

DOI: <https://doi.org/10.46296/ig.v8i15.0253>

EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE SALUD QUE LABORA EN EL HOSPITAL ANÍBAL GONZÁLEZ ÁLAVA DEL CANTÓN BOLÍVAR

EVALUATION AND PREVENTION OF PSYCHOSOCIAL RISKS IN HEALTH PERSONNEL WORKING AT THE ANÍBAL GONZÁLEZ ÁLAVA HOSPITAL IN THE BOLÍVAR CANTON

Chila-Barela Malena Desiré ¹; Macias-Bravo Betty Yesebeth ²;
Nieto-Medranda Marlene del Rocío ³

¹ Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Calceta, Ecuador.
Correo: malena.chila41@espam.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-2518-7689>

² Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Calceta, Ecuador.
Correo: betty.macias.41@espam.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-5643-7457>

³ Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Calceta, Ecuador.
Correo: mnieto@espam.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8326-8456>

Resumen

El presente artículo tuvo como objetivo Evaluar los riesgos psicosociales del personal que labora en el Hospital Aníbal González Álava la cual pertenece a la ciudad de Calceta, con el fin de establecer acciones de mejora, y así implementar estrategias de evaluación y prevención que incluyan la identificación de los factores de riesgos y la implementación de medidas de prevención y control, para su consecución se empleó una metodología no experimental transversal y de tipo descriptiva, a partir de los métodos deductivo, inductivo y analítico sintético, también se tuvieron presente las técnicas de la entrevista y encuesta la cuales sirvieron para obtener la recolección de datos. Los resultados obtenidos mediante los indicadores que se emplearon evidencian lo siguiente que un 37,13% del personal de salud ha manifestado afectaciones emocionales significativas. Mientras que un 34,73% de los encuestados consideran que existe un entorno laboral favorable. Asimismo, un 34,13% de los encuestados han experimentado impactos negativos en su bienestar físico y mental, y con 14,97% de los encuestados presentan problemas a nivel personal. Estos descubrimientos evidencian la urgencia de establecer acciones correctivas que favorezcan entornos de trabajo más sanos y sostenibles. A partir de estos hallazgos, se sugiere un esquema de intervención diseñado para minimizar los peligros detectados y potenciar el bienestar de los empleados, con el objetivo de mejorar su rendimiento y la calidad de la atención en el Hospital.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, salud, indicadores, prevención, implementación.

Abstract

The present article had as objective to evaluate the psychosocial risks of the personnel working in the Hospital Aníbal González Álava which belongs to the city of Calceta, in order to establish actions of improvement, and thus implement strategies of evaluation and prevention that include the identification of the risk factors and the implementation of measures of prevention and control, for its achievement a non-experimental methodology was used transversal and descriptive type, from the deductive, inductive and synthetic analytical methods, the techniques of the interview and survey were also taken into account which served to obtain the data collection. The results obtained from the indicators used show that 37.13% of healthcare personnel have reported significant emotional distress. Meanwhile, 34.73% of respondents consider the work environment favorable. Furthermore, 34.13% of respondents have experienced negative impacts on their physical and mental well-being, and 14.97% report personal problems. These findings highlight

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 12 de enero de 2025.

Fecha de aceptación: 12 de marzo de 2025.

Fecha de publicación: 10 de abril de 2025.



the urgent need to establish corrective actions that promote healthier and more sustainable work environments. Based on these findings, an intervention plan is suggested designed to minimize the detected hazards and enhance employee well-being, with the goal of improving their performance and the quality of care in the Hospital.

Keywords: psychosocial risks, health, indicators, prevention, implementation.

1. Introducción

Los factores psicosociales se pueden definir como el conjunto de interacciones que tienen lugar en la empresa entre, por una parte, el contenido del trabajo y el entorno en el que se desarrolla y por otra la persona, con sus características individuales y su entorno extralaboral, que pueden incidir negativamente sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador (Cortez 2021, 612). Por otra parte, Fernández (2020) menciona que las principales consecuencias negativas sobre la persona son el estrés y la insatisfacción laboral y se observan en parámetros como la cantidad y calidad de trabajo realizado, la rotación laboral o el absentismo, de acuerdo Calva (2020) sostiene que:

Según estadísticas demostradas en Europa, los factores de riesgos psicosociales laboral más prevalentes son: las jornadas laborales prolongadas, el trabajo

intenso y las exigencias mentales altas. El estrés es uno de los riesgos psicosociales más frecuentes, en España de acuerdo con la encuesta, se evidenciaron datos interesantes sobre riesgos en el desempeño laboral: el aumento de trabajo y escaso tiempo para su realización fue del 34.9%, carga laboral y en diferentes áreas fue de 45.3%, aceleración en el trabajo fue del 46%, alto nivel de exigencia tanto física como mental fue del 77,5%, estrés laboral fue del 82.1%; y por último el agotamiento y cansancio fue del 87,3%.

Las causas de este problema son relacionadas con varios factores psicosociales vinculados al desempeño de sus funciones, en los cuales son definidos por montes (2021) los cuales son la sobrecarga laboral, un ambiente de trabajo inadecuado, la falta de capacitación y entrenamientos las cuales tienen como consecuencia el estrés laboral, ansiedad, depresión y dolores

musculares. Las largas jornadas, la alta carga laboral y el constante enfrentamiento con situaciones de estrés y sufrimiento humano caracterizan la labor en el sector salud, lo que puede afectar significativamente el bienestar psicológico de los profesionales de la salud.

Ante esta situación, los gobiernos, a través de sus departamentos nacionales, como ministerios y secretarías responsables de la salud y el capital humano, promueven programas para prevenir y reducir los riesgos psicosociales, según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012). Estos programas deben integrarse en un sistema de seguridad y salud en el trabajo (SST) que aborde estos y otros peligros mediante el desarrollo de políticas y medidas de promoción de la salud al interior del departamento.

A nivel de Latinoamérica los riesgos psicosociales en los hospitales de salud se presentan de manera alarmante afectando la salud y el bienestar del personal de salud. Según la Organización Panamericana de salud (OPS), el

estrés laboral, el síndrome de burnout y los trastornos mentales más comunes entre el personal de salud en la región. (OPS, 2020). Además, un estudio publicado en la revista Panamericana de salud pública encontró que el 70% de los trabajadores de salud en Latinoamérica reportaron niveles altos de estrés laboral (RPS, 2019).

En Ecuador, según el estudio de Castillo (2022) realizado en varias provincias, el personal médico del país se ha enfrentado a una variedad de riesgos psicosociales que han deteriorado su salud y han requerido atención para enfrentar los efectos de su trabajo, uno de los riesgos representativos en el área hospitalaria es el riesgo psicosocial este tiene una alta prevalencia de estrés, agotamiento y fatiga en el personal, como consecuencia de la atención de pacientes en situaciones críticas.

Los estudios indican que el impacto psicológico en los trabajadores de salud se manifiesta en síntomas como ansiedad, depresión, miedo y agotamiento emocional. Estas condiciones pueden llevar a problemas más graves como el

síndrome de burnout, que es especialmente prevalente en entornos hospitalarios durante lo que duró la crisis sanitaria. (Juárez, 2020).

En este contexto, el Ministerio de Trabajo (2018) implementó un programa de prevención de riesgos psicosociales a través de la Autoridad de Seguridad, Ambiente de Trabajo y Gestión Integrada de Riesgos. Este programa tiene como objetivo "prevenir y reducir riesgos para personas naturales y jurídicas, empresas estatales y privadas, e instituciones y autoridades estatales con el fin de mejorar las condiciones laborales y de salud de los trabajadores y empleados" (pág. 7). Como parte de esta iniciativa, se aplicó un cuestionario en todas las instituciones del país para evaluar la realidad existente.

