



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA

TÍTULO DEL TEMA

**FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS INTERNOS DE ENFERMERÍA. HOSPITAL GENERAL DR. LEÓN
BECERRA CAMACHO. MILAGRO, 2025**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADA DE ENFERMERÍA**

AUTOR(A):

KAREN MARÍA RICARDO SUÁREZ

TUTOR(A):

LIC. SURIMANA MOROCHO IDROVO, Mgt.

PERIODO ACADÉMICO

2025-2

TRIBUNAL DE GRADO

Lic. Milton González Santos, Mgt.
**DECANO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD**

Lic. Carmen Lascano Espinoza, PhD.
**DIRECTORA DE LA CARRERA
DE ENFERMERÍA**

Lic. Nahin Cisneros Zumba, Mgt.
DOCENTE DE ÁREA

Lic. Surimana Morocho Idrovo, Mgt.
DOCENTE TUTORA

Abg. María Rivera González, Mgt.
SECRETARIA GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR

Colonche, 04 de agosto del 2025

En calidad de tutora del proyecto de investigación FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS INTERNOS DE ENFERMERÍA. HOSPITAL GENERAL DR. LEÓN BECERRA CAMACHO. MILAGRO, 2025, elaborado por la Srta. RICARDO SUÁREZ KAREN MARÍA, estudiante de la CARRERA DE ENFERMERÍA, FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD, perteneciente a la UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA, previo a la obtención del título de LICENCIADA EN ENFERMERÍA, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, lo APRUEBO en todas sus partes.

Atentamente,

Lic. Surimana Morocho Idrovo, Mgt.

DOCENTE TUTORA

DEDICATORIA

Este trabajo de titulación se lo dedico, principalmente a Dios, el cual ha sido mi guía constante durante todos estos años, por darme fuerza suficiente y voluntad para seguir adelante a pesar de los momentos difíciles.

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena por abrirme la puerta de tan prestigiosa institución y permitirme formarme académicamente, a la Carrera de Enfermería por haber formado como profesional con vocación y ética.

A mis docentes que sin duda brindaron su conocimiento con paciencia y dedicación, contribuyendo de manera significativa a mi desarrollo personal y profesional.

A la organización Plan Internacional, por darme la oportunidad de ser uno de los estudiantes becados, y poder lograr mis sueños, sin duda sin esta beca no hubiese estado donde estoy ahora. A Roció Mejillones mi coordinadora de beca, que estuvo incondicionalmente durante todo este proceso, aconsejándome y dando aliento para seguir adelante a pesar de las dificultades y sobre todo creyendo en mí.

A mis padres, quienes han sido mi pilar fundamental y mi fuente de inspiración, por darme el apoyo durante estos años de estudio, sobre todo a mi mamá Maruja Suárez, que día a día me motivaba e incentivaba para no rendirme, por darme ese amor incondicional, por estar allí incondicionalmente cuando sentía que no iba a poder lograrlo, por creer en mi cuando ni yo lo hacía, sin duda ella siempre utilizaba las palabras correctas para levantarme y seguir esa meta deseada que tanto le conté y ahora es una realidad.

Karen María Ricardo Suárez

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios, por darme salud, sabiduría y fortaleza para culminar una de las etapas más importante de mi vida.

Agradezco a la Universidad Estatal Península de Santa Elena y a la Carrera de Enfermería por abrirme las puertas de la institución para estudiar la carrera que me apasiona, a los docentes que durante estos años de estudio compartieron sus conocimientos, y nos inculcaron de cómo ser un buen profesional de enfermería.

Agradezco a mi tutora de tesis la Lic. Surimana Morocho Idrovo, Mgt, por estar pendiente de mis avances de mi trabajo de titulación, por realizar las respectivas correcciones y darme sugerencias para mejorar, y sobre todo brindarme sus conocimientos.

Agradezco al director del Hospital General Dr. León Becerra Camacho, Milagro, por haberme permitido realizar mi trabajo de investigación en tan prestigiosa institución.

