPITAL GENERAL JOSÉ MARIA VELASCO IBARRA, TENA –2025.”**del/de la maestrante **JOCELYN FERNANDA FLORES NAZARENO**, 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	ARIAS ORTIZ CRISTIAN JOSAFET	 <p>Validar únicamente en FirmaEC. Firmado electrónicamente por: CRISTIAN JOSAFET ARIAS ORTIZ</p>
Asesor/a	SALAZAR TORRES SANTIAGO MAURICIO	 <p>Validar únicamente en FirmaEC. Firmado electrónicamente por: SANTIAGO MAURICIO SALAZAR TORRES</p>

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada, en primer lugar, a Dios, por concederme la fortaleza, la sabiduría y la constancia necesarias para culminar satisfactoriamente este proceso académico.

A mi familia, por su apoyo permanente, comprensión y estímulo incondicional durante cada etapa de mi formación profesional, constituyéndose en un pilar fundamental para el logro de este objetivo.

A mi mejor amiga Ale, por compartir este reto académico conmigo, y ser un apoyo, motivación y compañerismo a lo largo de la maestría.

A tan prestigiosos docentes y autoridades académicas, por su guía, acompañamiento y aporte científico, que permitieron consolidar mis conocimientos y contribuir a mi crecimiento profesional

Finalmente, a los profesionales de la salud, su compromiso y vocación en centros hospitalarios motivan a la investigación, con el propósito de una mejora continua de las condiciones laborales y de la calidad de atención en los servicios de salud

AGRADECIMIENTOS

Expreso mi afecto y consideración a la Universidad Técnica del Norte, por la formación académica impartida, el respaldo institucional y el aporte de sus docentes, los cuales fueron fundamentales para el desarrollo de la presente investigación y para mi crecimiento profesional.

Asimismo, manifiesto mi especial gratitud al Hospital General José María Velasco Ibarra, a sus autoridades y al personal de salud, por la apertura institucional, colaboración y facilidades brindadas para la ejecución del estudio, permitiendo el acceso a la información necesaria y el cumplimiento de los objetivos planteados.



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:	Flores Nazareno Jocelyn Fernanda

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	“Factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral en personal de salud del centro obstétrico del Hospital General José María Velasco Ibarra, tena –2025.”
AUTOR (ES):	Flores Nazareno Jocelyn Fernanda
FECHA:	21/05/2026
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input type="checkbox"/> PREGRADO <input checked="" type="checkbox"/> POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA:	Magíster en Higiene y Salud Ocupacional
DIRECTOR:	CRISTIAN JOSAFET ARIAS ORTIZ
ASESOR:	MAURICIO SANTIAGO SALAZAR TORRES

2. CONSTANCIAS

El autor 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 21 días del mes de MAYO de 2026

EL AUTOR:

Firma:

Nombre: JOCELYN FERNANDA FLORES NAZARENO

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTOS	3
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE	4
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	6
ÍNDICE DE TABLAS	9
RESUMEN.....	10
ABSTRACT	12
CAPÍTULO I.....	13
1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1 Contextualización del problema.....	13
1.2 Identificación de la problemática	14
1.3 Relación con la literatura y el estado del arte	15
1.5 Objetivos.....	17
1.5.1 Objetivo general	17
1.5.2 Objetivos específicos	17
1.6 Justificación de la investigación	18
CAPÍTULO II.....	20
2. MARCO REFERENCIAL	20
2.1 Marco teórico.....	20
2.1.1 Fundamentación del problema	21
2.1.2 Conceptualización de la problemática.....	23
2.1.3 Teorías que respaldan el estudio	23
2.1.4 Investigaciones previas y su relación con el problema.....	25

2.2 Marco legal	26
CAPÍTULO III	28
3. MARCO METODOLÓGICO.....	28
3.1 Enfoque de la investigación.....	28
3.2 Tipo de investigación	28
3.3 Diseño de investigación.....	28
3.4 Descripción del área de estudio	29
3.4.2 Criterios de inclusión.....	30
3.4.3 Criterios de exclusión	30
3.5 Procedimiento	31
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
3.7 Técnicas de análisis de datos	33
3.8 Consideraciones éticas.....	33
CAPITULO IV	35
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	35
4.1 Resultados.....	35
4.1.1 Caracterización de la población (análisis descriptivo de la muestra).....	35
<i>Tabla 1: Area de trabajo</i>	35
<i>Tabla 2.: Nivel de instrucción</i>	36
<i>Tabla 3.: Años de experiencia en la institución</i>	36
<i>Tabla 4.: Edad del trabajador</i>	37
<i>Tabla 5.: Autoidentificación étnica</i>	37
<i>Tabla 6: Género del trabajador</i>	38
4.1.2 Resultados de la variable factores de riesgo psicosocial	38
<i>Tabla 7: Distribución de los niveles de riesgo psicosocial por dimensión</i>	38

<i>Tabla 8: Distribución de los niveles de riesgo psicosocial por dimensión</i>	39
4.1.3 Resultados de la variable desempeño laboral	40
<i>Tabla 9: Estadísticos descriptivos del desempeño laboral por dimensión</i>	40
<i>Tabla 10: Estadísticos descriptivos del promedio global de desempeño laboral</i>	40
<i>Tabla 11: Correlación entre promedio global y psicosocial</i>	41
<i>Tabla 12: Correlación entre riesgo psicosocial y desempeño de tarea</i>	42
<i>Tabla 13: Correlación entre riesgo psicosocial y desempeño contextual</i>	43
<i>Tabla 14: Correlación entre riesgo psicosocial y comportamiento laboral contraproducente</i>	43
4.2 Discusión	44
4.2.1 Discusión de resultados y análisis crítico	44
4.2.2 Fortalezas y limitaciones.....	46
CAPÍTULO V.....	48
5. PROPUESTA.....	48
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
Conclusiones.....	50
Recomendaciones	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS.....	58
Anexo 1: Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial -Ministerio de Trabajo de Ecuador.....	58
Anexo 2: Cuestionario de Desempeño Laboral – IWPQ: Instrumento desarrollado por Linda Koopmans.....	63
Anexo 3. Consentimiento informado	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Area de trabajo.....	35
Tabla 2.: Nivel de instrucción	36
Tabla 3.: Años de experiencia en la institución.....	36
Tabla 4.: Edad del trabajador.....	37
Tabla 5.: Autoidentificación étnica.....	37
Tabla 6: Género del trabajador	38
Tabla 7: Distribución de los niveles de riesgo psicosocial por dimensión	38
Tabla 8: Distribución de los niveles de riesgo psicosocial por dimensión	39
Tabla 8: Estadísticos descriptivos del desempeño laboral por dimensión	40
Tabla 9: Estadísticos descriptivos del promedio global de desempeño laboral	40
Tabla 10: Correlación entre promedio global y psicosocial	41
Tabla 11: Correlación entre riesgo psicosocial y desempeño de tarea	42
Tabla 12: Correlación entre riesgo psicosocial y desempeño contextual	43
Tabla 13: Correlación entre riesgo psicosocial y desempeño contextual	43

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO OBSTETRICO DEL HOSPITAL GENERAL JOSÉ MARIA VELASCO IBARRA, TENA –2025.”

Autor: Jocelyn Fernanda Flores Nazareno

Director: Cristian Josafet Arias Ortiz

Año: 2025

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de salud del centro obstétrico del Hospital General José María Velasco Ibarra, considerando la importancia de las condiciones laborales en el bienestar del trabajador y la calidad de la atención. El objetivo general fue determinar la asociación entre dichas variables. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional y con diseño transversal, empleando la encuesta como técnica de recolección de datos.

Se utilizaron como instrumentos el Cuestionario del Ministerio de Trabajo de Ecuador para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, y IWPO de desempeño laboral que valoró las dimensiones de desempeño de tarea, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente.

Los resultados evidenciaron un predominio de niveles bajos y medios en los factores de riesgo psicosocial, así como un desempeño laboral global adecuado en la mayoría de los participantes. En el análisis de correlación no se encontraron asociaciones estadísticamente

significativas entre las variables; sin embargo, se identificaron tendencias débiles entre algunos componentes evaluados.

Se concluye que, en la población estudiada, no existe una relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, aunque se reconoce la importancia de continuar investigando estos aspectos e implementar estrategias preventivas orientadas a fortalecer el bienestar laboral y la calidad del servicio de salud.

Palabras clave: factores de riesgo psicosocial, desempeño laboral, personal de salud, estrés laboral, bienestar laboral.

ABSTRACT

The present study aimed to analyze the influence of psychosocial risk factors on the job performance of healthcare personnel in the obstetric center of the José María Velasco Ibarra General Hospital, considering the importance of working conditions on employee well-being and quality of care. The general objective was to determine the relationship between these variables. The study was conducted under a quantitative approach, with a descriptive-correlational design and a cross-sectional scope, using surveys as the data collection technique. Reliable instruments and a job performance scale were used, which assessed the dimensions of task performance, contextual performance, and counterproductive work behavior. The results showed a predominance of low and medium levels of psychosocial risk factors, as well as an overall adequate level of job performance among most participants. The correlation analysis did not reveal statistically significant relationships between the variables; however, weak trends were identified, suggesting a possible but not determinant influence of psychosocial factors on job performance. It is concluded that healthcare personnel maintain adequate job performance despite the presence of certain psychosocial risks, which may be associated with their adaptability and professional commitment, highlighting the importance of implementing preventive strategies to strengthen occupational well-being and improve the quality of healthcare services.

Keywords: psychosocial risk factors, job performance, healthcare personnel, occupational stress, workplace well-being.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Contextualización del problema

El trabajo en el sector salud se reconoce a nivel mundial como una de las actividades más exigentes, no únicamente debido a la elevada exigencia física de las labores asistenciales, sino también por la alta carga psicológica que conlleva. La Organización Mundial de la Salud (OMS) advierte que los riesgos psicosociales como el estrés laboral, el agotamiento, la sobrecarga de trabajo y la presión emocional representan una de las principales amenazas para la salud del personal sanitario, afectando tanto su bienestar como la calidad de la atención brindada a los pacientes (OMS, 2023). A su vez, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) enfatiza que la falta de medidas preventivas a riesgos laborales incrementa la vulnerabilidad de los profesionales de la salud, generando un impacto directo en la seguridad del entorno hospitalario (OIT, 2016).

En el contexto latinoamericano, este fenómeno se hace evidente en varios países con realidades similares a la ecuatoriana. En Perú, investigaciones realizadas en obstetras han identificado que más del 60% presenta signos de agotamiento emocional vinculados a la carga asistencial y la presión de los turnos prolongados (Sánchez, 2021). En Colombia, estudios recientes estiman que más de la mitad de los médicos familiares presentan síntomas de síndrome de burnout, lo que repercute directamente en la disminución del rendimiento y en la rotación constante de personal (Pérez, 2023). En Argentina, la situación es comparable: los equipos de salud en áreas críticas, como obstetricia, reportan elevados niveles de estrés y desgaste, lo cual ha impulsado la puesta en marcha de programas orientados a la prevención de riesgos psicosociales y a la promoción del autocuidado (García & Fernández, 2020).

En Ecuador, el escenario no es distinto. El personal que se desempeña en áreas de alta demanda como los centros obstétricos enfrenta una dinámica laboral compleja caracterizada por turnos extensos, emergencias imprevistas, partos de alto riesgo y contacto constante con situaciones de pérdida gestacional. Todo ello incrementa la exposición a riesgos psicosociales y compromete el desempeño de los profesionales. El Ministerio de Salud Pública (MSP, 2023) ha señalado que estas condiciones se asocian con mayor ausentismo,

incremento en la rotación de trabajadores y una frecuencia más alta de errores clínicos, factores que comprometen de manera directa la calidad de la atención materna.

