

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i1.865>

## **Riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los/as trabajadores/as en una Casa de Salud de la Ciudad de Quito**

*Psychosocial risks in the work performance of workers in a Health House in the City of Quito*

**Fernanda Adriana Torres Jácome**

[fernanda.torres4154@utc.edu.ec](mailto:fernanda.torres4154@utc.edu.ec)

<https://orcid.org/0009-0002-9435-0185>

Universidad Técnica de Cotopaxi  
Latacunga, Ecuador

**Magaly Lucía Benalcázar Luna**

[Magaly.benalcazar@utc.edu.ec](mailto:Magaly.benalcazar@utc.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0002-0467-2897>

Universidad Técnica de Cotopaxi  
Latacunga, Ecuador

*Artículo recibido: 04 abril 2025 - Aceptado para publicación: 20 abril 2025*  
*Conflictos de intereses: Ninguno que declarar*

### **RESUMEN**

El objetivo de la presente investigación fue observar cómo los factores de riesgo psicosocial han influenciado en el desempeño laboral de los trabajadores de una Casa de Salud, con base a los resultados obtenidos de la aplicación de la evaluación psicosocial **FPSICO 4.1** que fue la herramienta que permitió realizar el diagnóstico de su realidad psicosocial, el instrumento es avalado y elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) y autorizado por la normativa ecuatoriana; las encuestas fueron aplicadas a 219 trabajadores por el área de la administración del Talento Humano de la Casa de Salud, se trató de una investigación no experimental, transversal descriptiva; es decir, se realiza sin manipular variables ni resultados, se basa únicamente en el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta. Los resultados fueron satisfactorios a nivel general según el diagnóstico realizado, donde se pudo evidenciar que de las dimensiones que analiza la herramienta, la *Participación / Supervisión* y la *Carga de trabajo* son los factores que tiene mayor riesgo; sin embargo el 60% de trabajadores de la Casa de Salud están en niveles adecuados y el 11% en niveles moderados, indicando que el 71% no presenta un riesgo que afecte su desempeño y salud, pero si existe un 10% de trabajadores en nivel alto y un 18% en nivel muy elevado que en este grupo si se puede presentar un impacto en su desempeño y salud.

*Palabras Clave:* riesgo psicosocial, factores de riesgo, desempeño laboral

## ABSTRACT

The objective of this research was to observe how psychosocial risk factors have influenced the work performance of employees at a healthcare facility, based on the results obtained from the application of the **FPSICO 4.1** psychosocial evaluation, which was the tool that enabled the diagnosis of their psychosocial reality. The instrument is validated and developed by the National Institute of Occupational Safety and Health (INSST) and authorized by Ecuadorian regulations. Surveys were applied to 219 workers by the Human Talent Administration of the healthcare facility. This was a non-experimental, cross-sectional descriptive study, meaning it was carried out without manipulating variables or results, and was based solely on the analysis of the survey results. The general results were satisfactory according to the diagnosis, where it was found that of the dimensions analyzed by the tool, Participation/Supervision and workload are the factors with the highest risk. However, 60% of the workers are at adequate levels and 11% at moderate levels, indicating that 71% do not have risks that affect their performance and health. Nonetheless, 10% of workers are at a high risk level and 18% at a very high level, meaning there could be an impact on their performance and health in this group.

*Keywords:* psychosocial risk, risk factors, diagnoses, work performance

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

## INTRODUCCIÓN

El bienestar laboral es un aspecto fundamental para mejorar la productividad y el rendimiento de las organizaciones, y como esta se ha ido asociando a la satisfacción, motivación y felicidad de los trabajadores.

Esta perspectiva contemporánea se basa en la prevención de los riesgos laborales, altamente estudiados y ejecutados con obligatoriedad en las organizaciones, tal y como lo establece la legislación nacional y extranjera con los diferentes pactos y acuerdos que amparan y velan por la salud y seguridad de todos los trabajadores

En este sentido, el desempeño de cualquier actividad profesional implica estar expuesto a algún tipo de riesgo que puede afectar la salud de los trabajadores, como por ejemplo, los riesgos: químicos, físico, biológico, **psicosociales** y ergonómicos, ambientales y mecánicos; son los profesionales de Seguridad y Salud Ocupacional, Medicina Ocupacional y Talento Humano los encargados de reducir o eliminar los diferentes tipos de riesgos.

Diversos estudios demuestran los efectos perjudiciales de los factores de riesgo psicosocial en el individuo, a la vez, se evidencian las relaciones en los ambientes laborales, teniendo en cuenta las relaciones interpersonales y la comunicación entre los trabajadores. Aparecen situaciones de estrés y acoso laboral, que traen consigo afecciones psicológicas (como trastornos de ansiedad y depresión), problemas cardiovasculares, hipertensión arterial y molestias estomacales, entre otros. (Jacome et al, 2021, p.3)

Los factores de riesgo son aquellos que, por demostración científica, generan alta probabilidad de provocar consecuencias, como accidentes y enfermedades profesionales.