Dentro del cantón Bolívar, específicamente en el Hospital Aníbal González Álava, también se enfrenta el problema de los riesgos psicosociales. Según la investigación de Arboleda (2021), el 50% del personal de esta institución ha sufrido alguna afectación psicosocial derivada de su trabajo. Entre los problemas más comunes

se encuentran la violencia psicológica laboral (17,56%), la inadecuada organización del trabajo (12,16%), el multiempleo y la flexibilización laboral (10,13%), el síndrome de desgaste profesional (burnout) (6,75%) y el trabajo nocturno.

El presente estudio se centra en analizar cómo han evolucionado las condiciones psicosociales del personal de salud en el Hospital Aníbal González Álava, identificando los principales factores estresantes y las estrategias implementadas para mitigar sus efectos. Asimismo, se examina la eficacia de las medidas de prevención psicosocial adoptadas por la institución y se proponen recomendaciones para mejorar el ambiente laboral y el bienestar de los trabajadores.

Según la información oficial del MIT (2021), es fundamental reconocer que los peligros y riesgos laborales están presentes en todos los ámbitos profesionales y ocupacionales, independientemente del estatus, distinción o jerarquía. Sin embargo, este estudio se centra en analizar los factores de riesgo específicamente relacionados con el personal de enfermería del Hospital Básico

Aníbal González Álava en la ciudad de Calceta, con el objetivo de identificar áreas críticas donde las presiones y los tiempos puedan asociarse con potenciales riesgos laborales.

A partir de este planteamiento, surge la siguiente interrogante: ¿Cómo impacta la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el bienestar del personal de salud que trabaja en el Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar?

Desde el punto de vista esta investigación se justifica legalmente al presentar propuestas para mitigar los riesgos psicosociales del personal del Hospital Aníbal González Álava, cumpliendo con el Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público tal como se establece en el Título IV, Capítulo VIII de la Salud Ocupacional, sección cuarta, art. 228 donde se establece que las instituciones deben asegurar a los servidores públicos el derecho a trabajar en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud ocupacional. Esto incluye la protección y mejora de la salud física, mental, social y espiritual, para lo cual el Estado, a través de las

máximas autoridades de las instituciones estatales, debe desarrollar programas integrales.

A nivel social, este estudio contribuye al personal del Hospital Aníbal González Álava al orientar a los empleados para identificar riesgos y establecer medidas de prevención que promuevan su salud y bienestar. El personal interactúa con una variedad de situaciones y condiciones laborales que pueden influir positiva o negativamente en sus actividades diarias. La responsabilidad del personal de enfermería hacia los usuarios impacta directamente en su productividad y calidad de vida.

Esta investigación se justifica económicamente ya que beneficia a la institución. Un ambiente de trabajo saludable y seguro no solo mejora la productividad, sino que también reduce la rotación de personal, además la estabilidad en la fuerza laboral se traduce en una mejora de la eficiencia operativa, lo cual representa un beneficio económico para el Hospital Aníbal González Álava de la ciudad de Calceta.

Dentro de la investigación de Bonet (2022) afirma que la evaluación de

los riesgos psicosociales tiene como objetivo identificar, evaluar y prevenir los riesgos que pueden presentarse en situaciones laborales para eliminar o reducir los riesgos mediante la implementación de medidas preventivas en relación con la organización del trabajo, los aspectos sociales y los relacionados con las personas.

Además, Chavarría et al. (2023) definen que los factores psicosociales como aquellos que representan un riesgo para la salud y que surgen como resultado del trabajo en una organización, generando respuestas de tipo fisiológico, como reacciones neuroendocrinas; respuestas emocionales, como ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.; respuestas cognitivas, como la restricción de la percepción, la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones; y conductuales, como el abuso de. Estos se denominan estrés y pueden causar enfermedades de alta intensidad, frecuencia y duración.

Por otra parte, Uribe et al. (2020) señalan que los riesgos psicosociales son tan importantes como analizar, probar o diseñar

modelos teóricos desde otra perspectiva, como las ciencias sociales, y el desarrollo de nuevas estrategias comerciales, las implicaciones de los nuevos sistemas de trabajo, como la disminución de la actividad física, la adaptación de las personas a las nuevas tecnologías de información y otros riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Con frecuencia se ha prestado atención a los factores de riesgo relacionados con agentes químicos, ambientales o físicos, pero se han ignorado los que afectan negativamente la salud mental y emocional de los empleados por lo tanto es importante destacar que los factores de riesgo psicosociales son aquellos relacionados con las condiciones laborales y su entorno. En realidad, son los que tienen el mayor impacto en la salud mental de los empleados de una institución (López & Torres 2020).

Por lo tanto, los riesgos psicosociales son el resultado de deficiencias en el diseño de la organización y la gestión, así como de un contexto social débil en el lugar de trabajo. Estos riesgos pueden tener efectos físicos,

psicológicos y sociales negativos en la salud del trabajador, como estrés laboral, acoso laboral, problemas de sueño, presión arterial alta, agotamiento o depresión (Osorio, 2021).

De acuerdo con Delgado et al. (2021), los factores de riesgo psicosociales incluyen características de las condiciones de trabajo, principalmente de su organización, que afectan la salud de las personas mediante mecanismos psicológicos y fisiológicos. Además, indica que los factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales incluyen la exposición (o factores de riesgo), la organización del trabajo y el estrés de efecto (enfermedades o trastornos de salud potenciales que deben prevenirse).

El objetivo general del presente artículo es evaluar los riesgos psicosociales del personal de salud que labora en el Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar, para proponer acciones de mejora. Para su consecución se establecen los siguientes objetivos específicos

- Identificar los instrumentos y metodología más adecuados para la evaluación de los riesgos

psicosociales del personal de salud del Hospital Dr. Aníbal González Álava

- Analizar la incidencia y el impacto de los factores de riesgo psicosociales en el personal del Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar
- Proponer un plan de mejora para abordar y mitigar los riesgos psicosociales identificados en el personal de salud que labora en el Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar.

A partir de lo expuesto en los párrafos anteriores, la presente investigación defiende la idea los riesgos psicosociales tienen un impacto significativo en el bienestar del personal de salud que labora en el Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar, afectando su salud física, mental y emocional, así como su desempeño laboral.

2. Metodología

La presente investigación se desarrolló en el Hospital Básico Aníbal González Álava se encuentra ubicado en la ciudad de Calceta, cantón Bolívar en la calle Ricaurte y Chile, frente a la farmacia Santa

Martha. Es necesario establecer que este trabajo de investigación tuvo una duración de 5 meses a partir de su aprobación de la planificación por parte del tribunal.

Leyva (2020), señala que una investigación de campo busca recolectar y obtener la información requerida por un estudio, la cual generalmente se desarrolla en espacios abiertos. Este tipo de investigación será útil en el proceso de recolección de datos que implica la observación directa y la recopilación de información que se realizará directamente con el personal de salud del Hospital Aníbal Gonzales Álava.

Por otra parte, se empleó la investigación bibliográfica, de acuerdo con Codina (2021), representa la revisión de información relevante para el estudio la cual puede respaldarse y sustentarse de diversos autores e investigaciones. Por medio de este método se realizará la búsqueda de información relevante, a través de fuentes secundarias, como libros, páginas web, tesis, artículos científicos y demás información necesaria para proceder a la búsqueda, permitiendo

que esta investigación tenga credibilidad.