Aunque en el país existen disposiciones legales en materia de salud ocupacional, como el Acuerdo Ministerial 516 de 2014, su aplicación práctica sigue siendo limitada, lo que refleja una brecha entre la normativa y las necesidades reales del personal de salud. Esta situación refuerza la importancia de profundizar en el estudio de los riesgos psicosociales, en especial dentro de los servicios obstétricos, por ser áreas de alta sensibilidad y demanda en el sistema hospitalario.

En este sentido, el Hospital General José María Velasco Ibarra constituye un escenario representativo para el análisis. El personal de salud del área de centro obstétrico se enfrenta a un entorno laboral de alta presión asistencial, emocional y física, lo que lo convierte en un espacio idóneo para comprender cómo los factores de riesgo psicosocial influyen en el desempeño laboral. Este análisis no solo permitirá identificar áreas críticas de intervención, sino que también aportará información valiosa para el diseño de estrategias orientadas a proteger la salud del trabajador y fortalecer la calidad de la atención brindada a las usuarias del servicio.

1.2 Identificación de la problemática

En el ámbito hospitalario, la exposición a factores de riesgo psicosocial constituye una de las principales amenazas para la salud ocupacional del personal sanitario. Entre estos riesgos, el estrés laboral y el síndrome de burnout se han consolidado como fenómenos centrales que deterioran tanto el bienestar del trabajador como la calidad del servicio prestado. En el contexto obstétrico, dichas problemáticas adquieren mayor relevancia debido a la constante interacción con situaciones de alta carga emocional, como la atención a pacientes en estado crítico, la exposición a emergencias obstétricas y complicaciones maternas y neonatales que pueden llevar a desenlaces adversos. Estas condiciones generan presión psicológica sostenida, agotamiento emocional y disminución de la capacidad de respuesta (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

El presente estudio se enmarcó en el Centro Obstétrico del Hospital General José María Velasco Ibarra, institución de referencia en la provincia de Napo, en la ciudad de Tena. La población de análisis estuvo conformada por 30 trabajadores de la salud, entre médicos,

enfermeras y obstetras, que cumplían funciones asistenciales directas en el área obstétrica durante el año 2025. Esta delimitación permitió focalizar el análisis en una unidad de trabajo específica, caracterizada por una dinámica de atención continua y alta demanda asistencial, lo que incrementa la exposición a riesgos psicosociales. Cabe señalar que no se incluyó personal administrativo en la muestra, con el fin de mantener la homogeneidad del grupo de estudio.

La evidencia nacional aún es limitada en relación con los factores psicosociales en entornos obstétricos. Sin embargo, estudios realizados en otros contextos hospitalarios del país reportan una prevalencia significativa de desgaste profesional. Por ejemplo, una investigación en la provincia de Tungurahua identificó que más del 60 % del personal de salud presentaba síntomas de cansancio (Galarza, 2021), mientras que otros hallazgos destacan la incidencia de estrés laboral asociado a condiciones estructurales como la escasez de personal, infraestructura deficiente y presión institucional por el cumplimiento de indicadores (López, 2021).

Aunque dichos resultados no pueden extrapolarse directamente al área obstétrica, advierten sobre la magnitud del problema y refuerzan la necesidad de estudios específicos en unidades críticas como obstetricia. En este sentido, la presente investigación analizó la influencia de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño del personal de salud del centro obstétrico, aportando evidencia que contribuye a la formulación de estrategias de prevención y promoción de la salud ocupacional en el ámbito hospitalario.

1.3 Relación con la literatura y el estado del arte

La literatura científica reciente ha profundizado en los efectos de los factores de riesgo psicosocial sobre la salud ocupacional del personal sanitario, con especial atención a unidades hospitalarias de alta exigencia como las de gineco-obstetricia. El modelo demanda-control de Karasek se mantiene como una referencia teórica fundamental para comprender cómo la combinación de altas demandas laborales y bajo control en la toma de decisiones incrementa el riesgo de estrés laboral crónico y, en consecuencia, el síndrome de burnout (Malacatus, 2023). Este modelo ha sido validado en diferentes contextos hospitalarios, lo que demuestra su aplicabilidad en la identificación de riesgos psicosociales en servicios críticos.

En Ecuador, diversas investigaciones han aportado evidencia sobre la relevancia de estos riesgos. Por ejemplo, Bastidas Falconí (2024) identificó en el Hospital San Luis de Otavalo que los factores psicosociales influyen directamente en la ansiedad, depresión y estrés laboral del personal de enfermería, lo que pone de relieve la vulnerabilidad de este grupo profesional ante condiciones de sobrecarga. Por su parte, Lapo Torres (2022) reportó en el Hospital Gineco-Obstétrico Ángela Loayza de Ollague que el 10,77 % del personal presentó indicios de burnout, recomendando la implementación de sistemas de gestión preventiva para evitar el incremento de la afectación y garantizar tratamientos oportunos.

Si bien estos antecedentes son relevantes, presentan lagunas específicas que justifican nuevas investigaciones:

1. **Cobertura poblacional limitada:** gran parte de los estudios se enfocan exclusivamente en el personal de enfermería, dejando de lado la perspectiva integral del equipo obstétrico conformado por médicos, obstetras y enfermeras, cuya interacción es esencial para la atención materno-neonatal.
2. **Ausencia del desempeño laboral como variable central:** la mayoría de las investigaciones se orienta a medir indicadores de salud mental como estrés, ansiedad o burnout, pero no profundiza en cómo estos factores repercuten directamente en la calidad y el rendimiento del trabajo asistencial.

En este marco, la presente investigación se propone aportar al campo de la salud ocupacional obstétrica mediante un análisis que integre los factores psicosociales y el desempeño laboral en la misma unidad de estudio, considerando a los 30 trabajadores (médicos, obstetras y enfermeras) del Centro Obstétrico del Hospital General José María Velasco Ibarra durante el año 2025. De esta manera, se busca superar las limitaciones señaladas y generar evidencia aplicada al contexto ecuatoriano que contribuya al diseño de estrategias preventivas y de gestión en salud ocupacional.

1.4 Planteamiento de la tesis o argumento central

Esta investigación sostiene que los factores de riesgo psicosocial influyen de manera significativa en el desempeño laboral del personal de salud en centros obstétricos, afectando

no solo su bienestar físico y emocional, sino también la calidad del servicio asistencial. Se parte de la hipótesis de que un entorno laboral caracterizado por una alta demanda emocional, escaso control sobre las decisiones, bajo reconocimiento y limitado apoyo institucional, deteriora el rendimiento, incrementa la incidencia de enfermedades ocupacionales y compromete la seguridad del paciente. Esta afirmación se apoya en el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996), el cual plantea que la falta de reciprocidad entre el esfuerzo invertido y las recompensas recibidas genera malestar psíquico, agotamiento y desmotivación. Asimismo, el modelo demanda-control-apoyo de Karasek y Theorell (1990) sugiere que el estrés laboral puede mitigarse cuando los trabajadores tienen mayor autonomía y redes de apoyo efectivas dentro del entorno organizacional.

Investigar esta problemática es esencial debido a su impacto directo en la salud ocupacional, la retención de talento humano en el sistema público y la calidad de la atención obstétrica. A pesar de la evidencia existente, aún se observa una limitada aplicación de políticas institucionales centradas en la prevención del riesgo psicosocial en centros de salud. Por ello, esta tesis busca generar evidencia contextualizada que oriente el desarrollo de estrategias preventivas y normativas integrales en seguridad y salud ocupacional. Una adecuada gestión de estos factores permitiría optimizar el ambiente organizacional, reducir el ausentismo laboral, y mejorar los indicadores de desempeño clínico, promoviendo así entornos laborales más sostenibles y humanos.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Analizar la influencia de los factores de riesgo psicosociales en el desempeño del personal de salud del Centro Obstétrico de un Hospital General, 2025

1.5.2 Objetivos específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en el ambiente laboral del personal de salud del centro obstétrico
- Evaluar el desempeño laboral del personal de salud de centro obstétrico

- Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial, y el desempeño laboral del personal de salud.
- Proponer estrategias de mejora para reducir los riesgos psicosociales, optimizando el desempeño del personal en el centro obstétrico.

1.6 Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica por la necesidad de comprender de manera más profunda cómo los factores de riesgo psicosocial inciden en el desempeño laboral del personal de salud en contextos de alta demanda emocional, como es el caso de los centros obstétricos. Durante el desarrollo de la revisión bibliográfica, se evidenció que, si bien existen investigaciones nacionales e internacionales sobre estrés laboral y burnout en personal sanitario, la mayoría se ha centrado en grupos profesionales específicos principalmente en enfermería sin considerar al equipo obstétrico en su conjunto (médicos, obstetras y enfermeras). Este vacío limita la posibilidad de tener una visión integral de la problemática en un área donde la dinámica de trabajo en equipo es esencial para la atención materno-neonatal.

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) advierte que más del 35 % de los trabajadores de la salud experimentan altos niveles de estrés laboral, situación que se traduce en una mayor prevalencia de burnout, trastornos musculoesqueléticos y afectaciones en la salud mental. En el contexto ecuatoriano, estudios recientes han señalado que más del 60 % del personal médico presenta síntomas de agotamiento emocional y fatiga mental, lo que repercute directamente en la calidad del cuidado (Zambrano, 2023). No obstante, estos datos aún resultan insuficientes para explicar cómo los factores psicosociales impactan específicamente en el desempeño del personal en áreas obstétricas, donde las condiciones de trabajo se caracterizan por turnos extensos, exposición a emergencias y recursos limitados, condiciones prevalentes en hospitales públicos del país.

Desde el plano teórico, esta investigación busca aportar evidencia empírica contextualizada en el ámbito ecuatoriano, contribuyendo a validar modelos ampliamente reconocidos como el demanda-control-apoyo de Karasek y el esfuerzo-recompensa de Siegrist (Karasek & Theorell, 1990; Siegrist, 1996). Si bien estos marcos conceptuales han sido aplicados en

múltiples países, su pertinencia en escenarios de alta carga emocional como obstetricia en América Latina aún requiere ser contrastada. De esta manera, el estudio no solo amplía la comprensión científica sobre los riesgos psicosociales, sino que también integra una dimensión poco explorada: su relación directa con el desempeño laboral clínico, ofreciendo así un abordaje más integral.

En cuanto a su relevancia práctica, la investigación tiene un alto valor para las instituciones de salud, pues permitirá identificar de manera concreta los factores que más afectan el bienestar y el rendimiento del personal obstétrico. Con base en estos resultados, los gestores hospitalarios y responsables de talento humano podrán diseñar programas de prevención y promoción de la salud ocupacional, encaminados a reducir el ausentismo, mejorar el clima organizacional y fortalecer la retención de profesionales altamente demandados. En última instancia, estos beneficios repercuten en la seguridad materna y neonatal, al garantizar una atención obstétrica más eficiente, segura y humanizada.

Finalmente, el valor metodológico de este trabajo radica en el uso de un enfoque mixto, que combina instrumentos validados internacionalmente con un análisis cualitativo que permitirá contextualizar las percepciones del personal. Esta combinación ofrece una mirada más amplia y rigurosa al problema, generando insumos útiles para la toma de decisiones en el ámbito hospitalario y aportando a la consolidación de la salud ocupacional como campo de investigación en Ecuador.