Por el contrario, los factores de protección disminuyen las posibilidades de enfermedades o accidentes y concede al trabajador mecanismos de protección ante peligros como la carga de trabajo, la falta de apoyo, entre otras, que son importantes para el desarrollo de competencias, habilidades blandas, y satisfacción laboral (Moyano & Noroña, 2022).

Es un reto en Seguridad y Salud en el Trabajo ya que a más de afectar la salud de los trabajadores presentan efectos perjudiciales para las empresas, organizaciones y gobiernos; por los índices de ausentismo, doble presencia, accidentes y enfermedades laborales, indemnizaciones, hasta jubilaciones anticipadas de trabajadores afectados (Ministerio de Trabajo, 2021).

Los factores psicosociales tienen que ver con elementos de los puestos de trabajo y su ambiente laboral, las funciones del cargo, las interacciones sociales en el trabajo tanto dentro como fuera de ellas (Cedeño, 2023). Es decir, que tanto en dinámicas de la ejecución del trabajo con funciones y actividades de cada cargo y las relaciones sociales que se derivan de estas influyen en la percepción que cada trabajador tiene acerca de su entorno laboral.

En la actualidad situaciones como el estrés, cargas emocionales, mobbing son los principales determinantes relacionados con el desempeño laboral, muchas de las organizaciones no logran alcanzar sus objetivos debido a la presencia de riesgos psicosociales que afectan al desempeño laboral, la estabilidad laboral, la rotación del personal y que por lo general no son detectados a tiempo. (Pozo, 2018 p. 15)

Según la Organización Internacional del Trabajo, la inadecuada gestión de las empresas en temas relacionados a la organización y desarrollo del trabajo tiene efectos negativos hacia los trabajadores lo que puede generar trastornos en su estado físico y mental, así como afectar directamente al desempeño y crecimiento de las organizaciones (Carvo, 2024).

Se puede definir al desempeño laboral como el “Conjunto de acciones y comportamientos observados en el individuo que ocupa un puesto de trabajo en una organización, esto en relación con el contenido de su cargo, sus atribuciones, sus tareas y actividades a desarrollar en el puesto de trabajo” (Pineda et al. 2023 p. 4).

Esto quiere decir que las actividades desempeñadas, las decisiones que pueden tomar sobre su trabajo, su organización y el ambiente en el que la se desenvuelven pueden influir tanto positiva como negativamente en el estado físico y mental.

El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado. Se trata de la eficacia, la calidad y la eficiencia de su trabajo. (Velázquez, 2023. p.1)

En la actualidad, muchas organizaciones priorizan el bienestar de sus trabajadores; en cualquier entorno laboral, el estudio de los factores de riesgo se realiza acorde a la revisión de literatura científica que sustenten los programas de bienestar, por eso se vuelve necesario revisar investigaciones que estudien los riesgos psicosociales, esto garantiza tener un marco conceptual y definido que convenga a las altas gerencias de su aplicación (Armas, 2023).

Otra nota característica de las situaciones de riesgo psicosocial es la referente a su origen, el cual se encuentra, en una gran mayoría de casos, en el entorno de trabajo y no en el individuo; es decir, responde a contextos o condiciones de trabajo caracterizadas por un mal diseño y organización, las cuales plantean grandes dificultades para ser admitidas o toleradas por la mayoría de los empleados y empleadas. (Gill et al, 2016, p. 4)

Este tipo de riesgos han estado presentes en cualquier actividad laboral y podrían provocar enfermedades y accidentes laborales, están presentes en la cotidianidad en todos los entornos organizacionales es por ello que se deben realizar acciones para eliminar o disminuir su impacto (Anchundia, 2021).

Ecuador ha tomado medidas para proteger a los trabajadores a través de la firma de convenios internacionales, como el establecido con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como mediante la creación de leyes, decretos y normativas, como las descritas en la

Constitución de la República en sus artículos 326 numerales 5 y 6, donde se dispone que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; así como, rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la Ley (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El Decreto Ejecutivo 225, sobre el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo que establece el cumplimiento obligatorio, promueve una cultura de prevención y protección en el ámbito laboral, fortaleciendo el marco regulatorio mediante políticas públicas y reglamenta la asignación y funciones de los encargados de seguridad y salud en el trabajo, según el número de empleados y el nivel de riesgo laboral presente en la empresa (Decreto ejecutivo 225, 2024).

Por otra parte, el Código del Trabajo, en sus artículos 42, 220, 377 se establece las obligaciones del empleador donde incluyen garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales (CT, 2020).

En este contexto, los empleadores deben realizar valoraciones de los riesgos psicosociales dentro de organizaciones para conocer el estado de salud física y mental de los trabajadores; la evaluación de los riesgos debe identificar los niveles de afectación de cada trabajador, considerando la actividad laboral que desempeña y el tiempo de exposición.

## METODOLOGÍA

Para llevar a cabo esta investigación se contó con la información del diagnóstico de riesgos psicosociales proporcionados por una Casa de Salud en la ciudad de Quito, que comprende 20 áreas administrativas y 16 operativas; este diagnóstico fue elaborado por el área de la Gestión Interna Zonal de Administración de Talento Humano, aplicado entre septiembre y octubre del 2024, obteniendo el informe final el 22 de octubre del 2024.