La investigación descriptiva se utiliza para describir características, comportamientos o fenómenos tal como son, sin ser alterados ni manipulados de ninguna manera. El uso de investigación descriptiva por escrito puede ser apropiado para diferentes situaciones. En el estudio, el tipo de investigación ideal será el descriptivo, la cual según Ramos (2020), pretende desagregar y describir una situación con sus elementos, mediante un análisis integral que permita establecer las características y circunstancias del objeto de estudio, además el estudio tendrá un enfoque mixto, es decir enfoque cuantitativo y cualitativo.

Los métodos de investigación que se utilizaron para completar el proceso de implementación de las técnicas utilizadas, en este caso, se implementará el método Inductivo, Deductivo y Analítico sintético. Uno de los métodos lógicos es el método inductivo. Consiste en ese proceso de razonamiento que busca explicar las causas de los casos que van desde lo general a lo particular. La idea es observar el rasgo común presente en varios casos

particulares pertenecientes al mismo tipo con el objetivo de encontrar las relaciones o rasgos comunes que nos permitan formular una generalización o una ley para su explicación al momento de generalizar (Albornoz et al., 2023).

El enfoque inductivo se utilizó para establecer un contacto directo con el tema de investigación, lo que permitirá obtener características y conclusiones generales a través de la observación. Esto permitirá descubrir las causas y efectos de la investigación, lo que contribuirá al avance de la misma la cual se llevará a cabo en el Hospital Básico Aníbal González Álava de la parroquia Calceta, en el cantón Bolívar.

Suárez (2024), menciona que el método deductivo es un método lógico que parte de una premisa general y aplica la lógica para llegar a una conclusión específica, como en las matemáticas y otras disciplinas formales utilizan este método con frecuencia, debido a que es más estructurado y riguroso que el método inductivo. Por ende, este método se utilizó en esta investigación para identificar las causas completas dentro del marco

científico, brindando una explicación detallada de los procedimientos y procesos a seguir, así como el uso de herramientas prácticas que dan valor sustentable a la propuesta de investigación.

Por otra parte, Albornoz et al. (2023), indica que el método analítico se basa en el proceso que nuestro cerebro realiza para comprender totalidades complejas a través de la evaluación de pequeñas partes. Como su nombre indica, es un tipo de análisis que se lleva a cabo mediante el uso de la lógica para identificar los distintos componentes que componen un todo. Dentro de esta investigación se utilizó este método para obtener más información sobre el tema de estudio, a través de la explicación, la realización de analogías, la mejor comprensión de su comportamiento y la creación de nuevas teorías.

En cuanto a las técnicas de investigación son métodos o procedimientos utilizados para recopilar datos, analizar información y obtener resultados en el proceso de investigación. Estos métodos pueden variar según el área de investigación y los objetivos

planteados que se encuentran en el informe. Mediante las técnicas que se utilizarán se encuentran la entrevista y encuesta.

Para Mendieta (2020), asegura que la entrevista es un espacio que maneja un entrevistador con un entrevistado en la cual se maneja un guión de preguntas claves ideales para obtener la información requerida, generalmente se usan preguntas bien estructuradas y de tipo abierta. En el desarrollo de esta investigación se realizó la entrevista a la directora del Hospital Aníbal González Álava, para que describa algunos aspectos relacionados con los riesgos psicosociales que desde su punto de vista presenta el personal de salud de la Institución. Para validar esta técnica se modificarán las interrogantes para que correspondan con los ítems del cuestionario establecido por el Ministerio del Trabajo (2024).

Teniendo en cuenta a Arias (2020), la encuesta se valora por su capacidad para generar resultados tanto cuantitativos como cualitativos, dependiendo de las preguntas predeterminadas y de la secuencia lógica de las opciones de respuesta definidas. Se aplicó la encuesta al

personal de salud utilizando un cuestionario debidamente estructurado relacionado con la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales que enfrentan en el Hospital Aníbal González Álava. La validación de esta técnica se realizará mediante el cuestionario establecido por el Ministerio del Trabajo (2024).

Menciona Beristaín (s,f) es una hoja de cálculo utilizada para realizar cálculos matemáticos, que tiene otras posibilidades añadidas que la hacen más potente, como la incorporación de imágenes, representaciones de datos matemáticos mediante gráficos, etc. Por lo tanto, el Excel se utilizará en la investigación debido a que es una herramienta muy eficaz para obtener información con significado a partir de grandes cantidades de datos y a su vez genera gráficos estadísticos.

Por otra parte, tenemos la herramienta que se empleó dentro de la investigación, es la escala de Likert, el cual es el tipo de encuesta que se aplicó al personal de salud del Hospital Aníbal González Álava de la ciudad de Calcuta, desde la perspectiva de Matas (2020), las llamadas escalas Likert' son

instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional.

Mediante el proceso de recolección de datos, específicamente en el proceso de la aplicación de la encuesta se considerará la utilización de muestreo aleatorio simple, para Arias (2020), recomiendan el mismo procedimiento dentro del protocolo de investigación para el análisis de una población de estudio reducida. Además, mencionan que una de las características distintivas de este método, es su simpleza, pues no demanda de recursos extravagantes para su uso y por consiguiente se puede lograr crear una correlación entre características analizadas. Sin embargo, se tomará como población a los 295 miembros del personal de salud del Hospital Aníbal González Álava de la ciudad de Calceta.

El procedimiento de recolección, procesamiento de información, prestación y análisis de los resultados de la presente

investigación se compone de las siguientes fases.

Fase 1: Identificar los instrumentos y metodología más adecuados para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales del personal de salud del Hospital Dr. Aníbal González Álava

- Revisión de información relacionada con los riesgos psicosociales desde el marco legal y normas internacionales u nacionales.
- Análisis de las leyes y normas relacionadas con los riesgos psicosociales que se encuentran en el Hospital Aníbal González Álava.
- Identificación de indicadores.

En esta fase se revisó cada una de las leyes, normativas nacionales e internacionales, así como las disposiciones internas que existen. También se realizó un análisis comparativo de cada una de las leyes y normas relacionadas con los riesgos psicosociales que se encontraron en el Hospital Aníbal González Álava.

Fase 2: Analizar la incidencia y el impacto de los factores de riesgo

psicosociales en el personal del Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar

- Elaboración del cuestionario
- Entrevista aplicada al director del Hospital Dr. Aníbal González Álava.
- Encuesta empleada al personal de salud del Hospital Dr. Aníbal González Álava.
- Tabulación y análisis de los datos recolectados del personal del Hospital Dr. Aníbal González Álava.

En esta fase se elaboró cada uno de los cuestionarios que conforman la entrevista y la encuesta como técnica de recolección de datos, además se aplicará la entrevista a la directora del Hospital Aníbal González Álava de la ciudad de Calceta mediante preguntas de respuestas abiertas, la encuesta se aplicó al personal de salud y finalmente, se realizará la tabulación y el análisis pertinentes de la información obtenida.

Fase 3. Proponer un plan de mejora para abordar y mitigar los riesgos psicosociales identificados en el personal de salud que labora en el

Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar.

- Elaboración del plan de mejora detallando las necesidades
- Socialización del plan de mejora con la directora del Hospital Aníbal González Álava.

En esta fase se diseñó un plan de mejora basados en las irregularidades detectadas recopilada a través de las técnicas que se emplearon en la investigación sobre los riesgos psicosociales que están expuestos el personal de salud, posteriormente se presentó y se socializó la propuesta que se realizó en el Hospital Básico Aníbal González Álava de la ciudad de Calceta.