En síntesis, este estudio se justifica tanto por su aporte académico al llenar vacíos teóricos y metodológicos existentes en la literatura como por su utilidad práctica, al generar evidencia aplicable que puede orientar políticas institucionales para el cuidado de la salud del trabajador y la mejora de la calidad asistencial en el centro obstétrico.

CAPÍTULO II

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco teórico

Los riesgos psicosociales se entienden como un conjunto de condiciones presentes en el ámbito laboral que pueden repercutir de manera negativa en la salud integral del trabajador, comprometiendo su bienestar físico, emocional y social. Sus efectos pueden manifestarse a corto, mediano o largo plazo, llegando incluso a generar accidentes laborales o enfermedades asociadas al entorno ocupacional. Generalmente, se relacionan con factores como jornadas extensas, insatisfacción en el trabajo, sobrecarga de responsabilidades, remuneraciones insuficientes, retrasos en los pagos y horarios poco compatibles con la vida personal. A diferencia de los riesgos ergonómicos, físicos u organizacionales, los riesgos psicosociales se distinguen porque están vinculados principalmente con la forma en que se organiza el trabajo, las relaciones interpersonales y la percepción que tiene el trabajador de sus condiciones laborales, influyendo de manera decisiva en su salud mental y desempeño profesional.

Los riesgos psicosociales se relacionan directamente con la organización del trabajo, la asignación de funciones, las prácticas de gestión y la calidad de las relaciones laborales. Tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la Organización Mundial de la Salud (OMS) han resaltado la creciente influencia de estos factores en la salud de los trabajadores y en el desempeño global de las instituciones (OIT & OMS, 2022).

Entre los factores psicosociales más frecuentes se incluyen la sobrecarga de trabajo, la presión por cumplir plazos ajustados, la indefinición de funciones, los conflictos laborales, la falta de redes de apoyo, la escasa capacidad de decisión, y la percepción de inestabilidad en el empleo. La presencia continua de estas condiciones puede desencadenar manifestaciones como fatiga crónica, alteraciones del sueño, estrés, ansiedad, depresión y burnout, afectando así el rendimiento, aumentando el ausentismo y deteriorando el ambiente laboral. (Arteaga, 2025)

En el campo de la salud, y especialmente en contextos de alta demanda como los centros obstétricos, estos riesgos adquieren una dimensión crítica. El personal sanitario enfrenta diariamente situaciones de urgencia, toma de decisiones bajo presión, exposición a episodios

emocionalmente intensos y una responsabilidad significativa en la atención a madres y recién nacidos. A esto se suman desafíos institucionales como la falta de recursos, el exceso de pacientes y la presión administrativa. (Lapo Torres, 2022).

Esta exposición constante a condiciones psicosociales adversas genera un riesgo sostenido para el bienestar del personal, y si no se cuentan con medidas adecuadas de contención y apoyo institucional, puede deteriorarse progresivamente la salud de los trabajadores. Este desgaste, además de perjudicar al individuo, impacta directamente en la calidad del servicio que se brinda, en la seguridad de los pacientes y en la eficiencia del equipo de salud.

Por tanto, resulta fundamental que las instituciones reconozcan la presencia de estos riesgos y promuevan intervenciones orientadas a mejorar el entorno laboral. Acciones como el fortalecimiento del trabajo colaborativo, la participación en la toma de decisiones, el acceso a espacios de contención emocional, y la promoción de la salud mental del personal, son indispensables para garantizar un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

La presente investigación se propone identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial que afectan al personal de salud de un centro obstétrico en un hospital general, con el fin de comprender su influencia en el desempeño profesional. Los hallazgos permitirán diseñar estrategias que favorezcan el bienestar del equipo sanitario y contribuyan a una atención médica más efectiva, empática y segura. (Arteaga, 2025)

2.1.1 Fundamentación del problema

El entorno laboral en el sector salud se ha transformado en un escenario complejo y desafiante, especialmente en los centros obstétricos, donde el personal enfrenta exigencias constantes y condiciones laborales emocionalmente intensas. Esta situación ha visibilizado la importancia de abordar los factores de riesgo psicosocial como una problemática prioritaria dentro de la salud ocupacional (Villca Villegas , 2021).

Los factores de riesgo psicosocial hacen referencia a todas aquellas condiciones organizacionales, ambientales y relacionales del trabajo que pueden afectar el bienestar físico, mental y social del trabajador. Estos riesgos no solo condicionan la calidad del ambiente laboral, sino que tienen una influencia directa sobre el desempeño profesional, la

satisfacción en el trabajo, la estabilidad emocional y la calidad de la atención brindada a los pacientes (Charry Osorio et al., 2024).

La evidencia científica ha documentado ampliamente que los profesionales de la salud, particularmente en América Latina, se encuentran expuestos a niveles elevados de demandas psicológicas, sobrecarga laboral, conflictos interpersonales y dobles jornadas que incluyen responsabilidades laborales y familiares. La literatura también ha mostrado que estas condiciones se agravan por la escasez de recursos, la inestabilidad contractual, las jornadas extensas, la falta de reconocimiento y los sistemas jerárquicos inflexibles, que limitan la autonomía y reducen las posibilidades de autorregulación (Revista Colombiana de Psiquiatría, 2023).

Durante y después de la pandemia por COVID-19, estas problemáticas se intensificaron, generando un aumento significativo de cuadros de ansiedad, depresión, agotamiento profesional y ausentismo laboral. Este escenario se evidenció especialmente en áreas de alta demanda de pacientes, donde la presión asistencial se mantuvo elevada y continua, con riesgos constantes tanto para los pacientes como para el personal (Villca Villegas et al., 2021; Charry Osorio et al., 2024).

En este contexto, resulta fundamental comprender y visibilizar la problemática de los factores de riesgo psicosocial desde un enfoque integral, que permita identificar las causas estructurales e institucionales que los generan y perpetúan. La falta de reconocimiento institucional, la debilidad en las redes de apoyo, la ausencia de espacios para la salud mental y la escasa participación del personal en la toma de decisiones constituyen algunas de las barreras que limitan el bienestar laboral en el sector salud (Organización Mundial de la Salud [OMS] & Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2022).

Además, los Recursos Humanos en Salud (RHS) representan un componente estratégico para el funcionamiento eficiente y equitativo del sistema sanitario. Su cuidado, formación y permanencia en condiciones laborales dignas son condiciones esenciales para garantizar un servicio de salud de calidad. Sin embargo, informes regionales advierten sobre una posible escasez de hasta dos millones de profesionales sanitarios en América Latina para el año 2030, especialmente en zonas rurales y marginadas, lo que podría agravar aún más la carga laboral y el agotamiento del personal existente (OMS & OPS, 2022).

Por todo lo anterior, esta investigación busca fundamentar la necesidad de analizar los factores psicosociales que afectan al personal de salud en un centro obstétrico, considerando su influencia sobre el desempeño profesional, la salud emocional y la calidad de la atención. La identificación de estas condiciones permitirá diseñar estrategias de intervención que promuevan ambientes laborales saludables, resilientes y sostenible

2.1.2 Conceptualización de la problemática

El personal sanitario que trabaja en áreas de atención obstétrica se enfrenta a numerosos retos que van más allá de la práctica clínica, involucrando también aspectos psicosociales que impactan su bienestar y desempeño en el trabajo. Los factores de riesgo psicosocial se refieren a las condiciones dentro del ambiente laboral que pueden provocar estrés, agotamiento emocional y otros efectos negativos sobre la salud mental, lo cual influye en la calidad del desempeño laboral. Entre estos factores se encuentran la sobrecarga de tareas, la falta de apoyo social, las demandas emocionales intensas, la limitada autonomía en el trabajo y un clima organizacional desfavorable. (Arteaga, 2025)

En el ámbito específico de un centro obstétrico, donde la atención médica requiere un alto nivel de concentración, coordinación y toma rápida de decisiones, estas condiciones adversas pueden intensificarse debido a la naturaleza crítica y emocional del entorno. Esto puede afectar directamente el rendimiento del equipo de salud, reflejándose en errores, menor productividad, insatisfacción laboral y problemas de salud física y psicológica en los trabajadores. (Yabor, 2023)

Por ello, es imprescindible identificar y comprender estos factores para poder desarrollar estrategias que favorezcan un ambiente laboral saludable, garantizando así una atención segura y de calidad para las pacientes. Analizar cómo estos riesgos psicosociales impactan el desempeño del personal en un centro obstétrico resulta esencial para mejorar tanto la salud del trabajador como los resultados en la atención médica.

2.1.3 Teorías que respaldan el estudio

Uno de los modelos teóricos más relevantes para comprender el impacto de las condiciones laborales sobre la salud mental y el rendimiento profesional es el propuesto por Karasek, conocido como el Modelo demanda, control y **apoyo**. Este enfoque plantea que las reacciones adversas frente al trabajo no dependen únicamente de la intensidad de las exigencias

laborales, sino también del nivel de autonomía y apoyo que los trabajadores perciben en su entorno. De acuerdo con este modelo, las demandas psicológicas (presión por el tiempo, complejidad de las tareas, carga emocional, conflictos interpersonales), al combinarse con un bajo control laboral (limitada capacidad para decidir o aplicar habilidades propias) y escaso apoyo social (respaldo de compañeros y superiores), pueden generar efectos negativos sobre la salud y el desempeño (Yabor, 2023).

En el contexto de un centro obstétrico, estas condiciones se hacen especialmente evidentes: el personal de salud enfrenta turnos prolongados, toma de decisiones críticas y un constante nivel de exigencia emocional y asistencial. Cuando las demandas son altas y el control sobre el trabajo es limitado, aumenta la probabilidad de estrés, agotamiento y disminución del rendimiento. En cambio, la combinación de demandas elevadas con un adecuado nivel de autonomía y apoyo favorece la motivación, el aprendizaje y la satisfacción profesional.

En esta investigación, el modelo de Karasek se operacionaliza a través de las dimensiones incluidas en la Encuesta de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador (2018), instrumento oficial que integra aspectos derivados tanto del modelo Demanda–Control–Apoyo como del modelo de Siegrist. En el caso del modelo de Karasek, las dimensiones de carga y ritmo de trabajo, autonomía y control y apoyo social permitirán identificar la percepción del personal respecto al nivel de exigencia, capacidad de decisión y respaldo dentro del equipo de salud.

De manera complementaria, se incorpora el Modelo de Desequilibrio Esfuerzo–Recompensa propuesto por Siegrist (1996, 1998), el cual explica que el estrés laboral y sus consecuencias sobre la salud se originan cuando el esfuerzo invertido por el trabajador no se corresponde con las recompensas recibidas. Dichas recompensas pueden ser materiales (remuneración), sociales (reconocimiento, estabilidad) o profesionales (oportunidades de desarrollo). Este desequilibrio resulta especialmente perjudicial cuando el esfuerzo es elevado y las recompensas percibidas son insuficientes (Falconi, 2021).

En el ámbito hospitalario, y particularmente en el entorno obstétrico, el personal de salud enfrenta un alto esfuerzo extrínseco, asociado a la sobrecarga asistencial, las demandas emocionales y la presión constante. A su vez, el esfuerzo intrínseco se refleja en el

compromiso personal, la vocación de servicio y la búsqueda de aprobación, lo que en algunos casos puede derivar en sobrecompromiso (Yabor, 2023).