El tipo de investigación que se realizó fue un estudio observacional descriptivo; es decir, analizó los datos obtenidos sin intervenir en la población, se trató de un estudio documental de extracción y revisión de información del diagnóstico de riesgos psicosociales de la Casa de Salud.

De acuerdo con la información brindada, la evaluación fue aplicada a 219 trabajadores entre personal operativo y administrativo, logrando una participación del 81.7% del área administrativa y un 57.1% del área operativa; si bien 49 trabajadores no participaron por razones que no se encuentran mencionadas en el informe, la muestra es representativa y pertinente para la presente investigación.

### **Número de trabajadores operativos:**

$219 \text{ trabajadores} \times 57.10 \% = 125.05 = \mathbf{125}$  trabajadores operativos

### **Número de trabajadores administrativos:**

$219 \text{ trabajadores} \times 81.70 \% = 179.37 = \mathbf{179}$  trabajadores administrativos

**Tabla 1**

Número de trabajadores que completaron la evaluación

Área	Porcentaje (%)	N de encuestados
Operativos	57.10	125
Administrativos	81.70	179

El área de la Gestión Interna Zonal de Administración de Talento Humano utilizó el método de evaluación psicosocial **FPSICO 4.1** que es una herramienta que permite realizar un diagnóstico de la realidad psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma; este método fue elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) y ofrece información en relación a nueve factores como lo podemos observar en la tabla 2, donde se muestran los factores de relación organizacional con sus respectivas descripciones y clasificación de ítems:

**Tabla 2**

Relación de factores

Factor	Descripción
1. Tiempo de trabajo (TT)	Trabajo en sábados (Ítem 1), trabajo en domingos y festivos (Ítem 2), tiempo de descanso semanal (Ítem 5), compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6).
2. Autonomía (AU)	<b>Autonomía temporal:</b> posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3), distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7), adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8), determinación del ritmo de trabajo (Ítem 9). <b>Autonomía decisional:</b> actividades y tareas (Ítem 10a), distribución de tareas (Ítem 10b), distribución del espacio de trabajo (Ítem 10c), métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10d), cantidad de trabajo (Ítem 10e), calidad del trabajo (Ítem 10f), resolución de incidencias (Ítem 10g), distribución de turnos (Ítem 10h).
3. Carga de trabajo (CT)	<b>Presiones de tiempos:</b> tiempo asignado a la tarea (Ítem 23), tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24), aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25). <b>Esfuerzo de atención:</b> tiempo de atención (Ítem 21), intensidad de la atención (Ítem 22), atención sobre múltiples tareas (Ítem 27), interrupciones (Ítem 30), efecto de las interrupciones (Ítem 31), previsibilidad de las tareas (Ítem 32). <b>Cantidad y dificultad de la tarea:</b> cantidad de trabajo (Ítem 26), dificultad del trabajo (Ítem 28), necesidad de ayuda (Ítem 29), trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4).
4. Demandas psicológicas (DP)	<b>Exigencias cognitivas:</b> capacidades requeridas (Ítems 33a-33e). <b>Exigencias emocionales:</b> requerimientos de trato con personas (Ítem 33f), ocultación de emociones ante superiores

	(Ítem 34), exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35), demandas de respuesta emocional (Ítem 36).
5. Variedad/Contenido (VC)	Trabajo rutinario (Ítem 37), sentido del trabajo (Ítem 38), contribución del trabajo (Ítem 39), reconocimiento del trabajo (Ítem 40).
6. Participación/Supervisión (PS)	Grado de participación (Ítem 11), control ejercido por el inmediato superior (Ítem 12).
7. Interés por el trabajador/Compensación (ITC)	Información proporcionada al trabajador (Ítem 13), facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41), valoración de la formación (Ítem 42), equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43), satisfacción con el salario (Ítem 44).
8. Desempeño de rol (DR)	Ambigüedad de rol (Ítem 14), conflicto de rol (Ítems 15a-15d), sobrecarga de rol (Ítems 15e).
9. Relaciones y apoyo social (RAS)	Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16), calidad de las relaciones (Ítem 17), exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18a), exposición a situaciones de violencia (Ítems 18b-18d), gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19), exposición a discriminación (Ítem 20).

Fuente: (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022)

El método presenta los resultados en dos diferentes formatos: por un lado, se ofrecen las probabilidades de riesgo junto con la media aritmética del colectivo analizado para cada uno de los factores (Perfil Valorativo) y, por otro, se ofrece el porcentaje de contestación de cada opción de respuesta de cada pregunta (Informe) por parte del colectivo analizado.