Karen María Ricardo Suárez

DECLARACIÓN

El contenido del presente estudio de graduación es de mi responsabilidad, el patrimonio intelectual del mismo pertenece únicamente a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Ricardo Suárez Karen María

CI:2400054769

ÍNDICE GENERAL

TRIBUNAL DE GRADO	II
APROBACIÓN DEL TUTOR	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO	V
DECLARACIÓN	VI
ÍNDICE GENERAL.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS.....	IX
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	X
ÍNDICE DE ANEXOS.....	XI
RESUMEN	XII
ABSTRACT.....	XIII
INTRODUCCIÓN.....	14
CAPITULO I.....	16
1. EL PROBLEMA.....	16
1.1 Planteamiento del problema.....	16
1.2. Formulación del problema.....	18
2. Objetivos	18
2.1 Objetivo General.....	19
2.2 Objetivos específicos	19
3. Justificación	19
CAPITULO II.....	21
2. MARCO TEÓRICO.....	21
2.1 Fundamentos Referencial	21
2.2. Fundamentación Teórica.....	22
2.2.1 Factores psicosociales.....	22
2.2.2 Efectos de los riesgos psicosociales.....	22
2.2.3 Diferencia entre factores y riesgos psicosociales	23
2.2.4 Tipos de riesgos psicosociales del trabajo	23
2.2.5 Actividades del programa de prevención de riesgos psicosociales.....	25
2.2.6 Desempeño laboral.....	25
2.2.7 ¿Qué factores influyen en el rendimiento laboral?	26
2.2.8 Importancia del rendimiento laboral	26
2.2.9 ¿Cómo mejorar el rendimiento laboral?	26

2.2.10 Estrategias de mejora a nivel individual e institucional	27
2.2.11 Internos de enfermería	27
2.2.12 Función de los internos de enfermería.....	28
2.3 Fundamentación de enfermería.....	28
2.3.1 Modelo demanda-control en el estrés laboral.....	28
2.3.2 Teoría de la Fijación de Metas de Locke.....	28
2.4 Fundamentos Legal.....	29
2.5 Formulación de Hipótesis.....	30
2.6 Identificación y clasificación de variables.....	30
2.7 Operacionalización de variables	31
CAPITULO III	23
3. Diseño metodológico	23
3.1 Tipo de investigación.....	23
3.2 Métodos de investigación.....	23
3.3 Población y muestra	23
3.3.1 Criterios de selección.....	23
3.4 Tipo de muestreo.....	24
3.5. Técnicas recolección de datos	24
3.6 Instrumentos de recolección de datos	24
3.7 Aspectos éticos.....	25
CAPITULO IV	26
4. Presentación de resultados	26
4.1 Análisis e interpretación de resultados	26
4.2 Comprobación de hipótesis	28
5. CONCLUSIONES.....	29
6. RECOMENDACIONES	30
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
8. ANEXOS.....	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de las variables	31
Tabla 2. Nivel de riesgo psicosocial (carga y ritmo de trabajo, recuperación).....	26
Tabla 3. Desempeño Laboral	27
Tabla 4. Relación de los factores psicosociales y desempeño laboral.....	27
Tabla 5. Pruebas de normalidad.....	42
Tabla 6. Factores de riesgo psicosociales	42

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Nivel global de riesgo psicosocial	43
--	----

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Aprobación del tema en la institución donde realizará la investigación.....	36
Anexo 2. Consentimiento informado	37
Anexo 3. Instrumento aplicado (encuesta, entrevista estructurada, entre otros)	38
Anexo 4. Figuras o gráficos estadísticos	42
Anexo 5. Evidencias fotográficas	45
Anexo 6. Reporte del sistema antiplagio COMPILATIO.....	46