En el presente estudio, el modelo de Siegrist se operacionaliza también a través de la Encuesta de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador, en las dimensiones de recompensa y reconocimiento, oportunidades de desarrollo, equidad laboral y condiciones contractuales, que reflejan directamente los componentes de recompensa del modelo ERI. Su relación con las variables de esfuerzo (sobrecarga laboral, ritmo de trabajo, demandas emocionales) permitirá identificar posibles desequilibrios entre lo que el trabajador entrega y lo que recibe a cambio.

En conjunto, los modelos de Karasek y Siegrist proporcionan una base teórica sólida que respalda la aplicación de la Encuesta de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador en esta investigación. Su integración permitirá analizar cómo el desequilibrio entre las exigencias del trabajo, el nivel de control, el apoyo social y las recompensas percibidas incide en la salud mental, el bienestar y el desempeño del personal de salud del centro obstétrico del Hospital General José María Velasco Ibarra.

2.1.4 Investigaciones previas y su relación con el problema

Actualmente, no se cuenta con evidencia científica específica que aborde de forma directa los factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud que labora en un centro obstétrico. No obstante, diversos estudios realizados en otras áreas del entorno hospitalario han permitido identificar condiciones similares que contribuyen significativamente al desarrollo de este trabajo. Estas investigaciones ofrecen marcos de referencia sólidos para entender las dinámicas laborales adversas, los niveles de estrés ocupacional y el desgaste profesional, elementos clave que también podrían estar presentes en el centro obstétrico objeto de esta investigación. (Falconi, 2021)

Por ejemplo, un estudio desarrollado por Arteaga y Vaca en el 2025 analizó la prevalencia del síndrome de burnout asociado a las condiciones laborales en personal de salud de un centro médico privado, concluyendo que la sobrecarga de trabajo y la falta de reconocimiento influyen negativamente en la salud mental de los trabajadores (Arteaga y Vaca, 2025) Asimismo, Cerón de la Vega (2023) exploró la relación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en personal operativo de salud de un Hospital Básico en Carchi,

resaltando cómo factores como la presión asistencial y la deficiente comunicación organizacional inciden en el bienestar de los trabajadores. (Cerón. 2023)

Durante la pandemia, un artículo de Labrada (2023) escribió los factores de riesgo psicosocial predominantes en personal de salud, como el miedo al contagio, la incertidumbre laboral y la escasez de recursos, factores que comprometen la salud mental de los trabajadores. Por su parte, Cabezas Lucio (2023) evidenció que el estrés laboral en hospitales de segundo nivel afecta directamente el desempeño de los profesionales sanitarios, especialmente en áreas de alta carga asistencial.

Otros estudios en unidades quirúrgicas, como el publicado por Gómez M (2023), han identificado que los factores de riesgo psicosocial son recurrentes en el personal de enfermería, señalando como principales detonantes la rotación de turnos y las exigencias emocionales del servicio. Igualmente, una publicación en la Parra Ingrid y Diaz Norma (2023) estableció que la presencia de riesgos psicosociales intralaborales en hospitales de tercer nivel de Bogotá guarda una correlación significativa con el ausentismo laboral, reduciendo la eficacia del sistema de salud

Estos antecedentes refuerzan la necesidad de realizar estudios contextualizados en áreas específicas como el centro obstétrico, donde el tipo de atención, las demandas emocionales y la presión asistencial pueden variar sustancialmente. Por lo tanto, esta investigación busca llenar ese vacío, abordando los factores de riesgo psicosocial y su impacto en el desempeño laboral del personal de salud que labora en dicho entorno, bajo un enfoque metodológico riguroso y contextualizado al ámbito ecuatoriano. (Falconi, 2021)

2.2 Marco legal

El marco legal que respalda esta investigación se fundamenta en la jerarquía normativa establecida por la Constitución de la República del Ecuador, la cual, en su Artículo 424, establece la supremacía de la Constitución y la organización jerárquica de las normas jurídicas del país. Esto garantiza que todas las leyes y reglamentos estén alineados para proteger los derechos fundamentales, incluyendo los relacionados con la salud y el trabajo.

En este sentido, la Constitución ecuatoriana reconoce el derecho de toda persona a gozar de salud integral, que abarca el bienestar físico, mental y social (Artículos 32 y 33). Además,

encomienda al Estado la responsabilidad de promover ambientes laborales seguros y condiciones de trabajo dignas, que resguarden la integridad del trabajador en todos sus aspectos. Estas disposiciones son especialmente relevantes para el personal de salud que laboran en centros obstétricos, donde las exigencias emocionales y físicas son elevadas y el impacto de los factores psicosociales puede ser significativo (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Complementariamente, la legislación laboral ecuatoriana, como el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Seguridad Social, estipula la obligación de los empleadores de identificar, evaluar y gestionar los riesgos presentes en el entorno laboral, incluyendo aquellos de naturaleza psicosocial, tales como el estrés, la presión por la carga de trabajo y las demandas emocionales intensas. Estas leyes no solo buscan prevenir efectos negativos sobre la salud física y mental de los trabajadores, sino que también resaltan la importancia de garantizar un desempeño eficiente y un bienestar sostenido, lo que sustenta la necesidad de investigar específicamente los factores psicosociales en centros obstétricos (Código del Trabajo, 2020).

Entidades como el Ministerio de Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) desempeñan un rol fundamental en la supervisión y aplicación de estas normativas, asegurando que los centros de trabajo implementen las medidas necesarias para controlar los factores de riesgo psicosocial. En el contexto particular de un centro obstétrico, donde las condiciones laborales son altamente demandantes, el cumplimiento de este marco legal respalda de manera directa la pertinencia de evaluar y gestionar los riesgos psicosociales, garantizando la protección de la salud del personal y la calidad de atención a las pacientes.

Por lo tanto, este cuerpo normativo sustenta la relevancia de esta investigación, ya que establece la obligación de crear y mantener ambientes laborales que minimicen los riesgos psicosociales, contribuyendo a que el personal de salud pueda desempeñarse de manera eficiente, saludable y segura, cumpliendo tanto con sus derechos laborales como con los estándares de atención de calidad exigidos en los centros obstétricos.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación adoptó un enfoque cuantitativo, mediante el cual se emplearon herramientas estandarizadas para recopilar información sobre los factores de riesgo psicosocial y su posible impacto en el desempeño del personal de salud que labora en el centro obstétrico del Hospital General José María Velasco Ibarra. A través del análisis de datos numéricos, se identificaron patrones y relaciones entre las condiciones psicosociales del entorno laboral y el rendimiento del personal, lo que permitió una comprensión objetiva de la problemática abordada.

3.2 Tipo de investigación

La investigación se enmarcó en un enfoque descriptivo-correlacional, el cual permitió caracterizar los factores psicosociales presentes en el entorno laboral del personal de salud del centro obstétrico, sin intervenir en las variables de estudio. Asimismo, se analizó la posible asociación entre dichos factores y el nivel de desempeño laboral del personal, utilizando datos cuantificables que facilitaron la identificación de relaciones entre las variables y la obtención de conclusiones fundamentadas.

3.3 Diseño de investigación

La presente investigación se desarrolló bajo un alcance descriptivo-correlacional, ya que permitió identificar y analizar las características de los factores de riesgo psicosocial, así como examinar su relación con el desempeño laboral del personal de salud del centro obstétrico. Asimismo, se adoptó un diseño no experimental de corte transversal, dado que las variables fueron observadas en su contexto natural, sin manipulación alguna, y la recolección de datos se realizó en un único momento en el tiempo.

De acuerdo con Guevara (2020), el enfoque descriptivo permite detallar las características de un fenómeno, mientras que el análisis correlacional facilita establecer la relación entre dos o más variables a partir de datos cuantificables. En este estudio, estos enfoques permitieron analizar la asociación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral, obteniendo conclusiones basadas en evidencia empírica.

3.4 Descripción del área de estudio

El Hospital General José María Velasco Ibarra es una institución pública de salud que forma parte de la red del Ministerio de Salud Pública del Ecuador, cuya misión es brindar atención integral, oportuna y de calidad a la población, garantizando servicios de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud. Este establecimiento corresponde a un hospital de segundo nivel de atención, lo que implica la provisión de servicios especializados y la resolución de patologías de mediana complejidad dentro de su área de influencia.

La institución se encuentra ubicada en la ciudad de Tena, provincia de Napo, y constituye un referente importante en la prestación de servicios de salud para la región amazónica, atendiendo a una población diversa tanto urbana como rural.

En el marco de la presente investigación, el área de estudio corresponde al centro obstétrico del hospital, el cual es un servicio crítico encargado de la atención integral de la mujer durante el embarazo, parto y puerperio. Este servicio opera de manera continua las 24 horas del día y cuenta con infraestructura y equipamiento adecuados para la atención de partos normales y complicaciones obstétricas de mediana complejidad, incluyendo procedimientos quirúrgicos como cesáreas.

El centro obstétrico se caracteriza por una alta demanda asistencial y por la necesidad de una respuesta inmediata ante situaciones de emergencia, lo que implica condiciones laborales que pueden estar asociadas a factores de riesgo psicosocial. El personal que labora en esta área está conformado por médicos, obstetras y profesionales de enfermería, quienes desarrollan actividades en un entorno que requiere coordinación, toma de decisiones bajo presión y cumplimiento de protocolos clínicos establecidos.

En este contexto institucional, el estudio se centró en analizar los factores de riesgo psicosocial y su asociación con el desempeño laboral del personal de salud del centro obstétrico, considerando las particularidades del entorno hospitalario y las exigencias propias del servicio.

3.4.2 Criterios de inclusión

Se incluyeron en la investigación los miembros del personal de salud que se encontraban activos en el centro obstétrico durante el periodo del estudio, con una antigüedad mínima de un año en el servicio. Asimismo, se consideró a aquellos que contaban con nombramiento formal, contrato o que se encontraban en calidad de suplentes, y que aceptaron participar voluntariamente mediante la firma del consentimiento informado. Se incluyó tanto a hombres como a mujeres, sin distinción de turno, ni tiempo de servicio.

3.4.3 Criterios de exclusión

Con el fin de garantizar la homogeneidad de la muestra y evitar posibles sesgos que pudieran afectar la validez de los resultados, se establecieron los siguientes criterios de exclusión:

- Personal en calidad de pasantes o en período de prácticas dentro del centro obstétrico.
- Trabajadores que no manifestaron su consentimiento para participar en la investigación.
- Empleados que se encuentran de vacaciones durante el periodo de recolección de datos.
- Mujeres embarazadas o en período de lactancia.
- Personal con diagnóstico previo de trastornos de salud mental, como ansiedad o depresión
- Trabajadores con menos de 1 años de antigüedad en el centro obstétrico.
- Personal que desempeñe exclusivamente funciones administrativas.
- Trabajadores con horarios atípicos o que laboran únicamente como suplentes ocasionales.
- Personal que haya rotado recientemente (últimos 30 días) a otros servicios clínicos.
- Empleados con antecedentes recientes de conflicto laboral documentado, como sanciones o procesos de mediación.
- Participantes que hayan experimentado eventos vitales estresantes significativos en los últimos tres meses (por ejemplo, duelo, separación conyugal o accidente grave).
- Trabajadores que se encuentren bajo procesos legales, administrativos o médicos que comprometan su continuidad laboral.
- Personal que mantenga un segundo empleo en el área de salud con turnos rotativos o

nocturnos, lo cual podría generar una carga laboral adicional y afectar la percepción del entorno psicosocial y el desempeño.