El instrumento **FPSICO 4.1**, transforma las puntuaciones directas en percentiles, lo que permite determinar distintos niveles de riesgo: adecuado, moderado, elevado y muy elevado como podemos observar en la tabla 3:

**Tabla 3**

*Niveles de riesgo*

Percentil obtenido	Riesgo
Percentil $\geq$ P85	Muy elevado
$P75 \leq$ Percentil $<$ P85	Elevado
$P65 \leq$ Percentil $<$ P75	Moderado
Percentil $<$ P65	Situación adecuada

Fuente: (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022)

Los cuatro tramos mencionados se presentan gráficamente en distintos tonos, de color verde para riesgo en situación adecuada, amarillo para riesgo moderado, naranja para riesgo elevado, rojo para riesgo muy elevado.

## RESULTADOS

### Resultados a nivel de trabajadores del área administrativa

El 60% de trabajadores están en nivel adecuado; es decir, no existe un riesgo significativo que ponga en riesgo su salud. Sin embargo, entre el riesgo elevado y muy elevado existe el 29%, lo que indica que se debe hacer control y prevención para evitar afectaciones en la salud física y mental de estos trabajadores, a mediano y largo plazo.

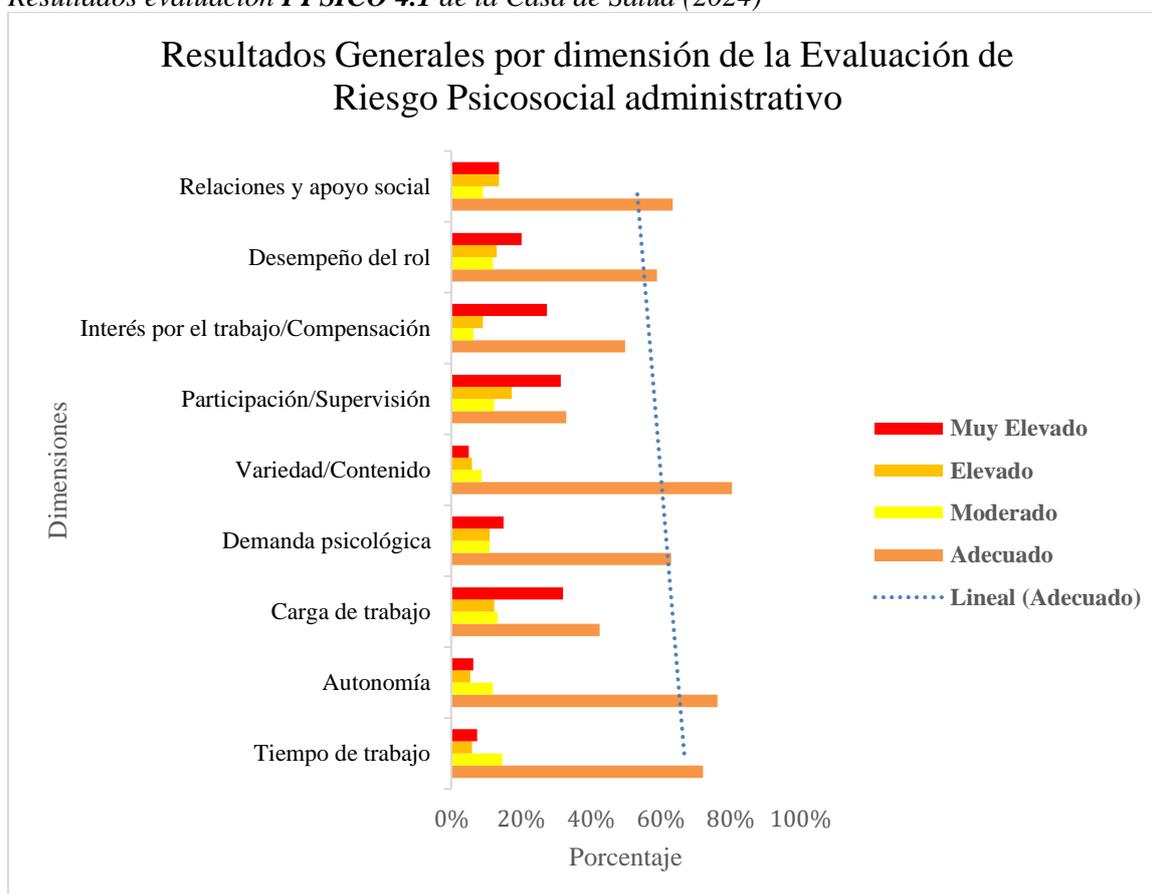
**Tabla 4**

*Distribución de resultados globales a nivel administrativo*

Dimensiones	Adecuado	Moderado	Elevado	Muy Elevado
<b>Resultado Global</b>	<b>60%</b>	<b>11%</b>	<b>10%</b>	<b>18%</b>

**Figura 1**

*Evaluación de riesgo psicosocial, información global del porcentaje por dimensión. Fuente: Resultados evaluación **FPSICO 4.1** de la Casa de Salud (2024)*



En la interpretación de las dimensiones *Tiempo de Trabajo*, *Autonomía*, *Demandas Psicológicas*, *Variedad - Contenido*, *Interés Por El/La Trabajador/A - Compensación*, *Desempeño De Rol*, *Relaciones y Apoyo Social* son considerados de *Riesgo Adecuado*; sin embargo, en esta misma población se puede observar que las dimensiones *Carga De Trabajo* y *Participación- Supervisión* se encuentran en porcentajes medios lo que podrían interpretarse

como la tendencia a sentirse cargados de trabajo y que no tienen un control sobre la participación de sus funciones, siendo estas ejercidas por las decisiones de sus jefes inmediatos.