RESUMEN

Los riesgos psicosociales son condiciones contraproducentes que contribuyen a provocar malestar y estrés en los trabajadores, estos riesgos en la actualidad forman parte de las principales causas de enfermedades laborales disminuyendo la capacidad de desempeñarse de manera positiva en el área de trabajo. El objetivo permitió determinar la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los internos de enfermería. La metodología empleada de esta investigación fue correlacional de corte transversal, con enfoque cuantitativo. La población diana se constituyó por los internos de enfermería del Hospital General Dr. León Becerra Camacho, Milagro. La muestra fue de 40 internos de enfermería que cumplieran los criterios de inclusión. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, el cual presentó mayor confiabilidad comprobada mediante el alfa de Cronbach, se obtuvo un resultado de 0,986059, mediante el software estadístico IBM SPSS y el programa de Excel. Los resultados mediante la correlación de Pearson fue $r = 0,8$ para comprobar la relación de las dos variables y el cuestionario se dio a conocer que en las diferentes dimensiones como carga y ritmo de trabajo, recuperación, son las más destacadas para perjudicar de manera física y mental a los internos presentando un riesgo medio y alto. Se concluye, que los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los internos tienen una fuerte relación, provocando un riesgo para la salud mental y emocional, lo que exige la implementación de estrategias preventivas, para mejorar la carga laboral, ambiente laboral, reducción de estrés y recuperación de energía para el desarrollo de las actividades.

Palabras clave: desempeño laboral; estrés; factores psicosociales; internos de enfermería.

ABSTRACT

Psychosocial risks are counterproductive conditions that contribute to discomfort and stress in workers. These risks are currently among the main causes of occupational diseases, diminishing the ability to perform positively in the workplace. The objective was to determine the relationship between psychosocial factors and the job performance of nursing interns. The methodology used in this research was cross-sectional correlational, with a quantitative approach. The target population was nursing interns at Dr. León Becerra Camacho General Hospital, Milagro. The sample consisted of forty nursing interns who met the inclusion criteria. The instrument used was the psychosocial risk assessment questionnaire, which presented greater reliability verified by Cronbach's alpha, obtaining a result of 0.986059 using IBM SPSS statistical software and Excel. The results using Pearson's correlation was $r = 0.8$ to verify the relationship between the two variables. The questionnaire revealed that in the different dimensions such as workload and pace, and recovery, these are the most notable for physically and mentally harming inmates, presenting a medium and high risk. It is concluded that psychosocial risk factors and job performance in inmates have a strong relationship, causing a risk to mental and emotional health, which requires the implementation of preventive strategies to improve workload, work environment, stress reduction, and energy recovery for the development of activities.

Key words: job performance; stress; psychosocial factors; nursing inmates.

INTRODUCCIÓN

Los factores psicosociales dentro del entorno laboral se caracterizan por ser un entorno organizacional favorable, por ende, se definen como las interacciones entre el trabajador, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su organización, y, por otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, por lo cual, a través de percepciones y experiencias puede influir en su salud, desempeño y satisfacción laboral (Román et al., 2024).

La Organización Mundial de la Salud (2023), menciona que los factores de riesgos que influyen en el estrés ocupacional, como por ejemplo la prematura de tiempo, la falta de control sobre las tareas laborales, las largas horas de trabajo, el trabajo por turno, la falta de apoyo y los daños morales, provocan desgaste profesional y fatiga a los trabajadores, dando así un resultado desfavorable en su desempeño. Puesto que, las exigencias intrínsecas dentro del trabajo contribuyen al aumento de estrés laboral, prolongando así causas de agotamiento, fatiga crónica, elevado movimiento de personal, menor satisfacción de los pacientes y aumento de los errores en el área de trabajo.

Por otro lado, diversas investigaciones realizadas en distintos países han evidenciado niveles alto y medio de exposición de riesgo psicosociales en el personal de salud. Entre las principales causas se encuentran la sobrecarga de funciones laborales, la insuficiencia de personal en los turnos, las rotaciones constantes en diferentes áreas, el inadecuado ambiente laboral y la desorganización en la asignación de funciones. Estas condiciones provocan un incremento del estrés en los trabajadores, y, por ende, se vea afectado su desempeño dentro del área laboral.