3.5 Procedimiento

Se inició con la coordinación institucional para obtener la autorización correspondiente. Posteriormente, se entregaron los consentimientos informados a los participantes, garantizando en todo momento la confidencialidad de los datos. Se aplicó un cuestionario validado (Cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosociales del Ministerio del Trabajo), el cual permitió evaluar los factores psicosociales presentes en el entorno laboral. El instrumento fue autoadministrado en horarios establecidos, sin interferir con las funciones del personal. Los datos fueron recopilados en formato físico y posteriormente digitalizados para su análisis.

Una vez recolectada la información sobre riesgos psicosociales, se procedió a evaluar el desempeño laboral mediante el cuestionario Individual Work Performance Questionnaire, desarrollado por Linda Koopmans. Este instrumento permitió valorar dimensiones como el desempeño de tarea, el desempeño contextual y el comportamiento laboral contraproducente. El cuestionario fue aplicado en el mismo entorno laboral, bajo la supervisión del investigador. La información fue sistematizada y codificada para su posterior procesamiento estadístico.

Una vez organizados y codificados los datos, se calcularon los puntajes totales para cada variable. Posteriormente, se aplicó la prueba de correlación de Spearman, considerando que las variables eran de tipo ordinal y no necesariamente presentaban una distribución normal. Esta prueba permitió establecer la existencia de una relación entre las variables analizadas. El procesamiento y análisis estadístico se realizaron mediante el software IBM SPSS Statistics.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Consentimiento informado: Documento utilizado para garantizar que los participantes del estudio estuvieran completamente informados sobre el objetivo, procedimientos, posibles riesgos y beneficios de la investigación antes de su participación. Se aseguró la voluntariedad, el anonimato y la confidencialidad de la información, cumpliendo con los principios éticos de investigación en seres humanos.

Cuestionario para evaluación de factores de riesgo psicosociales (Ministerio de Trabajo - Ecuador): Instrumento oficial diseñado para identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. Está conformado por múltiples ítems agrupados en dimensiones como: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, entre otras.

Cada ítem se valora mediante una escala tipo Likert de 4 puntos (1 = nunca, 2 = pocas veces, 3 = frecuentemente, 4 = siempre), lo que permite medir la frecuencia o intensidad de los factores evaluados. Los puntajes obtenidos se agrupan por dimensiones y de manera global, permitiendo clasificar el nivel de riesgo psicosocial en categorías como bajo, medio o alto, según los criterios establecidos por la normativa nacional.

Este instrumento cuenta con evidencia de validez de contenido, al haber sido desarrollado y estandarizado en el contexto ecuatoriano, así como adecuados niveles de confiabilidad reportados en su aplicación institucional. Su aplicación es autoadministrada y puede realizarse de forma individual o grupal en el lugar de trabajo, en un tiempo aproximado de 20 a 30 minutos.

Cuestionario de Desempeño Laboral – IWPQ: Instrumento desarrollado por Linda Koopmans, diseñado para evaluar el desempeño laboral individual en distintos contextos ocupacionales. Está compuesto por un conjunto de ítems distribuidos en tres dimensiones principales: desempeño de tarea, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente.

El cuestionario utiliza una escala tipo Likert de 5 puntos, que evalúa la frecuencia de las conductas laborales (por ejemplo: nunca, raramente, algunas veces, frecuentemente, siempre). Los puntajes se calculan por cada dimensión y de forma global, permitiendo interpretar el nivel de desempeño laboral en términos de mayor o menor presencia de conductas positivas o negativas en el trabajo.

El IWPQ cuenta con evidencia de validez y confiabilidad en diversos estudios internacionales, mostrando adecuados índices psicométricos para la medición del desempeño laboral. Su aplicación es autoadministrada, individual, y se realiza en un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos, siendo adecuado para contextos institucionales como el sector salud.

La aplicación de estos cuestionarios va a aportar mayor entendimiento sobre la dinámica del entorno de trabajo y ha posibilitado formular recomendaciones fundamentadas en evidencia, dirigidas a mejorar el ambiente laboral y el rendimiento del personal en la institución estudiada.

3.7 Técnicas de análisis de datos

Una vez organizados y codificados los datos recolectados, se calcularon los puntajes totales correspondientes a cada variable: los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de salud del centro obstétrico del Hospital General José María Velasco Ibarra. Dado que las variables son ordinales y no se asume que sigan una distribución normal, se aplicará la prueba de correlación de Spearman. Esta prueba no paramétrica es especialmente adecuada para evaluar la fuerza y dirección de la asociación entre dos variables ordinales o no distribuidas normalmente.

La correlación de Spearman permite identificar si existe una relación estadísticamente significativa entre la intensidad de la exposición a riesgos psicosociales y los niveles de desempeño laboral. Por ejemplo, podría evidenciarse si un mayor nivel de factores psicosociales adversos se relaciona con un menor rendimiento o eficiencia en las funciones del personal de salud. Además, esta prueba facilita entender no solo si las variables están relacionadas, sino también la dirección de dicha relación (positiva o negativa) y su magnitud, lo cual es fundamental para interpretar los resultados dentro del contexto del ambiente laboral.

El análisis será realizado mediante el software estadístico SPSS, que permitirá gestionar adecuadamente los datos, aplicar la prueba de Spearman y obtener resultados confiables para fundamentar las conclusiones de la investigación.

3.8 Consideraciones éticas

Confidencialidad:

La protección de los datos personales y sensibles de los trabajadores es un principio fundamental en esta investigación. Toda la información recogida será manejada con estricta confidencialidad, utilizando códigos y claves para anonimizar los datos y evitando la

identificación directa de los participantes. El acceso a la información estará limitado exclusivamente al equipo de investigación y se adoptarán todas las medidas necesarias para asegurar que los datos se almacenen y utilicen conforme a las normativas nacionales e internacionales sobre privacidad y protección de datos personales.

Equidad y no discriminación:

Se garantizará un trato justo e igualitario para todos los participantes, sin importar su género, edad, condición social, origen étnico u orientación sexual. La investigación procurará que los resultados y las recomendaciones derivadas sean aplicables y beneficiosas para todo el personal del centro obstétrico, promoviendo un ambiente laboral inclusivo y libre de cualquier forma de discriminación o exclusión. Esto contribuye a fortalecer el respeto a los derechos humanos dentro del contexto hospitalario.

Beneficencia y no maleficencia:

Se asegurará que los beneficios de la investigación superen cualquier riesgo potencial para los participantes. Los instrumentos y procedimientos aplicados han sido cuidadosamente seleccionados para minimizar molestias o impactos negativos en los trabajadores. Además, se evaluará constantemente que las estrategias preventivas o intervenciones propuestas a partir de los resultados contribuyan a mejorar la salud laboral y el bienestar del personal, evitando causar daño o estrés adicional.

Ética en la investigación:

El estudio se desarrollará bajo los principios éticos fundamentales, incluyendo la honestidad, transparencia y responsabilidad en la recolección, análisis y presentación de los datos. Se evitará cualquier manipulación o falsificación de la información, y se asegurará la correcta interpretación de los resultados. Asimismo, se declararán de forma clara y oportuna posibles conflictos de interés para mantener la integridad científica y la confianza en el proceso investigativo.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la presente sección se exponen de manera clara y organizada los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos destinados a evaluar los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de salud del centro obstétrico. La información recolectada ha sido analizada sistemáticamente, lo que ha permitido identificar patrones, tendencias y relaciones significativas entre las variables estudiadas. Posteriormente, se desarrolla la discusión de los hallazgos, contrastándolos con antecedentes investigativos y bases teóricas pertinentes, con el fin de interpretar su alcance dentro del contexto hospitalario. Este proceso analítico facilita una comprensión integral de la influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral, aportando evidencia relevante para la mejora continua de las condiciones de trabajo y la calidad de la atención en salud.

4.1 Resultados

4.1.1 Caracterización de la población (análisis descriptivo de la muestra)

Tabla 1: Área de trabajo

Área de trabajo:					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Administrativo	6	20,0	20,0	20,0
	Operativo	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El grupo de estudio estuvo conformado por 30 profesionales de salud del centro obstétrico, quienes participaron de manera voluntaria en la investigación. En cuanto al área de trabajo, se observó un claro predominio del personal operativo, que representó el 80% (n=24) de la muestra, mientras que el 20% (n=6) correspondió al área administrativa. Estos resultados evidencian que la mayor parte de los participantes se encuentra directamente involucrada en la atención asistencial, lo cual resulta relevante para el análisis de los factores de riesgo psicosocial, dado que este grupo está más expuesto a condiciones de alta demanda laboral,

presión emocional y carga de trabajo, elementos que pueden influir significativamente en su desempeño laboral

Tabla 2.: Nivel de instrucción

Nivel más alto de instrucción					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Tercer nivel	20	66,7	66,7	66,7
	Cuarto nivel	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

En relación con el nivel más alto de instrucción, se evidenció un predominio de profesionales con formación de tercer nivel, que representaron el 66,7% (n=20) de la muestra, mientras que el 33,3% (n=10) contaba con estudios de cuarto nivel. Estos resultados reflejan que la mayoría del personal posee una formación profesional básica, aunque un porcentaje importante ha alcanzado niveles de especialización o posgrado.

Tabla 3.: Años de experiencia en la institución

Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0-2	18	60,0	60,0	60,0
	3-10	9	30,0	30,0	90,0
	11-20	2	6,7	6,7	96,7
	Mayor o igual a 21	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

En cuanto a la antigüedad laboral dentro de la institución, se evidenció un predominio del personal con menor tiempo de servicio, ya que el 60,0% (n=18) tiene entre 0 y 2 años de experiencia. Por su parte, el 30,0% (n=9) cuenta con una trayectoria de 3 a 10 años, mientras que un porcentaje reducido posee mayor antigüedad: el 6,7% (n=2) entre 11 y 20 años y apenas el 3,3% (n=1) con 21 años o más.

Tabla 4.: Edad del trabajador

Edad del trabajador o servidor:					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	16-24	1	3,3	3,3	3,3
	25-34	25	83,3	83,3	86,7
	35-43	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

En relación con la edad, se observó un predominio significativo del grupo etario entre 25 y 34 años, que representó el 83,3% (n=25) de la muestra. Por otro lado, el 13,3% (n=4) correspondió a edades entre 35 y 43 años, mientras que un porcentaje mínimo del 3,3% (n=1) se ubicó en el rango de 16 a 24 años.

Tabla 5.: Autoidentificación étnica

Auto-identificación étnica					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TVálido	Mestizo	29	96,7	96,7	96,7
	Montubio	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

En cuanto a la autoidentificación étnica, se evidenció un claro predominio de participantes que se identifican como mestizos, representando el 96,7% (n=29) de la muestra, mientras que el 3,3% (n=1) se autoidentificó como montubio

Tabla 6: Género del trabajador

Género del trabajador o servidor:					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	9	30,0	30,0	30,0
	Femenino	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

En cuanto al género, se observó un predominio del sexo femenino, representando el 70,0% (n=21) de la muestra, mientras que el 30,0% (n=9) correspondió al sexo masculino.