### Resultados a nivel de trabajadores de área operativa

Los resultados a nivel operativo muestran que un 56% de trabajadores se considera en nivel de riesgo de Situación Adecuada, el 10% en niveles moderados, un 13% en un nivel elevado y un 21% en nivel muy elevado.

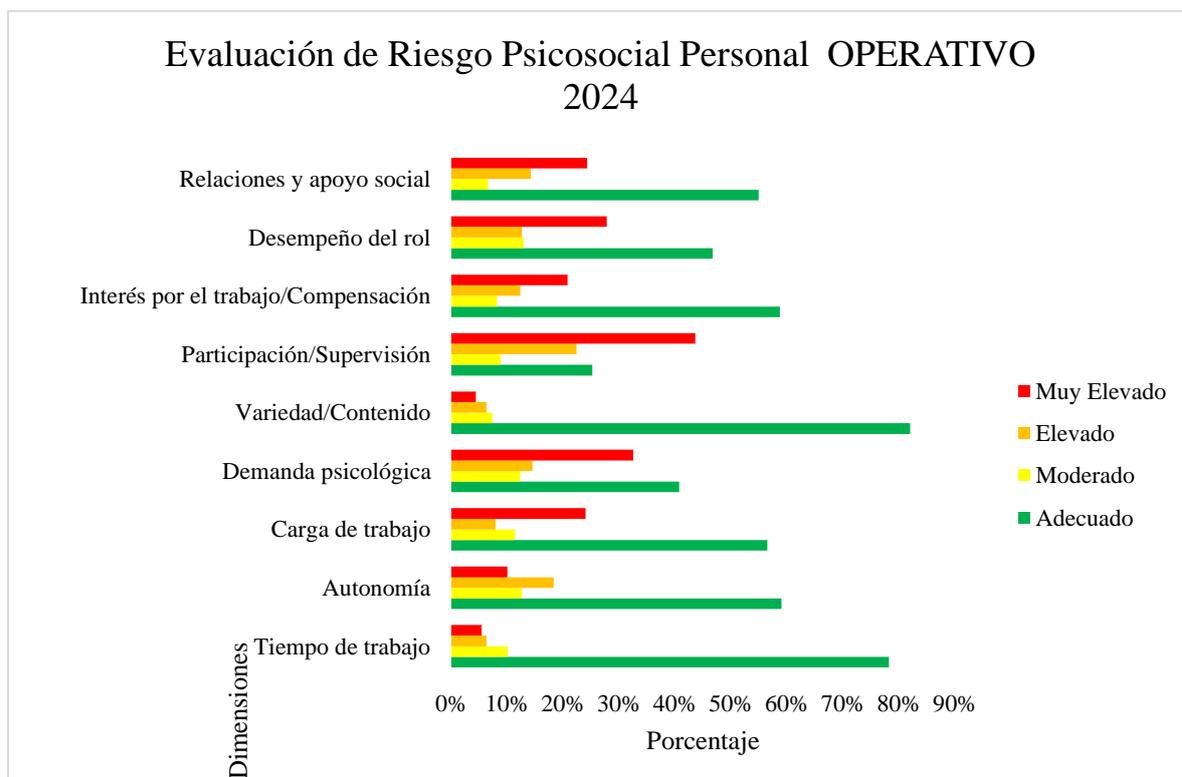
**Tabla 5**

*Distribución de resultados globales a nivel operativo*

Dimensiones	Adecuado	Moderado	Elevado	Muy Elevado
<b>Resultado Global</b>	56%	10%	13%	21%

**Figura 2**

*Evaluación de riesgo psicosocial, información global del porcentaje por dimensión. Fuente: Resultados evaluación FPSICO 4.1 de la Casa de Salud (2024)*



En las distintas dimensiones: *Carga de trabajo* representó un 24, 2% de riesgo muy elevado, así mismo la dimensión *Demanda Psicológica* representa un 32,5%, la dimensión *Participación - Supervisión* un 43,6%, el desempeño del rol tiene un riesgo del 27, 8% y las

*Relaciones y Apoyo social* un 24.3%; esto reflejaría que es importante establecer estrategias para eliminar o disminuir el porcentaje de las dimensiones que muestran mayor riesgo y que podrían afectar a la salud de los trabajadores; se puede inferir que la Casa de Salud debe tomar medidas de manera inmediata con el fin de disminuir la exposición a estos factores de riesgo.