3. Resultados y discusión

En esta sección de la investigación se describen todos los hallazgos logrados a través de la utilización de técnicas y herramientas de recopilación de datos en los distintos segmentos que conforman el estudio, con el fin de cumplir con el objetivo de evaluar los riesgos psicosociales del personal de salud que labora en el hospital Aníbal

González Álava, con el fin de implementar medidas de mejora.

Identificar los instrumentos y metodología más adecuados para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales del personal de salud del Hospital Dr. Aníbal González Álava

Dentro de esta fase de la investigación se revisaron cada una de las leyes y normas nacionales e

internacionales relacionadas con la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales del personal de salud, cabe mencionar que el Hospital Aníbal Gonzales Álava del cantón Bolívar no cuentan con un reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.

Los artículos nacionales e internacionales con este tema los cuales se presentan a continuación.

Tabla 1. Normas y leyes Internacionales

Convenio 155 de la OIT (Art. 4): Este convenio establece que los empleadores deben garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, lo que incluye la protección de la salud mental y física de los trabajadores.
ISO 45003:2021: Es la primera norma internacional que proporciona directrices específicas para la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo. Se enfoca en identificar, evaluar y mitigar factores que puedan afectar la salud mental de los trabajadores.
Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo: La Organización Mundial de la Salud recomienda la implementación de programas de prevención y promoción de la salud mental en el entorno laboral.
Convenio 161 de la OIT (Art. 5): Este convenio obliga a los Estados a establecer mecanismos efectivos para la vigilancia y prevención de enfermedades laborales, incluyendo aquellas de origen psicosocial.
Convenio 121 de la OIT (Art. 6): Establece el derecho de los trabajadores a recibir compensación por enfermedades ocupacionales, incluyendo aquellas relacionadas con el estrés laboral, la depresión y otras afecciones psicosociales derivadas del trabajo.
Convenio 183 de la OIT (Art. 4): Este convenio exige condiciones laborales especiales para trabajadoras en estado de embarazo y en período de lactancia, garantizando su seguridad, estabilidad laboral y acceso a licencias adecuadas para su bienestar y el del recién nacido.

Tabla 2. Normas y leyes Nacionales

Código del Trabajo (Art. 42): Establece la obligación del empleador de garantizar la seguridad y el bienestar físico y mental de sus trabajadores. Esto implica implementar medidas preventivas, mejorar las condiciones laborales y evitar situaciones que generen afectaciones a la salud de los empleados.
--

Resolución MDT-265: Obliga a los empleadores a evaluar y gestionar los riesgos psicosociales en el entorno de trabajo. Esto implica la identificación de factores como la carga laboral excesiva, la falta de apoyo social o el acoso laboral, con el fin de prevenir problemas de salud mental en los trabajadores.

Norma Técnica del IESS (Art. 4): Exige la implementación de programas de prevención y control de riesgos psicosociales en el trabajo. Se busca mejorar el bienestar emocional de los empleados mediante estrategias que reduzcan el estrés, el agotamiento mental y otras afecciones psicológicas.

Código del Trabajo (Art. 347): Establece que cualquier enfermedad derivada del trabajo debe ser reportada a las autoridades competentes. Esto permite su reconocimiento como una enfermedad ocupacional y facilita la gestión de compensaciones, tratamientos y medidas preventivas.

Código del Trabajo (Art. 351): Señala que tanto el Estado como los empleadores tienen la responsabilidad de indemnizar a los trabajadores afectados por enfermedades laborales, incluyendo aquellas de origen psicosocial. Esto garantiza la protección de los derechos de los empleados y el acceso a asistencia médica y compensaciones económicas.

Código del Trabajo (Art. 152): Protege los derechos de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, asegurando condiciones laborales adecuadas, licencias de maternidad y protección contra el despido injustificado.

Fuente: Elaboración propia

Como siguiente actividad y luego de presentar los artículos claves vinculados a la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el personal de salud, con el objetivo de cumplir

adecuadamente con esta etapa de la investigación, consiste en elaborar un cuadro comparativo de los puntos identificados en las normas nacionales e internacionales. Dicha tabla se detalla a continuación:

Tabla 3. Cuadro comparativo

Puntos Para Comparar	Normas Internacionales (OIT, OMS, ISO)	Normativa Nacional (Ecuador)
Responsabilidad sobre la salud mental en el trabajo	Convenio 155 de la OIT (Art. 4): Los empleadores deben garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, incluyendo la salud mental.	Código del Trabajo (Art. 42): El empleador debe garantizar la seguridad y bienestar físico y mental de sus trabajadores.

Normas de evaluación de riesgos psicosociales	ISO 45003:2021: Proporciona guías específicas para la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo.	Resolución MDT-265: Obliga a los empleadores a evaluar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo.
Prevención y control de riesgos psicosociales	Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo: Recomiendan la implementación de programas de prevención y promoción de la salud mental.	Norma Técnica del IESS (Art. 4): Exige la implementación de programas de prevención y control de riesgos psicosociales en el trabajo.
Notificación de enfermedades relacionadas con el estrés y burnout	Convenio 161 de la OIT (Art. 5): Obliga a los Estados a establecer mecanismos de vigilancia de enfermedades laborales, incluyendo las psicosociales.	Código del Trabajo (Art. 347): Establece que cualquier enfermedad derivada del trabajo debe ser reportada a las autoridades.
Indemnización por enfermedades psicosociales	Convenio 121 de la OIT (Art. 6): Establece el derecho a compensación por enfermedades ocupacionales, incluyendo las de origen psicosocial.	Código del Trabajo (Art. 351): El Estado y los empleadores deben indemnizar a los trabajadores afectados por enfermedades laborales.
Protección de grupos vulnerables	Convenio 183 de la OIT (Art. 4): Exige condiciones especiales para trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia.	Código del Trabajo (Art. 152): Garantiza derechos específicos para mujeres embarazadas y en lactancia.

Fuente: Elaboración propia

En este segmento también se muestran todos los indicadores a calcular en la segunda fase de la investigación con su respectiva descripción y forma de cálculo, estos indicadores facilitan una

comprensión más clara del impacto de los riesgos psicosociales en el personal de salud que labora en el Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar.

Tabla 4. Indicadores

Indicador	Descripción	Forma de cálculo
Indicador de impacto físico y mental	Es cualquier señal o medida que muestra cómo una situación, condición o factor externo está afectando la salud física o el	(Total de personas que están totalmente de acuerdo en haber tenido impactos físicos y mentales en su salud debido a

Indicador	Descripción	Forma de cálculo
	bienestar psicológico de una persona.	su trabajo / total de encuestados) *100
Indicador de impacto a nivel personal	Se refiere a cualquier señal o medida que refleja cómo una situación, experiencia, acción o cambio influye en una persona de manera directa, afectando aspectos importantes de su vida,	(Total de personas que están totalmente de acuerdo en haber tenido impactos en su vida personal debido a su trabajo / total de encuestados) *100
Indicador de impacto emocional	Es cualquier señal, cambio o comportamiento que refleja cómo una situación o evento influye en el estado emocional o psicológico de una persona.	(Total de personas que están totalmente de acuerdo en haber tenido impactos emocionales en su salud debido a su trabajo / total de encuestados) *100
Indicador de ambiente laboral	Es cualquier señal o medida que refleja las condiciones y características del entorno de trabajo y cómo estas afectan el bienestar, la productividad y el comportamiento de los empleados.	(Total de personas que están totalmente de acuerdo en haber tenido impactos en que dentro del hospital existe un buen ambiente laboral / total de encuestados) *100