4.1.2 Resultados de la variable factores de riesgo psicosocial

Tabla 7: Distribución de los niveles de riesgo psicosocial por dimensión

Dimensión	Bajo n (%)	Medio n (%)	Alto n (%)
Carga y ritmo de trabajo	10 (33,3 %)	15 (50,0 %)	5 (16,7 %)
Desarrollo de competencias	18 (60,0 %)	11 (36,7 %)	1 (3,3 %)
Liderazgo	14 (46,7 %)	10 (33,3 %)	6 (20,0 %)
Margen de acción y control	13 (43,3 %)	12 (40,0 %)	5 (16,7 %)
Organización del trabajo	22 (73,3 %)	3 (10,0 %)	5 (16,7 %)
Recuperación	9 (30,0 %)	21 (70,0 %)	0 (0,0 %)
Soporte y apoyo	12 (40,0 %)	14 (46,7 %)	4 (13,3 %)
Otros puntos importantes	10 (33,3 %)	12 (40,0 %)	8 (26,7 %)

Nota: Elaboración propia

En relación con los factores de riesgo psicosocial, se observó que la dimensión con mayor proporción de nivel alto fue Otros puntos importantes con 26,7 %, seguida de Liderazgo con 20,0 %. Por otro lado, Organización del trabajo presentó la mayor proporción en nivel bajo con 73,3 %, mientras que en la dimensión Recuperación predominó el nivel medio con 70,0 %. Asimismo, en la dimensión Carga y ritmo de trabajo se evidenció una mayor concentración en el nivel medio con el 50,0 %, lo que sugiere una percepción moderada de

exigencia laboral. En cuanto al Desarrollo de competencias, predominó el nivel bajo con 60,0 %, lo que podría indicar limitadas oportunidades de capacitación o crecimiento profesional. Por su parte, Margen de acción y control mostró una distribución relativamente equilibrada entre los niveles bajo (43,3 %) y medio (40,0 %), evidenciando cierta variabilidad en la autonomía laboral. Finalmente, en la dimensión Soporte y apoyo predominó el nivel medio con 46,7 %, lo cual refleja una percepción intermedia en cuanto al respaldo institucional y social dentro del entorno de trabajo.

Tabla 8: Distribución de los niveles de riesgo psicosocial por dimensión

SUMA TOTAL_RESULTADO				
	N	%	%	%
Bajo	15	50,0%	50,0%	50,0%
Medio	13	43,3%	43,3%	93,3%
Alto	2	6,7%	6,7%	100,0%
Total	30	100,0%	100,0%	

Nota: Elaboración propia

En cuanto al resultado global de los factores de riesgo psicosocial, se evidenció que la mitad de los participantes se ubica en un nivel bajo, representando el 50,0% (n=15) de la muestra. Por su parte, el 43,3% (n=13) se encuentra en un nivel medio, mientras que un porcentaje reducido del 6,7% (n=2) presenta un nivel alto de riesgo psicosocial. Estos resultados indican que, en general, el personal percibe condiciones relativamente favorables en su entorno laboral; sin embargo, la presencia de un grupo en nivel medio y alto sugiere la existencia de factores que podrían afectar su bienestar y desempeño.

4.1.3 Resultados de la variable desempeño laboral

Tabla 9: Estadísticos descriptivos del desempeño laboral por dimensión

Dimensión	n	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Desempeño de tarea	30	1,0	4,0	2,88	0,74
Desempeño contextual	30	0,9	4,0	2,90	0,74
Comportamiento laboral contraproducente	30	0,0	3,8	1,66	1,20

Nota: Elaboración propia

En la variable desempeño laboral, se observa que la dimensión desempeño contextual presentó la media más alta ($M = 2,90$; $DE = 0,74$), seguida muy de cerca por el desempeño de tarea ($M = 2,88$; $DE = 0,74$), lo que indica un nivel adecuado en la ejecución de funciones y en las conductas que favorecen el entorno organizacional. Por su parte, la dimensión comportamiento laboral contraproducente registró una media inferior ($M = 1,66$; $DE = 1,20$), evidenciando menor presencia de conductas negativas dentro del entorno laboral, aunque con una mayor dispersión en las respuestas. En conjunto, estos resultados sugieren que el personal presenta un desempeño laboral favorable

Tabla 10: Estadísticos descriptivos del promedio global de desempeño laboral

Variable	n	Media	Desviación estándar	Mediana	Mínimo	Máximo
Promedio global de desempeño laboral	30	2,71	0,67	2,60	1,50	4,00

Nota: Elaboración propia

Nota. El promedio global de desempeño laboral se obtuvo a partir de las dimensiones desempeño de tarea, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente. Para la construcción del índice global, la dimensión de comportamiento laboral contraproducente fue invertida previamente, de manera que todos los componentes mantuvieran la misma dirección interpretativa; así, valores más altos del promedio global representan mejor desempeño laboral general.

En relación con el desempeño laboral global, se observó una media de **2,71** con una desviación estándar de **0,67**, una mediana de **2,60**, un valor mínimo de **1,50** y un máximo de **4,00**. Estos resultados muestran variabilidad entre los participantes en cuanto a su desempeño laboral general. Para la obtención de este índice global fue necesario ajustar previamente la dimensión de comportamiento laboral contraproducente, invirtiendo su puntuación, debido a que en su forma original valores más altos representan un peor desempeño, a diferencia de las dimensiones de desempeño de tarea y desempeño contextual, donde valores más altos indican un mejor desempeño.

Observación metodológica importante

La dimensión comportamiento laboral contraproducente no se interpreta igual que las otras dos, porque valores más altos reflejan mayor presencia de conductas desfavorables. Por eso, al momento de discutir resultados o hacer un puntaje global de desempeño, conviene tratarla con cautela o recodificarla si se va a integrar a una puntuación total.

4.1.4 Relación entre factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral

Tabla 11: Correlación entre promedio global y psicosocial

Correlaciones				
			PROMEDIO GLOBAL	PSICOSOCIAL
Rho de Spearman	PROMEDIO GLOBAL	Coefficiente de correlación	1,000	,031
		Sig. (bilateral)	.	,870
		N	30	30
	PSICOSOCIAL	Coefficiente de correlación	,031	1,000
		Sig. (bilateral)	,870	.
		N	30	30

Nota: Elaboración propia

En relación con la correlación entre el promedio global de desempeño laboral y los factores de riesgo psicosocial, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,031, lo que indica una correlación positiva muy débil, prácticamente inexistente. Asimismo, el valor de significancia bilateral fue de 0,870 ($p > 0,05$), lo cual evidencia que esta relación no es estadísticamente significativa. Por lo tanto, no se puede afirmar que exista una asociación

entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el grupo estudiado. Estos resultados sugieren que, en esta muestra, las variaciones en los niveles de riesgo psicosocial no influyen de manera significativa en el desempeño laboral del personal de salud. No obstante, es importante considerar que estos hallazgos se limitan a las variables analizadas en el presente estudio, por lo que otras variables no incluidas podrían ser exploradas en futuras investigaciones,

Tabla 12: Correlación entre riesgo psicosocial y desempeño de tarea

			PSICOSOCIAL	DESEMPEÑO DE TAREA_RESULTADO
Rho de Spearman	PSICOSOCIAL	Coeficiente de correlación	1,000	-,119
		Sig. (bilateral)	.	,532
		N	30	30
	DESEMPEÑO DE TAREA_RESULTADO	Coeficiente de correlación	-,119	1,000
		Sig. (bilateral)	,532	.
		N	30	30

Nota: Elaboración propia

En relación con la correlación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño de tarea, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de -0,119, lo que indica una correlación negativa muy débil. Esto sugiere que, a medida que aumentan los factores de riesgo psicosocial, el desempeño de tarea tiende a disminuir ligeramente; sin embargo, esta relación es prácticamente insignificante. Además, el valor de significancia bilateral fue de 0,532 ($p > 0,05$), lo cual indica que la correlación no es estadísticamente significativa. Por lo tanto, no se puede afirmar la existencia de una relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño de tarea en el grupo estudiado. Estos resultados evidencian que el desempeño en las tareas específicas del personal no se ve influenciado de manera significativa por los niveles de riesgo psicosocial en esta muestra.

Tabla 13: Correlación entre riesgo psicosocial y desempeño contextual

			PSICOSOCIAL	DESEMPEÑO CONTEXTUAL RESULTADO
Rho de Spearman	PSICOSOCIAL	Coeficiente de correlación	1,000	,051
		Sig. (bilateral)	.	,789
		N	30	30
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL_RESULTA DO	Coeficiente de correlación	,051	1,000
		Sig. (bilateral)	,789	.
		N	30	30

Nota: Elaboración propia

En relación con la correlación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño contextual, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,051, lo que indica una correlación positiva muy débil. Este resultado sugiere que existe una ligera tendencia a que, a mayores niveles de riesgo psicosocial, el desempeño contextual aumente; sin embargo, esta relación es prácticamente nula. Además, el valor de significancia bilateral fue de 0,789 ($p > 0,05$), lo que evidencia que la correlación no es estadísticamente significativa. Por lo tanto, no se puede afirmar la existencia de una relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño contextual en el grupo estudiado. Estos hallazgos indican que las conductas relacionadas con el entorno organizacional y la colaboración no se ven significativamente afectadas por los factores de riesgo psicosocial en esta muestra.

Tabla 14: Correlación entre riesgo psicosocial y comportamiento laboral contraproducente

			PSICOSOCIAL	COMPORTAMI ENTO LABORAL CONTRAPROD UCENTE_RES ULTADO
Rho de Spearman	PSICOSOCIAL	Coeficiente de correlación	1,000	-,151
		Sig. (bilateral)	.	,425
		N	30	30

	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRAPRODUCENTE_RESULTADO	Coefficiente de correlación	-,151	1,000
		Sig. (bilateral)	,425	.
		N	30	30

Nota: Elaboración propia

En relación con la correlación entre los factores de riesgo psicosocial y el comportamiento laboral contraproducente, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de -0,151, lo que indica una correlación negativa muy débil. Este resultado sugiere que, a medida que aumentan los factores de riesgo psicosocial, el comportamiento contraproducente tendería a disminuir ligeramente; sin embargo, esta relación es mínima y carece de relevancia práctica. Además, el valor de significancia bilateral fue de 0,425 ($p > 0,05$), lo cual indica que la correlación no es estadísticamente significativa. Por lo tanto, no se puede afirmar la existencia de una relación entre los factores de riesgo psicosocial y el comportamiento laboral contraproducente en el grupo estudiado. Estos resultados evidencian que las conductas laborales negativas no se ven influenciadas de manera significativa por los niveles de riesgo psicosocial en esta muestra.

4.2 Discusión

4.2.1 Discusión de resultados y análisis crítico

Los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian que no se encontraron relaciones estadísticamente significativas entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de salud del centro obstétrico. Sin embargo, se identifican tendencias débiles que permiten un análisis complementario desde una perspectiva teórica y comparativa.

En el análisis de correlación, el desempeño laboral global mostró una relación positiva muy débil ($Rho = 0,031$; $p = 0,870$), lo que sugiere una asociación mínima entre ambas variables. Este hallazgo difiere parcialmente de lo reportado en estudios previos, donde se ha evidenciado que mayores niveles de riesgo psicosocial tienden a asociarse con un deterioro del desempeño laboral, especialmente en contextos de alta demanda asistencial. No obstante, la ausencia de significancia estadística en este estudio podría estar relacionada con las características específicas de la muestra o con la baja variabilidad de los niveles de riesgo identificados.

Desde el enfoque del modelo demanda-control de Robert Karasek, se plantea que el estrés laboral y sus efectos sobre el desempeño dependen de la interacción entre las demandas del trabajo y el grado de control que posee el trabajador sobre sus actividades. En este sentido, los resultados obtenidos podrían interpretarse como indicativos de un equilibrio relativo entre estas dimensiones en la población estudiada, lo que limitaría el impacto directo de los riesgos psicosociales sobre el desempeño laboral.