### **Análisis comparativo entre los trabajadores del área administrativa y el área operativa**

#### **Resultados comparativos**

**Tabla 6**

*Análisis comparativo de la Evaluación de Riesgos Psicosociales entre las áreas Operativo y Administrativo*

Dimensiones	Administrativo			Operativo		
	RIESG O ELEV ADO	RIESG O MUY ELEV ADO	SUMAT ORIA	RIESG O ELEV ADO	RIESG O MUY ELEV ADO	SUMAT ORIA
1. Tiempo de trabajo	6%	7%	13%	6%	5%	12%
1. Autonomía	6%	6%	12%	18%	10%	28%
2. Carga de trabajo	12%	32%	44%	8%	24%	32%
3. Demanda psicológica	11%	15%	26%	15%	33%	47%
4. Variedad/Contenido	6%	5%	11%	6%	4%	11%
5. Participación/Supervisión	17%	31%	49%	22%	44%	66%
6. Interés por el trabajo/Competencia	16%	27%	44%	12%	21%	33%
7. Desempeño del rol	9%	20%	29%	13%	28%	40%
8. Relaciones y apoyo social	14%	14%	27%	14%	24%	39%
9. Resultado Global	<b>11%</b>	<b>18%</b>	<b>28%</b>	<b>13%</b>	<b>21%</b>	<b>34%</b>

En la tabla presentada se ha tomado en consideración la sumatoria del riesgo elevado y muy elevado; al analizar las diferentes dimensiones presentadas se destaca que: en el personal administrativo, el riesgo más elevado se presenta en la dimensión *Carga de Trabajo* con un total del 44%; por su parte, en el personal operativo el riesgo más elevado se evidencia en la dimensión: *Participación/Supervisión* con un total de 66%; mientras que el personal administrativo percibe que situaciones como el tiempo asignado a la tarea, tiempo de atención sobre múltiples tareas, o la cantidad de trabajo son los que les genera mayor estrés; por su parte, el personal operativo percibe que situaciones como sus niveles de *Participación en El Trabajo* y el control del jefe inmediato generan mayor estrés. Sin embargo, en este grupo de trabajadores también existe un 32% de la dimensión *Carga de Trabajo*, que tiene similitud con el personal administrativo.

La dimensión *Interés por el Trabajo/Compensación*, que está asociada a situaciones como facilidades para el desarrollo profesional, valoración de la formación, equilibrio entre esfuerzo y recompensas y satisfacción con el salario tiene una 44% de riesgo en el personal administrativo.

Por otra parte, el personal operativo presenta un 40% en la dimensión *Desempeño en rol*, que está ligado a la ambigüedad de rol, conflicto de rol y sobrecarga de rol; es decir, este grupo percibe a la situación en la que un trabajador se enfrenta a demandas, expectativas o responsabilidades laborales que son contradictorias; por ejemplo: se asignan tareas pero sin ofrecer instrucciones claras, cuando el trabajador no sabe lo que se espera de su trabajo, se vuelve complicado seguir correctamente las indicaciones, o no existe una comunicación adecuada por parte de los superiores.

El personal operativo también presenta en total un 39% en la dimensión *Relaciones y Apoyo social* que está ligada a calidad de las relaciones, exposición a conflictos interpersonales, exposición a situaciones de violencia, gestión de la empresa de las situaciones de conflicto exposición a discriminación; lo que puede tener impacto en la salud como: estrés, síndrome de burnout, despersonalización, entre otros, que podrían generar enfermedades asociadas a estos factores como problemas cardiovasculares o trastornos musculoesqueléticos.

## DISCUSIÓN

“El aplicativo **FPSICO 4.1**, como instrumento utilizado en el presente estudio es idóneo en el contexto de organizaciones, ya que en varios estudios demuestran efectividad y confiabilidad a nivel internacional y nacional en varias provincias del Ecuador” (Cedeño P., 2020). Por tanto, este instrumento seleccionado por la Casa de Salud es una herramienta tecnológica apropiada para comprender donde están sus mayores riesgos y tomar medidas al respecto.

Los resultados obtenidos en el análisis de los factores psicosociales en los trabajadores de la Casa de Salud, demuestran que el impacto está con mayor prevalencia en la dimensiones *Carga de Trabajo*, *Participación/Supervisión* y *Desempeño del Rol* que al observar con otro estudio previo sobre la Prevalencia de factores psicosociales en colaboradores de una institución de

educación superior, demostró que un alto porcentaje de trabajadores reportaron riesgo elevado en aspectos relacionados con la *Carga Laboral* y el *Desempeño de Roles* (Vizcarra et al, 2024). Esto quiere decir que los resultados no son aislados de la realidad de otras organizaciones con aspectos comunes entre la población trabajadora.

Por otro lado, en un estudio realizado a funcionarios de la Dirección Nacional la Contaminación Ambiental (DNPCA) del Ministerio del Ambiente aplicaron el instrumento **FPSICO**, determinó que los factores de *Participación/Supervisión* y *Desempeño del Rol* fueron los predominantes; es decir, se observó concordancia con el presente estudio con base en que uno de los factores de mayor impacto negativo es la *Participación Supervisión* (Lam, 2020).