Debido a los antecedentes presentados en algunos países incluido el Ecuador, se implementó esta investigación con el fin de analizar cual es relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los internos de enfermería y determinar el riesgo que se exponen debido al exceso laboral. Este proyecto de investigación tiene como justificación teórica – práctica, permitir evidenciar la realidad sobre la relación de las variables ya antes mencionadas, buscando resultados relevantes. Además, mediante los resultados que se obtengan, se puede implementar estrategias, programas y/o planes de intervención para mejorar el desempeño laboral de los internos de enfermería.

Por otro lado, el diseño metodológico empleado en la presente investigación es correlacional de corte transversal con enfoque cuantitativo, se utilizará un cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, la población seleccionada son los internos de enfermería que laboran en el Hospital General Dr. León Becerra Camacho que cumplen los criterios de inclusión, la muestra que se seleccionada para la investigación fue 40 internos de enfermería.

CAPITULO I

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Según (Zambrano, 2022, p. 2), "los factores de riesgo psicosociales han ido tomando gran relevancia en las organizaciones, debido a los efectos que están causando en los trabajadores y en la organización, lo que ha provocado que sean un foco de análisis y estudio".

A nivel mundial, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024), los entornos de trabajo seguros y sanos no solo son un derecho fundamental, sino que también tienen más probabilidades de minimizar la tensión y los conflictos en ese ámbito y mejorar la fidelización del personal, así como el rendimiento y la productividad laborales.

En el ámbito de salud ocupacional, la Organización Internacional del Trabajo reporta que el 65% de las muertes, discapacidades y enfermedades ocupacionales relacionadas con factores psicosociales del ambiente laboral se producen en Asia, seguidas por un 11.8% en África, un 11.7% en Europa, un 10.9% en América y un 0.6% en Oceanía. Este panorama también afecta a los tutores de internado médico, quienes enfrentan factores psicosociales significativos en su entorno laboral. En un estudio transversal realizado en China encontró que 74,6% de trabajadores sanitarios presentaban una mala calidad de vida, con una relación directa entre el burnout y peor calidad de vida, resaltando un abordaje necesario de los factores psicosociales para promover el bienestar, así como el desempeño dentro del trabajo (Arapa et al., 2025).

Según, (Espinoza y Capelo, 2021), la percepción actual de estudios realizados en varios países de América Latina coincide en que el personal sanitario se ve enfrentado a riesgos psicosociales, con mayor frecuencia en las dimensiones de exigencias psicológicas y doble presencia. Con relación al nivel de exposición de riesgos psicosociales, los aspectos con mayor porcentaje de riesgo fueron el ritmo de trabajo (97,6%), la inseguridad acerca de las condiciones de trabajo (66,1%) y las exigencias de esconder emociones (65,2%).

En un estudio realizado en Colombia, respecto al estrés de los profesionales de enfermería se muestran bajos niveles de estrés, estas diferencias no pueden ser generalizados ya que las(os) enfermeras(os) en el estudio muestran estrés medio en el 18.3% y estrés alto en el 10.4%, datos que permiten identificar el desgaste laboral de los profesionales de enfermería (Cortez et al., 2022).

En Perú, se desarrolló un estudio sobre el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en el cual dio como resultado, el 52,5 % de los participantes presentan regular nivel de estrés; el 31,3 %, estrés bajo, y el 16,3 %, estrés alto. Asimismo, el 51,2 % evidencian regular desempeño laboral; el 46,3 %, alto desempeño, y el 2,5 %, deficiente desempeño laboral. Por otra parte, se encuentra relación en las dimensiones física, psicológica y social del estrés con el desempeño laboral (Gamarra y Arevalo, 2023).