De manera complementaria, el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa propuesto por Johannes Siegrist sostiene que el estrés se genera cuando existe una desproporción entre el esfuerzo realizado y las recompensas recibidas. La débil relación encontrada en este estudio podría sugerir que, en el contexto analizado, este desequilibrio no se manifiesta de forma pronunciada, o bien que no alcanza niveles suficientes para influir significativamente en el desempeño laboral medido.

En el análisis específico de las dimensiones del desempeño, el desempeño de tarea presentó una correlación negativa muy débil ($Rho = -0,119$), lo cual coincide con la tendencia descrita en la literatura, donde el incremento de factores de riesgo psicosocial se asocia con una disminución en la ejecución de tareas. Por otro lado, el desempeño contextual mostró una correlación positiva muy débil ($Rho = 0,051$), lo que podría interpretarse como una ligera tendencia a mantener conductas organizacionales favorables, incluso en presencia de condiciones psicosociales adversas, tal como ha sido señalado en algunos estudios que destacan el compromiso organizacional en personal de salud.

En cuanto al comportamiento laboral contraproducente, la correlación negativa muy débil ($Rho = -0,151$) sugiere que no existe una relación directa entre el incremento de riesgos psicosociales y la aparición de conductas laborales negativas en esta población, lo cual difiere de ciertos antecedentes que reportan un aumento de este tipo de comportamientos en contextos de alto estrés laboral.

Es importante señalar que el predominio de niveles bajos y medios de riesgo psicosocial en la muestra podría influir en la ausencia de relaciones significativas, limitando la posibilidad de observar efectos más marcados entre las variables. Este aspecto coincide con lo planteado por organismos como la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional

del Trabajo, que destacan que el impacto de los riesgos psicosociales sobre el desempeño depende en gran medida de su intensidad y persistencia en el tiempo.

Desde una perspectiva crítica, los resultados obtenidos resaltan la importancia de no limitar el análisis únicamente a la significancia estadística, sino también considerar las tendencias observadas y el contexto en el que se desarrollan. Asimismo, se reconoce que el diseño del estudio no permite establecer relaciones causales ni explicar mecanismos subyacentes, por lo que interpretaciones relacionadas con procesos de adaptación o resiliencia deben ser abordadas con cautela.

En este sentido, se sugiere que futuras investigaciones profundicen en estas variables mediante diseños longitudinales o enfoques mixtos que permitan explorar con mayor detalle la dinámica entre los factores psicosociales y el desempeño laboral. Finalmente, se destaca la importancia de fortalecer estrategias institucionales orientadas a la prevención de riesgos psicosociales, con el fin de promover condiciones laborales saludables y sostener el desempeño del personal de salud.

4.2.2 Fortalezas y limitaciones

El presente estudio presenta diversas fortalezas que respaldan la validez de sus hallazgos. En primer lugar, se destaca el uso de instrumentos previamente validados para la medición de los factores de riesgo psicosocial y del desempeño laboral, lo cual garantiza la confiabilidad y consistencia de los datos obtenidos, permitiendo una evaluación adecuada de las variables de estudio.

Asimismo, la aplicación de un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo-correlacional permitió el análisis sistemático de los datos, facilitando la identificación de niveles y la exploración de la asociación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el contexto del personal de salud. De igual manera, el estudio incluyó a la totalidad del personal del centro obstétrico, lo que aporta una visión integral del área analizada y favorece la representatividad interna de los resultados dentro de este contexto específico.

No obstante, es importante reconocer ciertas limitaciones presentes en la investigación. En primer lugar, el tamaño muestral reducido constituye una limitación relevante, ya que puede

afectar la potencia estadística del estudio, disminuyendo la capacidad para detectar asociaciones significativas entre las variables analizadas.

En segundo lugar, el diseño transversal empleado implica que la recolección de datos se realizó en un único momento, lo que limita el análisis a la identificación de asociaciones entre variables, sin permitir establecer relaciones de causalidad.

Adicionalmente, se identifica una posible limitación relacionada con la definición de la población de estudio, la cual podría presentar inconsistencias en su delimitación, lo que debe ser considerado al momento de interpretar y generalizar los resultados.

Finalmente, al utilizar instrumentos de autopercepción, existe la posibilidad de que las respuestas estén sujetas a sesgos como la deseabilidad social o la percepción subjetiva de los participantes. Si bien esto no invalida los resultados, constituye un aspecto a considerar en la interpretación de los hallazgos, especialmente en lo referente al análisis de la asociación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, la cual no resultó estadísticamente significativa en el presente estudio.

CAPÍTULO V

5. PROPUESTA

PLAN DE INTERVENCIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y MEJORA DEL DESEMPEÑO LABORAL

PROPÓSITO

Fomentar el bienestar integral del personal de salud del centro obstétrico del Hospital General José María Velasco Ibarra, mediante la implementación de estrategias orientadas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de la salud mental y el fortalecimiento del desempeño laboral, contribuyendo así a la mejora de la calidad de atención y del ambiente de trabajo.

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

Implementar estrategias integrales que permitan reducir los factores de riesgo psicosocial y fortalecer el desempeño laboral del personal de salud del centro obstétrico, promoviendo un entorno laboral saludable, seguro y eficiente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Disminuir los niveles de riesgo psicosocial mediante la implementación de programas de apoyo emocional, manejo del estrés y promoción de la salud mental.
- Fortalecer el desempeño laboral del personal a través de capacitaciones continuas, desarrollo de competencias y mejora de las condiciones organizacionales.
- Promover un ambiente laboral positivo mediante el fortalecimiento del liderazgo, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo.
- Fomentar espacios de recuperación y autocuidado que permitan mejorar el bienestar físico y emocional del personal de salud.

ACTIVIDADES POR REALIZAR

Actividad	Descripción	Responsable	Recursos	Tiempo
Taller de manejo del estrés	Realizar talleres sobre técnicas de afrontamiento del estrés (respiración, relajación, mindfulness)	Psicólogo institucional	Material didáctico, proyector	Mensual
Capacitaciones en riesgos psicosociales	Charlas educativas sobre identificación y prevención de riesgos psicosociales	Responsable de Seguridad y Salud Ocupacional	Presentaciones, guías informativas	Trimestral
Programa de pausas activas	Implementar pausas activas durante la jornada laboral para reducir fatiga	Coordinador del área	Espacio físico, material audiovisual	Diario
Fortalecimiento del trabajo en equipo	Dinámicas grupales para mejorar la comunicación y relaciones interpersonales	Psicólogo / Coordinador de área	Material lúdico	Bimensual
Evaluación periódica del desempeño	Aplicación de evaluaciones para monitorear el desempeño laboral	Coordinador del área	Instrumentos de evaluación	Semestral
Espacios de escucha activa	Implementar espacios donde el personal pueda expresar inquietudes o dificultades	Psicólogo institucional	Área privada, fichas de registro	Mensual
Capacitación en liderazgo	Formación dirigida a jefes de área sobre liderazgo positivo	Talento humano	Material de capacitación	Semestral
Promoción del autocuidado	Campañas sobre salud mental, descanso y bienestar emocional	Comité de salud ocupacional	Afiches, material digital	Trimestral

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos en el presente estudio realizado en el personal de salud del centro obstétrico del Hospital General José María Velasco Ibarra, se establecen las siguientes conclusiones:

- En relación con los factores de riesgo psicosocial, se evidenció un predominio de niveles bajos y medios en la población estudiada, destacándose dimensiones como organización del trabajo en nivel bajo y recuperación en nivel medio. Estos resultados sugieren que, si bien existen condiciones laborales relativamente favorables, también se presentan ciertos aspectos que podrían generar afectación en el bienestar del personal si no son intervenidos oportunamente.
- En cuanto al desempeño laboral, se observó que el personal presenta niveles adecuados tanto en el desempeño de tarea como en el desempeño contextual, lo que refleja un cumplimiento eficiente de sus funciones y una adecuada interacción dentro del entorno organizacional. Asimismo, el comportamiento laboral contraproducente mostró valores bajos, lo que indica una limitada presencia de conductas negativas en el ámbito laboral.
- En relación con el objetivo de determinar la asociación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, los resultados evidenciaron que no existe una relación estadísticamente significativa entre estas variables. Sin embargo, se identificaron tendencias débiles que sugieren una posible influencia, aunque no determinante, de los factores psicosociales sobre el desempeño del personal de salud.
- De manera específica, al analizar las dimensiones del desempeño laboral, se observó que el desempeño de tarea presenta una leve tendencia negativa frente a los factores de riesgo psicosocial, mientras que el desempeño contextual muestra una ligera tendencia positiva. Por su parte, el comportamiento laboral contraproducente evidenció una tendencia negativa, lo que sugiere que, a pesar de la presencia de riesgos psicosociales, no se incrementan significativamente las conductas laborales desfavorables.

- De forma integral, los resultados permiten concluir que el personal de salud del centro obstétrico mantiene un desempeño laboral adecuado, a pesar de la presencia de factores de riesgo psicosocial, lo cual podría estar relacionado con su capacidad de adaptación, compromiso profesional y características propias del entorno laboral. No obstante, se resalta la importancia de implementar estrategias preventivas que permitan fortalecer el bienestar del personal y optimizar su desempeño.
- Finalmente, los hallazgos de esta investigación aportan evidencia relevante en el contexto hospitalario local, contribuyendo a la comprensión de la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, y sirviendo como base para futuras intervenciones orientadas a mejorar la calidad de vida laboral del personal de salud.

Recomendaciones

En base a los resultados obtenidos en la presente investigación, se plantean las siguientes recomendaciones:

- Implementar programas institucionales orientados a la prevención y manejo de los factores de riesgo psicosocial, mediante estrategias como talleres de manejo del estrés, apoyo emocional y fortalecimiento de la salud mental del personal de salud.
- Fortalecer las condiciones organizacionales dentro del centro obstétrico, promoviendo una adecuada distribución de la carga laboral, mejora en la organización del trabajo y establecimiento de tiempos adecuados de recuperación durante la jornada laboral.
- Fomentar el desarrollo de competencias profesionales a través de capacitaciones continuas, que contribuyan no solo a mejorar el desempeño laboral, sino también a incrementar la satisfacción y motivación del personal.
- Promover un liderazgo positivo por parte de los responsables de área, basado en la comunicación efectiva, el reconocimiento del trabajo realizado y el apoyo constante al personal, con el fin de mejorar el clima laboral.
- Mantener y reforzar las buenas prácticas laborales identificadas en el estudio, especialmente aquellas relacionadas con el adecuado desempeño de tarea y

desempeño contextual, como elementos clave para garantizar la calidad de la atención en salud.

- Realizar evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosocial y del desempeño laboral, con el fin de monitorear cambios en el tiempo y establecer acciones correctivas oportunas en caso de ser necesario.
- Incentivar la realización de futuras investigaciones en otros servicios hospitalarios o con un enfoque longitudinal, que permitan profundizar en el análisis de estas variables y su comportamiento en diferentes contextos.