En otro caso en Ecuador, realizado con la misma herramienta a personal de salud que labora en una central de llamadas de emergencia, se observó que el nivel de riesgo psicosocial al cual se vieron sometidos los médicos fue adecuado. (Valdiviezo, 2018), siendo similar a la presente investigación donde también se analiza a trabajadores de la salud.

En la investigación realizada a trabajadores del Hospital Naval de Guayaquil en el 2015, sus hallazgos evidenciaron que *la Carga e Trabajo, la Participación/ Supervisión y Desempeño del Rol* fueron sus factores más relevantes (León, 2015). Esto reafirma que a pesar del tiempo de las investigaciones realizadas en personal de similares características concuerda con que estos factores son similares a la presente investigación.

Otro de los hallazgos interesantes en un estudio realizado en 2023 a docentes de la Unidad Educativa Julio Matovelle de la ciudad de Quito, se utilizó el mismo instrumento **FSICO 4.1**, las dimensiones: *Participación y Supervisión*, seguido de *Demandas Psicológicas* alcanzaron un riesgo elevado; los demás factores como son *Desempeño de Rol, Tiempo de Trabajo, Carga de Trabajo, Interés/Compensación, Relaciones y apoyo social, y Autonomía* estarían en un rango moderado (Rodríguez, 2023). Esto refleja que las dimensiones analizadas en otro tipo de trabajadores con funciones y actividades distintos al del personal de salud, tienen similitud, esto deja comprender que los trabajadores a nivel general están mayormente expuestos a este tipo de dimensiones más allá del tipo de trabajo que realicen.

## CONCLUSIONES

Se observó que la mayoría de los trabajadores están en Situación Adecuada a la exposición de factores de riesgo, no generan efectos perjudiciales a en su salud y desempeño a corto plazo. Sin embargo, en el cuadro comparativo se observa que el personal más expuesto es el operativo; es decir, que su salud y desempeño se pueden ver perjudicados a mediano y largo plazo. Por tanto, es necesario establecer estrategias inmediatas para poder disminuir la exposición del personal operativo a estos riesgos, analizando las actividades más idóneas que promuevan su bienestar y puedan ser dirigidos con un buen estilo de liderazgo.

La normativa nacional ofrece guías para la medición de riesgos psicosociales, además de una serie de prácticas a ser implementadas a nivel público y privado, como es el caso del programa Actívate y vive, el Protocolo de Prevención de Acoso, Violencia y toda forma de Discriminación, que propone una serie de acciones que pueden servir de base para crear ambientes de trabajo saludables, así como prevenir posibles afectaciones y que a su vez se vea reflejado en un óptimo desempeño de sus funciones.

En este contexto se concluye que la Casa de Salud debe adoptar acciones de prevención para los trabajadores que tienen bajo riesgo, y acciones de intervención inmediatas para las unidades y áreas de alto riesgo, con el propósito de disminuir y controlar los riesgos a los que están expuestos, evitando afectar la salud y por tanto el desempeño de los trabajadores, lo que a su vez afectaría el desarrollo y crecimiento de la institución.

Es importante garantizar que las condiciones de trabajo sean idóneas para todos los trabajadores de la Casa de Salud, ya que brindan atención directa a usuarios con problemas de salud y vulnerabilidad que deben ser solventados con asertividad y profesionalismo. De no hacerlo, pueden generarse consecuencias como: enfermedades y trastornos como estrés crónico, síndrome de burnout, despersonalización, ausentismo, conflictos interpersonales; afectación en la salud física como enfermedades asociadas a la hipertensión, síntomas cardiovasculares, insomnio, decaída del sistema inmunológico; además de enfermedades de origen emocional como ansiedad y depresión lo que puede derivar en la alta posibilidad de accidentes laborales.

Finalmente, las consecuencias también afectan a la institución, los ausentismos médicos representan pérdidas económicas y disminución de la productividad; estas pueden representar no solo el ausentismo de los trabajadores sino también la sobrecarga de trabajo al personal que cubre sus actividades mientras el trabajador regresa de un reposo médico, así como un bajo desempeño laboral y por tanto una deficiencia en sus funciones, lo que a su vez perjudica a los usuarios o pacientes a los que prestan servicios, agravando el problema de no tomar medidas a tiempo.