Fuente. Elaboración propia

Analizar la incidencia y el impacto de los factores de riesgo psicosociales en el personal del Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar

En esta fase de la investigación se aplicó una encuesta al personal de salud que labora en el Hospital

Aníbal González Álava para analizar la incidencia y el impacto de los factores de riesgos psicosociales, es importante mencionar que el proceso de recolección de datos se llevó a cabo de manera presencial en el cual se encuestaron a 167 miembros el personal de salud específicamente

1. Te sientes cómodo reportando situaciones de estrés o ansiedad en el trabajo

Tabla 5. Factor emocional

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	2	1,2%
En desacuerdo	9	5,5%
Neutral o indiferente	42	25,1%

De acuerdo	62	37,1%
Totalmente de acuerdo	52	31,1%
Total	167	100%

Fuente. Encuesta aplicada al personal de salud Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar

Los resultados muestran que el 37,1% del personal de salud del Hospital Aníbal González Álava está de acuerdo en que han reportado situaciones de estrés y ansiedad debido a su trabajo, mientras que el 31,1% indicó estar totalmente de acuerdo con esta afirmación. Por otra parte, el 25,1% se mostró neutral o indiferente, reflejando una postura más moderada frente a esta situación. Mientras que, solo un 5,5% expresó estar en desacuerdo y un porcentaje de 1,2% indicó estar totalmente en desacuerdo con sentirse con estrés o ansiedad durante el trabajo.

Dentro del estudio de Fierro et al. (2018), en Ecuador, desarrollaron una investigación denominada "Estrés laboral y ansiedad en el personal de enfermería del Instituto Psiquiátrico Sagrado Corazón de Ecuador" Asimismo, las derivaciones revelan que 83.82 % de la muestra está afectado por el estrés en el trabajo y 44.11 % no tiene indicadores relevantes de ansiedad. Por lo que se concluye que el personal de enfermería tiene una tendencia importante a presentar estrés laboral.

2. Has experimentado algún tipo de violencia o acoso laboral en el Hospital

Tabla 6. Factor físico

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	26	15,6%
En desacuerdo	44	26,3%
Neutral o indiferente	66	39,5%
De acuerdo	25	15%
Totalmente de acuerdo	6	3,6%
Total	167	100%

Fuente. Encuesta aplicada al personal de salud Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar

Los resultados de esta tabla muestran que el 39.5% del personal de salud del Hospital Aníbal González Álava está neutral o indiferente que sí han experimentado algún tipo de violencia o acosos laboral con frecuencia, seguido por un 26,3% que indicó que está en desacuerdo. Además, un 15,6% manifestó una postura totalmente desacuerdo, mientras que un porcentaje similar mostró estar de acuerdo, correspondiente al 3,6% indicó estar totalmente de acuerdo con esta afirmación.

Mediante la investigación de Valdivieso (2018), el mobbing o

acoso laboral es un término que en el mundo actual no se lo toma mucho en cuenta, por diferentes razones entre ellas la influencia ética que se debe mantener dentro del ambiente laboral, siendo así un tema que tanto como víctimas o victimarios prefieren no referirse, por lo mismo se define como una manifestación de una conducta abusiva: como pueden ser comportamientos, palabras, actos y toda una gama de lenguaje que atenta contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, creando un ambiente de trabajo tenso desagradable y de baja productividad.

3. Consideras que el Hospital ofrece suficientes recursos para manejar el estrés y la presión laboral

Tabla 7. Factor de carga laboral

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	6	3,6%
En desacuerdo	17	10,2%
Neutral o indiferente	27	16,2%
De acuerdo	52	31,1%
Totalmente de acuerdo	65	38,9%
Total	167	100%

Fuente. Encuesta aplicada al personal de salud Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar

Los resultados muestran que el 38,9% del personal de salud del Hospital Aníbal González Álava está totalmente de acuerdo en que, si

ofrecen recursos para manejar el estrés y presión laboral en el trabajo, mientras que el 31,1% indicó estar en de acuerdo con esta afirmación,

por otro lado, el 16,2% se mostró neutral o indiferente, mientras que el 10,2% se mostró en desacuerdo y con un 3,6% totalmente en desacuerdo con esta afirmación. Según el INSHT (2019) el estrés al

ser un riesgo psicosocial desencadena manifestaciones a nivel fisiológico, psicológico (cognitivo, conductual y emocional) y social.

4. Has recibido capacitación o formación sobre manejo del estrés y salud mental en el trabajo

Tabla 8. Factor de prevención

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	1	0,6%
En desacuerdo	17	10,2%
Neutral o indiferente	30	18%
De acuerdo	54	32,3%
Totalmente de acuerdo	65	38,9%
Total	167	100%

Fuente. Encuesta aplicada al personal de salud Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar

Los resultados indicaron que el 38,9% del personal de salud del Hospital Aníbal González Álava está totalmente de acuerdo de que, si han recibido capacitaciones sobre cómo manejar el estrés, seguido de un 32,3% que indicó estar de acuerdo. Además, un 18% manifestó una postura neutral o indiferente, mientras que un porcentaje de 10,2% indicó un desacuerdo y con un porcentaje bajo de 0,6% manifestó que están totalmente en desacuerdo.

En un estudio de varios autores como (Vásquez Mendoza & González Márquez, 2020), exponen que la sobrecarga laboral genera altos niveles de agotamiento físico y mala relación interpersonal; permitiendo que el personal de salud presente poco entusiasmo para realizar su trabajo y falta de compromiso hacia la institución y ausentismo, tanto así que las capacitaciones sirven de gran ayuda para controlar el estrés y la salud mental.

5. Te sientes apoyado por tus superiores y colegas en situaciones de estrés o emergencia

Tabla 9. Factor Ambiente laboral

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	5	3%
En desacuerdo	19	11%
Neutral o indiferente	41	26%
De acuerdo	45	26%
Totalmente de acuerdo	57	34%
Total	167	100%

Fuente. Encuesta aplicada al personal de salud Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar

Los resultados reflejan que el 34% del personal de salud del Hospital Aníbal González Álava está totalmente de acuerdo en que ha tenido apoyo de sus superiores y colegas en un momento de emergencia, por otro lado, tenemos un 26% que está de acuerdo, y un porcentaje igual que esta neutral o indiferente, mientras que con 11% están en desacuerdo y un porcentaje más bajo que es el 3% la cual está totalmente en desacuerdo. Se debe mantener un equipo de apoyo social

y laboral, de ser posible un equipo de profesionales para descargas emocionales post-atención, de la misma manera estar alerta de nuestras reacciones esto ayudará a valorar si nuestro desempeño laboral es eficiente o si es necesario tomar un descanso. El permitirse expresar emociones, sentimientos con compañeros/as o un terapeuta profesional que consecuentemente evitará la automedicación o la ingesta de drogas y alcohol. (Ministerio de Salud Pública, 2020).

6. Ha experimentado burnout o agotamiento laboral en el último año

Tabla 10. Burnout o agotamiento laboral

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	36	21.6%
En desacuerdo	38	22.8%
Neutral o indiferente	59	35.3%
De acuerdo	25	15%

Totalmente de acuerdo	9	5.3%
Total	167	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de salud Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar

Los resultados de esta tabla muestran que el 35.3% del personal de salud del Hospital Aníbal González Álava está en una posición neutral o indiferente, lo que puede reflejar dudas o la percepción de que han experimentado agotamiento en ciertos momentos, pero no de manera recurrente, seguidos por un 22,8% que están en desacuerdo y un 21.6% en totalmente en desacuerdo lo cual indican que no han experimentado burnout, lo que sugiere que casi la mitad del personal no percibe agotamiento significativo. Además, un 15%

manifestó estar de acuerdo y un 5.3% en totalmente de acuerdo, estos reconocen haber sufrido burnout, lo que evidencia que al menos una quinta parte del personal experimenta niveles considerables de agotamiento laboral.