REFERENCIAS

- Bastidas Falconí, E. D. C. (2024). Factores de riesgo psicosociales y su influencia en la ansiedad, la depresión y el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital San Luis de Otavalo, provincia de Imbabura 2023. Universidad Técnica del Norte. Recuperado de: <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/15930RepositorioUTN+2RepositorioUTN+2RepositorioUTN+2>
- Galarza Torresano, I. D., Tocto Villarreal, B. T. ., & Peñaloza Montenegro , B. C. . (2021). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital. REVISTA ERUDITUS, 2(1), 45–58. <https://doi.org/10.35290/re.v2n1.2021.397>
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life. Nueva York: Basic Books.
- Lapo Torres, L. V. (2022). Síndrome de burnout en profesionales de enfermería del hospital gineco-obstétrico Ángela Loayza de Ollague en Santa Rosa, provincia El Oro. Universidad Internacional SEK. Recuperado de: <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4589RepositorioUISek+1RepositorioUISek+1>
- López Malacatus , L. A. J., Cuenca Buele , L. A. R., Bajaan Romero , L. J. A., Merino Choez , L. K. D., López Malacatus , L. M. S., & Bravo Bonoso , M. D. G. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(5), 8018-8035. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887
- Lucero Vásquez, N. J., y Andrade Campoverde, D. P. (2023). Riesgos psicosociales en el personal de salud de la clínica Auxilio Praxxel de Cuenca. Runas. Revista de Educación y Cultura, 4(8), e230139. <https://doi.org/10.46652/runas.v4i8.139>
- Martínez-Vargas, J. A. ., & Rivera-Porras, D. . (2019). Factores que influyen en el bienestar de las personas dentro de su contexto laboral. AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería, 7(2), 77-81. <https://doi.org/10.15649/2346030X.559>

Ministerio de Salud Pública. (2023). Informe de Rendición de Cuentas 2023. https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2024/05/Informe_Final_RdC2023_MSP.pdf

Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2014). Anexo 3: Norma Técnica de Seguridad e Higiene en el Trabajo. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/11/Anexo-3_Norma-Tecnica-de-Seguridad-e-Higiene-del-Trabajo-signed-signed-signed-signed.pdf

Organización Mundial de la Salud & Organización Internacional del Trabajo. (2022). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>

Vladimir Peñaloza, O., Buenaño, D. F., Robayo, L. A., Guevara, L. A., Torres, T. del C., & Elizabeth Garcés, C. (2023). Problemas de salud mental en personal de salud de áreas críticas. *Mediciencias UTA*, 7(1), 84–95. <https://doi.org/10.31243/mdc.uta.v7i1.1918.2023>

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

UDLA. (2025). Prevalencia del Síndrome de Burnout asociado a condiciones laborales del personal de salud del Centro Médico Privado. Repositorio UDLA. Recuperado de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/17534/1/UDLA-EC-TMSSO-2025-16.pdf>

Universidad Técnica del Norte. (2023). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en profesionales operativos de salud de un hospital básico, Carchi-Ecuador, 2023. Repositorio UTN. Recuperado de

<https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/15360/2/PG%201706%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>

Revista Biomédica. (2023). Descripción de factores de riesgo psicosociales en personal de salud ecuatoriano respecto a la pandemia COVID-19. Recuperado de <https://revibiomedica.sld.cu/index.php/ibi/article/download/2952/1302>

Cabezas Lucio, G. (2023). El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. caso de estudio en un hospital de segundo nivel. (Tesis de Posgrado). Universidad Nacional de Chimborazo. Recuperado de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10359/1/Cabezas%20Lucio%2C%20G%20%282023%29%20EI%20estr%C3%A9s%20laboral%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20desempe%C3%B1o%20del%20personal%20de%20salud.%20caso%20de%20estudio%20en%20un%20hospital%20de%20segundo%20nivel.%20%28Tesis%20de%20Posgrado%29%20Universidad%20Nacional%20de%20Chimborazo%20%2C%20Riobamba%2C%20Ecuador..pdf>

Dialnet. (2023). Factores de riesgo psicosocial en profesionales de enfermería del área quirúrgica. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9586700.pdf>

Revista CIFE. (2023). Riesgos psicosociales intralaborales y ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de tercer nivel de complejidad de régimen especial en Bogotá. Recuperado de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/cife/article/download/8733/7900>

Revista Scientia et Studium. (2023). Ambiente laboral y su impacto en la salud mental de los internos rotativos del Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Recuperado de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/download/3332/3033/11326>

UDLA. (2023). Síndrome de burnout en personal de salud del hospital IESS Guaranda en el periodo marzo - mayo 2023. Repositorio UDLA. Recuperado de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14945/1/UDLA-EC-TMSSO-2023-43.pdf>

Ginecología y Obstetricia de México. (2020 o posterior). Prevalencia y caracterización del síndrome de burnout en residentes de Ginecología y Obstetricia. Recuperado de <https://www.scielo.com.mx/pdf/gom/v93n1/0300-9041-gom-93-01-24.pdf>

UDLA. (2022). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales de enfermería del Hospital General San Francisco asociado a los cambios. Repositorio UDLA. Recuperado de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14098/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-63.pdf>

Saber UCV. (2022). Estrés en el personal de enfermería que labora en las áreas críticas del centro médico “Dr. [Nombre del Centro Médico no visible en el URL/Snippet]. Recuperado de <http://saber.ucv.ve/bitstream/10872/9594/1/ESTR%C3%89S%20EN%20EL%20PERSONAL%20DE%20ENFERMER%C3%8DA%20QUE%20LABORA%20EN%20LAS%20%C3%81RE.PDF>

Revista de Salud Pública. (2022). Factores psicosociales en residentes de especialidades médicas en Barranquilla. Dimensiones demandas de trabajo. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v24n2/0124-0064-rsap-24-02-1c.pdf>

Enfermería Universitaria. (2021). Riesgos psicosociales y calidad de vida en trabajadores de servicios oncológicos públicos. Recuperado de <https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v18n3/2395-8421-eu-18-03-296.pdf>

Universidad del Azuay. (2021). Factores de riesgo psicosocial en personal de salud de hospitales de Latinoamérica. Repositorio UDA. Recuperado de <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/11188>

Universidad Autónoma de Aguascalientes. (2020). Estudio de evaluación y prevención de riesgos psicosociales en personal de salud integrado a equipos de respuesta COVID 19, en el Hospital General de Zona N° 1 del IMSS Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes. Repositorio UAA. Recuperado de <http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/11317/2396/462580.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163–173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-17](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-17)

□ Organización Mundial de la Salud & Organización Panamericana de la Salud. (2022). Impacto de la COVID-19 en los recursos humanos para la salud y respuesta de política: El caso del Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y el Perú: Síntesis de hallazgos en cinco países de América Latina. Ginebra: OMS / OPS. [Organización Mundial de la Salud](#)

□ Charry Osorio, L. M., Lozano Arango, L. M., Duarte Babativa, M. T., & Rojas Bernal, L. Á. (2024). Salud mental de los trabajadores de la salud durante la pandemia por COVID-19: una revisión de revisiones. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. www.elsevier.com

□ Villca Villegas, J. L., Moreno Choque, R. A., Gomez Verduguez, C. A., & Vargas Aguilar, Á. A. (2021). Influencia de la pandemia del COVID-19 en la salud mental de los trabajadores en salud. *Gaceta Médica Boliviana*, 44(1). <https://doi.org/10.47993/gmb.v44i1.200> [AmeliCA](#)

□ Impacto psicológico del COVID-19 en los trabajadores sanitarios durante el segundo año de pandemia en Latinoamérica: estudio de encuesta transversal. (2023). *Revista Colombiana de Psiquiatría*. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2023.04.010>

De La Vega, C., & Oliva, A. (2023). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en profesionales operativos de salud de un hospital básico, Carchi–Ecuador, 2023 [Universidad Técnica del Norte]. <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/15360>

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial -Ministerio de Trabajo de Ecuador

11.1 CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

Instrucciones para completar el cuestionario:

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

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

ID	Ítem			
A	Fecha:			
B	Provincia:			
C	Ciudad:			
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico
		Educación básica		Tercer nivel
		Educación media		Cuarto nivel
		Bachillerato		Otro
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años
		3-10 años		Igual o superior a 21 años
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años
		25-34 años		Igual o superior a 53 años
		35-43 años		
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:

		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

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

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL					
-----------------------------------	--	--	--	--	--

NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

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

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

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				

31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				

47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación				

55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

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

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

Anexo 2: Cuestionario de Desempeño Laboral – IWPQ: Instrumento desarrollado por Linda Koopmans

Scale 1: Task performance (5 items)					
In the past 3 months...	Seldom	Sometimes	Regularly	Often	Always
1. I was able to plan my work so that I finished it on time.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. I kept in mind the work result I needed to achieve.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. I was able to set priorities.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. I was able to carry out my work efficiently.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. I managed my time well.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Scale 2: Contextual performance (8 items)					
In the past 3 months...	Seldom	Sometimes	Regularly	Often	Always
6. On my own initiative, I started new tasks when my old tasks were completed.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. I took on challenging	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

tasks when they were available.

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 8. I worked on keeping my job-related knowledge up-to-date. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. I worked on keeping my work skills up-to-date. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. I came up with creative solutions for new problems. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. I took on extra responsibilities. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. I continually sought new challenges in my work. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. I actively participated in meetings and/or consultations. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Scale 3: Counterproductive work behavior (5 items)

- | In the past 3 months... | Never | Seldom | Sometimes | Regularly | Often |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 14. I complained about minor work-related issues at work. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. I made problems at work bigger than they were. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. I focused on the negative aspects of situation at work instead of the positive aspects. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. I talked to colleagues about the negative aspects of my work. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. I talked to people outside the organization about the negative aspects of my work. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
-

Anexo 3. Consentimiento informado



REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Ministerio de Salud Pública
Hospital General José María Velasco Ibarra
Gestión Asistencial Hospitalaria
Gestión de Docencia e Investigación

Memorando Nro. MSP-HGJMVT-GAH-GDI-2025-0104-M

Tena, 04 de julio de 2025

PARA: Sr. Med. Pablo Gabriel Oviedo Samanara
Director Asistencial Encargado

ASUNTO: SOLICITUD DE ENCUESTAS PARA TRABAJO DE TITULACIÓN

De su consideración:

En referencia al memorando MSP-HGJMVT-GAH-2025-0705-M, en el que menciona:

"En referencia al documento SN, de fecha 25 de junio de 2025, suscrito por la Lda. Lucely Fernanda Flores, se permite solicitar se emita el correspondiente criterio técnico de viabilidad al presente requerimiento para la realización de encuestas para trabajo de titulación.

Particular que infiere para su conocimiento y fines pertinentes".

Se ha solicitado a la innovadora acuda a la unidad de docencia el día 4 de julio de 2025, durante su entrevista ha expuesto su tema de investigación que se centrará en control obstétrico y que no será publicado o difundido en medios digitales científicos, más será considerado solo para su titulación, se garantiza la confidencialidad de los participantes, mediante encuesta anónima y con el respectivo consentimiento informado, por lo que puede realizar su investigación en el área de control obstétrico, se solicita además a la titular, Lda. Laura Narvaez como titular del servicio, realice el seguimiento de esta actividad.

Ante cualquier duda la Unidad de Docencia se encuentra disponible para esclarecer dudas al respecto.

Con sentimientos de distinguida consideración,

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Med. Diego Rafael Parales Calahorra
MEDICO ESPECIALISTA EN CIRUGIA I

Referencia:
- MSP-HGJMVT-GAH-2025-0705-M

Adjunto:
- 20250704164026133.pdf

Copia:
Sr. Lda. Tamey Patricia Ariza Oña
Enfermera J
Sr. Lda. Laura Carmelita Narvaez Palencia
Enfermera J



Diego RAFAEL
Parales Calahorra