## REFERENCIAS

- Anchundia Espinoza, J. M. (2021). *Evaluación de los riesgos psicosociales que inciden en el personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas*. *NRJ - Innova Research Journal*, 6(3), 300. [Vista de Evaluación de los Riesgos Psicosociales que Inciden en el Personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas](#)
- Armas Carrión, R. I. (2023). *Los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal en las empresas afiliadas a la Cámara de Comercio* (Trabajo de titulación previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano). Repositorio Institucional de la UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/37337>
- Asamblea Nacional Constituyente 2018 Constitución Política de la República del Ecuador. [Const]. Registro Oficial 449 Art. 326 2008. [CONSTITUCION 2008.pdf](#).
- Carvo Díaz, M. M. (2023). *Influencia del factor de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho*. Repositorio Institucional Continental. [URL del repositorio, si está disponible [Repositorio Continental: Influencia del factor de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho-2023](#)
- Cedeño, P., & Chávez, R. (2020). *Análisis comparativo de las herramientas ISTAS 21 y FPSICO en personal del sector financiero*. Scielo. [Http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?Script=sci\\_arttext&pid=S2528-79072020000200143](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000200143) DOI: <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i39.1402>
- Cedeño Ortega, M. P., Tituana Rodríguez, D. A., Varela Vielma, C. F. (Tutor), Vilaret Serpa, A., & Rodríguez Vásconez, A. I. (2023). *Factores de riesgos psicosociales y estrés laboral del personal operativo que labora en líneas de alta tensión de una empresa pública* [Tesis de licenciatura, Universidad Internacional SEK]. Repositorio de la UISek. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4890/1/Cede%C3%B1o%20Ortega%20Mariuxi%20Patricia%20Tituana%20Rodr%C3%ADguez%20Diana%20Arcely.pdf>
- Decreto Ejecutivo 255 de 2024 [Ministerio de Trabajo] por el cual establece el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/DECRETO-EJECUTIVO-255-REGLAMENTO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-DE-LOS-TRABAJADORES.pdf>
- Gil-Monte, P. R., López-Vílchez, J., Llorca-Rubio, J. L., & Sánchez Piernas, J. (2016). *Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la Comunidad Valenciana (España)* [Prevalence of psychosocial risks in the justice administration staff of the Valencian Community (Spain)]. *Revista de Psicología del*

*Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2), 75-85. [redalyc.prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana \(españa\)](#)

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2022). *FPSICO - Factores psicosociales: Método de evaluación. Versión 4.1*. <https://www.insst.es/documentacion/herramientas-de-prl/aip/fpsico-factores-psicosociales-metodo-evaluacion-version-4-1-2022>

Jacome-Muñoz ME, Noroña-Salcedo D, Vega-Falcón V. *Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador*. *RevMéd Electrón [Internet]*. 2021 Sep.-Oct. [citado: fecha de acceso];43(5). Disponible en: [Microsoft Word - rme08521](#)

Lam, C. (2020). *Evaluación de factores psicosociales con la herramienta FPSICO 4.0 en el Ministerio del Ambiente*. [Tesis de maestría, Universidad Internacional SEK]. RepositorioUISek.[https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3867/3/\(FIRMAS\)%20TESIS%20-%20EVALUACI%C3%93N%20FPSICO%204.0%20-%20MINISTERIO%20DEL%20AMBIENTE%20-%20\(CHRISTIAM%20LAM\)%20\(1\).pdf](https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3867/3/(FIRMAS)%20TESIS%20-%20EVALUACI%C3%93N%20FPSICO%204.0%20-%20MINISTERIO%20DEL%20AMBIENTE%20-%20(CHRISTIAM%20LAM)%20(1).pdf)

León Arreaga, C. A. (2015). *Determinar la incidencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral: diseño de un plan de intervención y medidas preventivas de los riesgos psicosociales, en el Hospital Naval Guayaquil de la Armada del Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil]. Repositorio de la Universidad de Guayaquil. <https://repositorio.ug.edu.ec/items/ef1dfd52-6c16-4116-a3b3-1808242ebf9e>

Moyano-Sailema PJ, Noroña-Salcedo DR, Vega-Falcón V. *Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano*. *Rev Méd Electrón [Internet]*. 2022 Sep.-Oct. [citado: fecha de acceso];44(5). Disponible en: <http://www.revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/4976/5507>

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

Pineda Martínez, J. A., Salazar Noguera, L. A., Zaragoza Andrade, W. A., & Silva Aguilar, G. I. (2023). *Desempeño laboral: revisión literaria / Job performance: literature review*. *Commercium Plus*, 5(1). <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

Pozo Eugenio, C. M. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: El caso del área administrativa de la empresa Revetisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio de la UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

Rodríguez, A. R. (2023). *Factores de riesgos psicosociales y su relación con el estrés en docentes*

de la unidad educativa Julio Matovelle de la ciudad de Quito. Universidad Internacional SEK.

<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/5300/1/Rodr%C3%ADguez%20Rodr%C3%ADguez%20Alba%20Raquel.pdf>

Republica del Ecuador República Código del Trabajo.

[https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/Código%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/Código%20del%20Trabajo.pdf)

Valdiviezo Gilces, D. C., Rodríguez Nieves, R. R., PARRALES Abarca, F. L., Ibarra Vélez, L. S., Carvajal Prado, M. M., Trípul Villamar, M. F., Sarmiento Segarra, K. B., & Laines Jirón, M. G. (2019). *Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial en personal que labora en una central de llamadas de emergencia, Ecuador-2018*. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(1), 39.

<https://www.redalyc.org/journal/559/55959379010/html/>

Velázquez, A. (2023). *¿Qué es el desempeño laboral?* QuestionPro. [Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo](#)

Vizcarra Cueva P.V., Pullas L.C., León Tito A.A. (2024) *Prevalencia de factores psicosociales en colaboradores de una institución de educación superior*

<https://editorialinnova.com/index.php/nrj/article/view/141/407>