En Ecuador, en un estudio se obtuvo la prevalencia de estrés psicosocial para factor de riesgo bajo, medio y alto, donde se evidenció que del personal de enfermería que no sufrió rotación dentro de su área de trabajo, presentaron un riesgo bajo para desarrollar estrés psicosocial (65.63%) y del mismo grupo, el 32.93% presentaron riesgo medio para desarrollo de estrés psicosocial, así mismo, dentro del grupo de enfermeros y enfermeras que sí sufrieron el cambio de área de trabajo (total de 12), presentaron igualmente la gran mayoría (66.67%) riesgo medio para desarrollar estrés psicosocial (Flores y Tenorio, 2022).

En la provincia del Guayas, se identificó que los factores de riesgo psicosociales asociados al desarrollo del síndrome de Burnout en el personal de enfermería, obteniendo asociación de la carga y el ritmo laboral, el liderazgo, el margen de acción y control, la organización del trabajo y el soporte y apoyo; cabe destacar que la exposición al riesgo psicosocial fue alta con el 50,0%. Estos hallazgos coinciden con el estudio realizado por Amaya (2021) en Ecuador con el objetivo de analizar la relación de los factores psicosociales con la presencia de Burnout en los profesionales de salud del Hospital IESS de Latacunga, se empleó una muestra de 40 profesionales, obteniendo una 48 exposición alta a riesgos psicosociales, principalmente en la carga y las exigencias laborales con el 96,4% (Cando y Castillo, 2024, p. 47).

Mediante un estudio realizado en Milagro, los riesgos psicosociales que generan situaciones más desfavorables para el personal de enfermería, revelo que el 70% se siente conforme con muchos aspectos, sin embargo, no existe apoyo en dentro del trabajo, lo que se traduce a problemas de políticas internas o mentalidad del trabajador. Por otro lado, se observa una fuerte relación entre las exigencias cuantitativas y ritmo de trabajo, por lo que se comparte un mecanismo común para reducir su impacto a favorable en un 30% (Naranjo, 2021, p. 74).

Existen varios estudios donde se da a conocer los factores psicosociales que influyen en el desempeño de los trabajadores de la salud en distintas partes del país como internacionalmente, sin embargo, no se cuenta con estudios específicos en la ciudad de Milagro, donde involucren a los internos de enfermería y como estos factores psicosociales juegan una parte importante en su desempeño laboral, por ende, esto impide implementar estrategias o programas que ayuden a crear un apoyo para los internos en la vida laboral.

Ante los antecedentes ya mencionados previamente, se determinó implementar el tema de investigación con el objetivo “Determinar la relación entre factores psicosociales y el desempeño laboral de los internos de enfermería. Hospital General Dr. León Becerra Camacho, Milagro”, ya que en el hospital ya antes mencionado, las guardias en especial de la noche quedan cubiertas solamente con internos de enfermería por la escases de personal que tiene el hospital, lo que provoca que el interno debido a la alta carga laboral llegue a un límite de estrés y cansancio, dando como resultado los riesgo psicosocial, no dejando de mencionar que este problema no solo se presentan en los turnos nocturnos, sino también en los turno matutino suele tener escases de personal en ciertas áreas. Es por esta razón que se decide realizar esta investigación y ver cuál es su relación con el riesgo psicosocial y el desempeño del interno de enfermería en cada una de las áreas del hospital.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación existente entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los internos de enfermería, Hospital General Dr. León Becerra Camacho de Milagro?

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Determinar la relación entre factores psicosociales y el desempeño laboral de los internos de enfermería. Hospital General Dr. León Becerra Camacho, Milagro, 2025

2.2 Objetivos específicos

1. Identificar el nivel de riesgo psicosocial en carga laboral, ritmo de trabajo y recuperación
2. Evaluar el desempeño laboral global de los internos de enfermería
3. Analizar la relación entre factores psicosocial y desempeño laboral

3. Justificación

En el presente trabajo de investigación es relevante desde el enfoque práctico, debido a que permite conocer resultados estadísticos de manera trascendente entre la relación de los factores psicosociales y el desempeño laboral de los internos de enfermería. Estos resultados permitirán implementar estrategias, programas y/o planes de intervención para mejorar las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los internos de enfermería y por ende evitar los riesgos psicosociales.