Según Lucero et al. (2020), el personal de salud ha experimentado altos niveles de estrés, ansiedad y agotamiento emocional durante la pandemia de COVID-19, lo que ha incrementado significativamente la prevalencia del burnout en hospitales.

7. Consideras que el horario de trabajo y la carga laboral son razonables

Tabla 11. Horario de trabajo y la carga mental

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	1	0.6%
En desacuerdo	13	7.8%
Neutral o indiferente	31	18.6%
De acuerdo	64	38.3%
Totalmente de acuerdo	58	34.7%
Total	167	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de salud Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar

Los resultados indican que el 38.3% del personal de salud del Hospital Aníbal González Álava están de acuerdo y el 34.7% en totalmente de acuerdo de que su horario y carga laboral son razonables, lo que se percibe que no tienen una carga extrema. Un 18.6% adoptó una posición neutral o indiferente respecto a esta afirmación. Por otro lado, un 7.8% expresó estar en desacuerdo y un 0.6% indicó estar en totalmente en desacuerdo que sí consideran la carga laboral excesiva.

Estudios recientes sobre la carga laboral en hospitales han mostrado que la percepción de horarios razonables se asocia con menores niveles de burnout y mayor satisfacción laboral. Según un estudio de Fernández et al. (2022), la sobrecarga de trabajo en hospitales puede generar estrés y afectar la calidad del servicio, pero si el personal percibe que sus horarios son manejables, se reduce el agotamiento emocional.

8. Te sientes cómodo pidiendo ayuda o apoyo para manejar situaciones difíciles en el trabajo

Tabla 12. Situaciones difíciles en el trabajo

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	8	4.8%
En desacuerdo	10	6%
Neutral o indiferente	30	18%
De acuerdo	76	45.5%
Totalmente de acuerdo	43	25.7%
Total	167	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de salud Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar

Los resultados reflejan que el 71.2% de los encuestados se sienten cómodos solicitando apoyo (45.5% de acuerdo y 25.7% totalmente de acuerdo), lo que indica un ambiente laboral favorable para la colaboración y el trabajo en equipo.

Sin embargo, un 18% se mantiene neutral, lo que sugiere que aún hay margen para mejorar la confianza en el apoyo disponible. Por otro lado, un 10.8% de los participantes expresó estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la afirmación, lo que

podría evidenciar barreras en la comunicación o temores a la reacción de los superiores y compañeros.

Estos resultados coinciden con estudios previos en hospitales, donde se ha demostrado que un entorno de trabajo que fomenta el

apoyo entre colegas contribuye a la reducción del estrés y mejora la eficiencia del equipo de salud (Agudedo et al. 2020). En este sentido, se recomienda fortalecer estrategias que refuercen la cultura del apoyo y la comunicación efectiva dentro del hospital.

9. Dentro del hospital se dispone de los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva y segura

Tabla 13. Recursos necesarios

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	4	2.4%
En desacuerdo	13	7.8%
Neutral o indiferente	40	24%
De acuerdo	72	43%
Totalmente de acuerdo	38	22.8%
Total	167	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de salud Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar

Los datos muestran que el 65.8% de los encuestados consideran que sí cuentan con los recursos necesarios (43% de acuerdo y 22.8% totalmente de acuerdo), lo que indica una percepción mayoritariamente positiva. Sin embargo, un 24% se mantiene neutral, lo que sugiere que algunos trabajadores pueden experimentar variabilidad en la disponibilidad de insumos según el área o la demanda del servicio. Por

otro lado, un 10.2% de los participantes (2.4% totalmente en desacuerdo y 7.8% en desacuerdo) creen que los recursos no son suficientes, lo que podría afectar la eficiencia y seguridad en la atención.

Según estudios realizados en hospitales, la falta de insumos adecuados puede incrementar la carga laboral y el estrés del personal, impactando en la calidad del servicio (Martínez & Rodríguez, 2020).

10. Su trabajo afecta negativamente a su salud con frecuencia

Tabla 14. *Afectación en la salud*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	3	1.8%
En desacuerdo	15	9%
Neutral o indiferente	48	28.7%
De acuerdo	44	26.3
Totalmente de acuerdo	57	34.2%
Total	167	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de salud Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar

La mayoría de los encuestados están de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación 60,5%, lo que sugiere que el estrés laboral y las condiciones de trabajo pueden estar afectando su bienestar. Un 28.7% adoptó una postura neutral o indiferente, mientras solo un 10,8% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, lo que indica que son pocos quienes no perciben efectos negativos en su salud debido al trabajo.

Estos resultados son consistentes con investigaciones recientes sobre el estrés laboral y sus implicaciones para la salud. Estudios como el de Leka & Jain (2019) destacan que el estrés crónico en el trabajo puede contribuir a problemas de salud mental y física, incluyendo ansiedad, depresión y enfermedades

cardiovasculares. Además, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) ha señalado que el burnout es un fenómeno ocupacional que requiere atención debido a sus efectos en la productividad y la salud de los empleados.

A continuación, se lleva a cabo el cálculo de los indicadores establecidos en la etapa previa. Es importante destacar que cada uno de estos indicadores representa los distintos efectos que los riesgos psicosociales tienen en el personal de salud Aníbal González Álava de cantón Bolívar. Su formulación se ha elaborado a partir de los datos recogidos durante la realización de la encuesta.

Tabla 15. Cálculo de los indicadores

Indicador	Cálculo
Indicador de impacto físico y mental	$(57/167) * 100 = 34,13\%$
Indicador de impacto a nivel personal	$(25/167) * 100 = 14,97\%$
Indicador de impacto emocional	$(62/167) * 100 = 37,13\%$
Indicador de ambiente laboral	$(58/167) * 100 = 34,73\%$

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos en el cálculo de los indicadores muestran el impacto significativo que los riesgos psicosociales generan en el personal de salud del Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar. Por lo tanto, se observa que el impacto emocional es el más alto (37,13%), lo que indica que una gran parte del personal de salud experimenta afectaciones emocionales debido a su entorno laboral. Le sigue el impacto en el ambiente laboral con un 34,73% y el indicador de impacto físico y mental con 34,13%. Por otro lado, el impacto a nivel personal con un 14,97% es el más bajo, lo que sugiere que, aunque el trabajo afecta en gran medida al estado emocional y física del personal de salud, una

menor proporción reporta un impacto en su vida personal.

Estos datos resaltan la necesidad de implementar estrategias para mejorar el bienestar emocional y las condiciones laborales del personal de salud en el Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar.