La relevancia social de esta investigación es de gran importancia, puesto que permite identificar las condiciones laborales, como por ejemplo, comprobando cómo se sienten los internos al llevar esta carga laboral y exigente, que riesgos podrían provocar si llegan a presentar estrés, debido a que cada uno tiene diferentes percepciones, es por eso, que se requiere centrar en este tema de suma importancia y se busca resultados relevantes para el bienestar laboral y conservación de la salud de los internos que laboran en la institución. Aportando así resultados favorables que ayudaran a futuras investigaciones. Es fundamental reconocer la relación de las variables para implementar estrategias preventivas y mejorar las condiciones del rendimiento.

La relevancia académica que presenta este estudio favorecerá a la institución donde laboran los internos, dando lugar a salud ocupacional, ya que se permite identificar los riesgos como el estrés, sobrecarga laboral, fatiga, etc, y, por ende, contribuirá a la prevención

de enfermedades tanto físicas como psicológicas. Por otro lado, es un aporte relevante para la gestión hospitalaria, puesto a que contribuye a mejorar las condiciones laborales de los internos de enfermería implementando espacios para destrenzarse, espacios donde sean escuchados sus opiniones y exista un buen ambiente laboral con el equipo de trabajo.

La viabilidad de la investigación se respalda mediante el uso del instrumento del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, validado mediante el alfa de Cronbach, dado que el coeficiente de 0,9 nos indica mayor confiabilidad. Además, tiene factibilidad debido a que la población escogida para la investigación se encuentra accesible dentro de nuestro lugar de trabajo y facilita la recolección de los datos.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 *Fundamentos Referencial*

En Perú, (Inocencia, 2022) implemento un tema de investigación Factores de riesgo psicosocial y el desempeño del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos De Mayo, Lima 2022, debido a que el personal de enfermería se enfrenta a diario con factores psicosociales que afectan a la salud mental con el tiempo y este tuvo como objetivo: Determinar la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Tomaron como muestra a 134 profesionales de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, para realizar la respectiva investigación se utilizó el método hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo, y el tipo de estudio escogido fue observacional, donde los factores de riesgo psicosocial mostro tener un alto riesgo psicosocial por la carga laboral (Inocencia, 2022).

Otro de los países que ha realizado este tipo de investigación es Colombia, (Castaño et al., 2021) con el tema: Factores de riesgo psicosocial en enfermeras que laboran en el servicio de urgencias de un Hospital de cuarto nivel de la ciudad de Medellín, cual se llegó a implementar un objetivo que es: Analizar los factores de riesgos psicosociales en el personal de enfermería del área de urgencias de Hospital de cuarto nivel de complejidad de Medellín para cumplir ciertos parámetros.

Esta investigación tuvo de muestra al personal que labora dentro de la institución en el área de urgencia de los cuales se escogieron 35, los instrumentos fueron la evaluación de riesgo psicosocial intralaboral, la investigación fue de tipo descriptiva. Los resultados que se obtuvieron a comparación de otras investigaciones este muestra un riesgo bajo, ya que el personal está a gusto con su trabajo y no le genera ningún tipo de estrés (Castaño et al., 2021).

En Lima, (Castilla y Cárdenas, 2023), realizó la investigación denominada, Factores de riesgo psicosociales y productividad de los internos de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, debido a que muchas de las ocasiones el desempeño de los internos se ve afectados por los diversos factores, por ende, dentro de esta investigación propuso el objetivo, determinar relación entre los factores de riesgo psicosociales y la productividad de los internos de enfermería de la Universidad Norbert Wiener.

La presente investigación, desarrollo el estudio mediante el método hipotético deductivo, con enfoque cuantitativa, tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental de corte transversal, la población que se tomó en cuenta fue conformada por 100 internos de enfermería que forman parte de la institución Universidad Norbert Wiener, la muestra fue conformada con el tamaño de la población, la recolección de datos fue tomada mediante un cuestionario, de los cuales los resultados fueron los siguientes: el 50% considero que los factores de riesgo psicosociales inciden en un nivel medio en la productividad de ellas, por otro lado, el 45% considera que la incidencia es alta, sin embargó, el 5% restante considero que incide en un nivel bajo (Castilla y Cárdenas, 2023).