Dentro de esta fase también se llevó a cabo una entrevista al director del Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar, con el objetivo de que desde su punto de vista expongan varios datos vinculados con los riesgos psicosociales que enfrentan el personal de salud en esta entidad de salud, los datos recabados en cada interrogante se exponen en la tabla siguiente:

Tabla 16. Resultados de la entrevista

Preguntas	Respuestas
1. ¿Cuáles son las principales estrategias que ha implementado el hospital para identificar y evaluar los riesgos psicosociales en el personal de salud?	El hospital ha implementado encuestas, entrevistas individuales y grupos focales para identificar factores de riesgo. También se realizan auditorías de salud ocupacional y se utilizan herramientas de evaluación

	estandarizadas para medir el estrés y otros riesgos psicosociales.
2. ¿De qué manera se involucra al personal de salud en el proceso de evaluación y prevención de riesgos psicosociales?	Involucramos al personal a través de capacitaciones, charlas sobre salud mental y bienestar emocional, así como mediante la participación activa en la toma de decisiones sobre medidas preventivas.
3. ¿Qué programas o iniciativas ha desarrollado el hospital para promover el bienestar emocional y reducir el estrés en el personal de salud?	Hemos desarrollado programas de apoyo psicológico, pausas activas, actividades recreativas y jornadas de bienestar, además de ofrecer acceso a consultas con psicólogos cuando sea necesario.
4. ¿Cómo se abordan las situaciones de acoso laboral o violencia en el lugar de trabajo dentro del hospital?	Se cuenta con políticas claras contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, que incluyen protocolos de denuncia y procedimientos de investigación. Se realizan capacitaciones sobre prevención de la violencia y se promueve un ambiente de respeto y apoyo.
5. ¿Qué tipo de apoyo o recursos se ofrecen a los empleados que experimentan problemas de salud mental o burnout?	Brindamos atención psicológica, asesoramiento individual y grupal, así como flexibilización de horarios en casos justificados para permitir una mejor recuperación emocional.
6. ¿De qué manera se monitorea y se evalúa la efectividad de las medidas de prevención y control de riesgos psicosociales?	Realizamos evaluaciones periódicas, encuestas de satisfacción y seguimiento a los casos atendidos, ajustando las estrategias según los resultados obtenidos.
7. ¿Cómo se fomenta una cultura de trabajo segura y saludable dentro del hospital?	Promovemos la comunicación abierta, el respeto entre compañeros, la capacitación constante en salud ocupacional y el reconocimiento del esfuerzo del personal para mejorar el ambiente laboral.
8. ¿Qué políticas o protocolos existen para manejar situaciones de emergencia o crisis que afecten la salud mental del personal?	Contamos con un plan de intervención en crisis que incluye apoyo psicológico inmediato, espacios de descanso y un equipo especializado en salud mental para brindar asistencia en situaciones de alto impacto emocional.
9. ¿De qué manera se coordina con otros departamentos o servicios para abordar los riesgos psicosociales de manera integral?	Mantenemos reuniones interdisciplinarias con el área de recursos humanos, psicología y seguridad laboral para garantizar un enfoque integral en la identificación y manejo de riesgos psicosociales.
10. ¿Qué planes u objetivos a futuro tiene el hospital para mejorar la evaluación y prevención de riesgos psicosociales en el personal de salud?	Planeamos fortalecer el equipo de salud mental, digitalizar los procesos de evaluación psicosocial para un mejor seguimiento, e implementar programas de bienestar a largo plazo que incluya terapias grupales y actividades de relajación.

Fuente: Entrevista al director del Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar.

Proponer un plan de mejora para abordar y mitigar los riesgos psicosociales identificados en el personal de salud que labora en el Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar.

En esta fase se desarrolló un plan de mejora para abordar y mitigar los riesgos psicosociales identificados

en el personal de salud del Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar, este plan se estructuraba de la siguiente manera: problemas identificados, objetivos, acciones, recursos y responsables, consecutivamente se entregó y socializó a las autoridades de la institución para que tomaran decisiones sobre su implementación.

Beneficiario: Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar							
Objetivo general: Implementar estrategias que reduzcan los riesgos psicosociales en el personal de salud, promoviendo su bienestar físico, emocional y social.							
Problemas Identificados	Objetivos Específicos	Línea base del problema	Acciones específicas	Indicador	Meta esperada	Responsables	Recursos

Estrés laboral y agotamiento (burnout)	Disminuir los niveles de estrés en el personal de salud.	37.13% del personal reporta niveles de agotamiento laboral.	Implementar pausas activas. - Brindar apoyo psicológico.	Encuestas de bienestar laboral.	Reducir el estrés en un 20% en 6 meses.	Recursos Humanos / Psicólogos.	Espacios adecuados para descanso, equipo de psicólogos.
Falta de comunicación y trabajo en equipo	Mejorar la comunicación interna y la relación entre equipos de trabajo.	34.73% del personal indica problemas de comunicación.	- Realizar talleres de comunicación asertiva. - Implementar reuniones periódicas de equipo.	Evaluaciones de clima laboral.	80% del personal reporta mejoras en la comunicación.	Jefes de área / Comité de bienestar laboral.	Materiales para talleres, tiempo asignado.
Carga laboral excesiva	Optimizar la distribución de tareas para evitar sobrecarga.	El 34.13 % del personal indica exceso de trabajo.	- Organizar turnos y roles. - Contratar más personal si es necesario.	Índice de satisfacción laboral.	Reducción de la sobrecarga en un 40%.	Administración / Dirección del hospital.	Presupuesto para contrataciones, software de gestión de turnos.

Riesgo de acoso y violencia laboral	Prevenir y abordar el acoso y la violencia en el trabajo.	% del personal ha sido testigo o víctima de acoso.	- Crear un protocolo de denuncia confidencial. - Capacitar en prevención del acoso.	Número de denuncias recibidas y gestionadas.	Reducción del acoso en un 50%.	Comité de ética / Recursos Humanos.	Plataforma de denuncias, capacitaciones.
-------------------------------------	---	--	--	--	--------------------------------	-------------------------------------	--

4. Conclusiones

La base teórica presentó una contribución significativa en el estudio como soporte para la implementación de la salud tanto física, mental y personal, reconociendo que Ecuador asegura la protección laboral mediante normativas y regulaciones tanto a nivel internacional como nacional que respaldan la integridad y continuidad de las tareas que cada persona lleva a cabo en las organizaciones, las leyes que regulan en el Hospital Aníbal González Álava son la Ley Orgánica de salud y el código de trabajo.

El impacto de los riesgos psicosociales en el personal de salud que labora en el Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar comprende varios aspectos entre los cuales se muestra que, 37,13% han tenido afectaciones emocionales, además, el 34,73% del personal considera un buen ambiente laboral y el 34,13% han tenido impactos de salud física y mental. Además, el

indicador a nivel personal es otro factor de impacto debido a que 14,97% del personal tiene impactos a nivel personal.

La propuesta de las medidas de acción y prevención presentadas en la investigación como son espacios que especialmente lo maneja la institución como encargada del bienestar y la calidad de vida laboral de los trabajadores estas propuestas deben de tenerse en cuenta ya que se deben prestar espacios de bienestar, charlas y espacios de diálogos ya que estas metas esperadas para cada acción logren a mejorar los riesgos psicosociales presentados en el personal y así el personal médico puedan tener un trabajo eficaz.

Recomendaciones

Las autoridades del Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar deben monitorear las modificaciones que el Ministerio de Trabajo efectúa de manera constante en el contexto de la constitución y las normativas

del país, así como difundir las regulaciones internas del hospital relacionadas con la seguridad y la salud ocupacional.

Los involucrados de esta investigación del Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar es necesario que examinen la información estadística recolectada en este estudio y realicen un análisis comparativo que ayude a mostrar los progresos o retrocesos en la prevención de los peligros psicosociales que podrían influir en su equipo en lo físico, emocional y familiar, así como también buscar el fortalecimiento del entorno laboral, que es un aspecto de gran importancia en esta cuestión.

A los directivos del Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar se debe realizar una evaluación absoluta del plan de mejora propuesto para contrarrestar las falencias detectadas en este estudio y así considerar aplicar estas acciones de mejoras ya sea a corto o a largo plazo, y así poder contrarrestar los riesgos psicosociales que afronta el personal de salud.

Bibliografía

- Albornoz, E.; Guzmán, M.; Almache, K.; Chuga, J.; González, J.; Herrera, J.; Zambrano, L.; Cañizales, A.; Vera, L.; Márquez, A.; González, R.; Cruz, K.; Luna, H.; Macias, A.; Brice, D.; Arteaga, R. (2023). Metodología de la investigación aplicada a las ciencias de la salud y la educación. Primera ED. ISBN: 978-9942-622-59-41. <https://mawil.us/wp-content/uploads/2023/08/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Arboleda, E. (2021). Riesgo Ocupacional y su Prevención en el personal de enfermería del Hospital de Bolívar [Tesis de grado, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/1365/1/UNESUM-ECU-ENFERMERIA-208-37.pdf>
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Enfoques Consultan EIRL. www.cienciaysociedad.org
- Agudelo Loaiza, R. D., Peña López, P. A., Hoyos Loaiza, C., & Jiménez Montoya, M. A. (2020). Clima organizacional y percepción de la calidad en una institución de salud de la ciudad de Manizales 2018–2019. Archivos de Medicina

- (Col), 20(2), 397-409. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/2738/273863770011/html/>
- Beristain (s.f) Hoja de Cálculo. (En línea). Recuperado el 12 de septiembre del 2020 Disponible en: https://www.uaeh.edu.mx/docencia/archivos/unidad_i_hoja_de_calculo.pdf
- Bonet, C. (2022). La evaluación de riesgos psicosociales. Trabajo de fin de grado, Universidad de Valladolid, Palencia. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/55888/TFG-L3223.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calva, E. (2020). Clima organizacional y su relación psicosocial en los hospitales de tercer nivel del ministerio de salud pública en la provincia del Guayas, [Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio UPS. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19496/1/UPS-GT003042.pdf>
- Castillo, C. (2022). Factores de riesgo psicosociales en los profesionales de salud pública de las provincias de Imbabura, Orellana y Galápagos durante la pandemia del covid-19. [Tesis de grado, Universidad Internacional SEK]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4805/1/Castillo%20Veloz%20Carolina%20Lizeth.pdf>
- Chavarría, A., Cifuentes, C., & Castro, J. (2023). Explicación de la satisfacción laboral mediante el estrés laboral, tecnoestrés y los riesgos psicosociales. Universidad Gabriela Mistral. Obtenido de <http://repositorio.ugm.cl/bistraen/hunde/20.500.12743/2282/ME.PSI%20%281%29%202023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Codina. (2021). Revisiones bibliográficas sistematizadas: procedimientos generales y Framework para ciencias humanas y sociales. Repositorio UPF. <https://repositori.upf.edu/handle/10230/34497>
- Cortés, José María. 2021. Seguridad e Higiene del Trabajo. 10ma. Edición. Madrid: Tébar <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Delgado, V., Rey, M. d., & López, A. (2021). Estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales ocupacional_hoy_Investigaciones_en_diversos_ambitos_laborales/links/61bce21063bbd932429efe20/La-salud-mental

- positiva ocupacional-hoy-
Investigaciones.
- Fernández, Ricardo. 2020. La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. San Vicente (Alicante): Editorial Club Universitario. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Fierro, S., Guadalupe, J., & Vaca, G. (2018). Estrés laboral y ansiedad en el personal de enfermería del instituto psiquiátrico Sagrado Corazón período 2017-2018 (Tesis 89 de licenciatura). Universidad Nacional de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/4918>
- INSHT, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2019. Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid <https://www.insst.es/documentos/94886/96076/Maqueta+18+4+Angel+lara.pdf/9b38de84-a9e0-4c08-bce4-92b5ff4f0861>.
- Juárez, A. (2020). Factores psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones: un estudio exploratorio. *Investiga en Salud* 2007; 9: 57-64 <https://www.redalyc.org/journal/3438/343868237010/#:~:te>
- xt=URL%3A%20https%3A%2F%2Fwww.redalyc.org%2Fjournal%2F3438%2F343868237010%2F%0AVisible%3A%2000%25%20
- Leka, S., & Jain, A. (2019). Health impact of psychosocial hazards at work: An overview. Word Health Organización.
- Ley Orgánica de Servicio Público (2016). Recuperado de http://www.oas.org/juridico/PDFS/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf.
- Leyva, J. (2020). Objeto de investigación y campo de acción: componentes del diseño de una investigación científica. *Scielo Analytics*, 12(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742020000300241
- López, N., Mora, C. Torres, E. (2020). Evaluación de Riesgos psicosociales y burnout del personal directivo y técnico operativo de la DINASED-Quito (Tesis de Posgrado). <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3777>
- Lozano, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Lima: Rev.

- Neuropsiquiatra vol.83 no.1. Recuperado el 15 de julio de 2021, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972020000100051
- Matas (2020). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 20(1), 38-47. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- Mendieta, D. (2020). Aproximación Metodológica para el análisis de contenidos: entrevistas. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales (39), 15-47. <https://www.redalyc.org/journal/2971/297164999001/297164999001.pdf>
- Ministerio de Salud Pública. (2020). Guía de Primeros Auxilios Psicológicos y Apoyo Psicosocial para primeros respondientes SARS CoV-2/Covid-19. Obtenido de https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/07/GU%C3%8DA-PAPCOVID-19_2
- Ministerio del Trabajo (MIT) (2021). Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales. [Archivo PDF]. https://www.insistec.ec/images/insistec/02-cliente/07-descargas/1_GUIA%20PARA%20LA%20IMPLEMENTACI%C3%93N%20DEL%20PRO
- GRAMA%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf
- Montes, B. (2021). Enfermería Global, versión On-line vol.20 no.62. Obtenido de Efectos psicológicos de la pandemia COVID 19 en el personal del ámbito sanitario: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000200008
- Martínez, L., & Rodríguez, P. (2020). Gestión de recursos en hospitales: Impacto en la calidad del servicio y la seguridad del paciente. Editorial Médica Universitaria.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012) SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo. [Archivo PDF]. https://webapps.ilo.org/wcms/p5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203378.pdf
- Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2020). "Estrés laboral y salud mental en el personal de salud" <https://www.paho.org/es>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases.

Osorio Vasco, J. (2021). Panorama de la seguridad y salud en el trabajo de microempresas colombianas ubicadas en un barrio del Municipio de Itagüí, Antioquia, Colombia. *Cadernos de Saúde Pública*, 37
<https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/752/755>

Vásquez Mendoza, S., & González Márquez, Y. V. (2020). EL ESTRÉS Y EL TRABAJO DE ENFERMERÍA: FACTORES INFLUYENTES. *Más Vita. Revista de ciencias de la salud*, 2(2), 51-59.

Ramos, C. (2020). Los Alcances de una investigación.
<http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/336>

Revista Panamericana de Salud Pública (RPS) (2019). "Estrés laboral y síndrome de burnout en trabajadores de salud en Latinoamérica". Volumen 43, Número 2.

Uribe, J., Gutiérrez, J., & Amézquita, J. (2020). Crítica a las propiedades psicométricas de una escala de medición de factores de riesgo psicosocial propuesta en la NOM 035 de la STPS en México. *Contaduría y Administración*, 65 (1), 1-32. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9355290>

Valdivieso, R. (2018). Acoso psicológico: Manifestaciones corporales al vivir un proceso de acoso laboral. *Neurología, Neurocirugía y Psiquiatría*, 41(1), 13–20.