Por otro lado, tenemos una investigación realizada el Ecuador, (Cahuana y Rodriguez, 2023) investigo: Sobrecarga laboral en los internos de enfermería del Hospital del Norte IESS Los Ceibos, ya que muchas de las ocasiones los internos son quienes se quedan a cargo de un área por falta de personal, lo que puede influenciar en su desempeño, ya sea por cansancio o estrés laboral.

Para poder realizar esta investigación, se escogió como muestra a 82 internos/as de enfermería que laboraban dentro del hospital, esta investigación tuvo un rumbo descriptivo, con una metodología cuantitativa, con tipo de estudio prospectivo de corte transversal. Los resultados obtenidos, se dieron mediante una encuesta donde los internos/as manifestaron algunas inconformidades dando, así como resultado un puntaje entre 71 a 105 de los participantes., afectando la calidad de vida laboral.

2.2. *Fundamentación Teórica*

2.2.1 *Factores psicosociales*

Los factores de riesgo psicosociales son condiciones desfavorables relacionados al ambiente laboral, causando afectaciones en los escenarios que se desarrolla un individuo, comprometiendo su salud, desempeño personal, social y laboral. En contexto laboral de los profesionales sanitarios, la salud mental es el principal campo vulnerado por esta clase de factores (López et al., 2021).

2.2.2 *Efectos de los riesgos psicosociales*

Según, (López y López, 2024), los efectos perjudiciales de los riesgos psicosociales son: las enfermedades físicas como la diabetes, la hipertensión arterial y los desórdenes musculo-esqueléticos, del mismo modo los problemas de ansiedad, depresión y frustración que afectan el desempeño y el bienestar de la población trabajadora,

generando a su vez problemas de memoria y falta de toma de decisiones y concentración en el trabajo.

2.2.3 Diferencia entre factores y riesgos psicosociales

Según, (Gaviola et al., 2022), los factores psicosociales son aquellas que contienen condiciones afirmativas y negativas que se presentan donde cada persona labora, dando lugar a que se presente riesgos psicosociales, las cuales se enfrascan en condiciones, situaciones o estados de la institución que llegan a afectar al trabajador en su salud. Unas de las prevenciones para evitar este tipo de riesgos psicosociales es evaluar regularmente a la organización de trabajo y las condiciones en las que se trabajó.

2.2.4 Tipos de riesgos psicosociales del trabajo

Para comprender el impacto del riesgo psicosocial en el entorno laboral, es importante reconocer cuales son los tipos de riesgo psicosocial presentes.

Estrés laboral

Según, la (Organización Mundial de la Salud, 2023), define el estrés como una situación de preocupación donde incluimos a la ansiedad, angustia, intranquilidad, entre otras situaciones de desespero o presión mental ocasionado por una situación difícil que este pasando la persona. Todas las personas en algún momento llegamos a sentir algún tipo de estrés, puesto a que se trata de una respuesta natural de nuestro sistema nervioso.

El estrés laboral es una de las principales consecuencias de la exposición a unas condiciones de trabajo organizativas desfavorables debido a su frecuencia. Se debe abordar como un problema colectivo y no individual, que puede afectar a toda la población trabajadora, de todas las categorías y profesiones. Además, el estrés laboral tiene efectos sobre la salud, pero también sobre cómo se realiza el trabajo y, por tanto, puede impactar en la calidad del trabajo y la productividad (Ortiz, 2025).

Conflictos en el lugar de trabajo

El conflicto es constante y está presente en la vida cotidiana, tanto individual, como colectiva. La crisis actual y la violencia influyen decididamente en la emotividad, salud y convivencia. Puede ser intervenido a través de herramientas de comunicación que permiten encontrar soluciones pacíficas, sin embargo, existen límites (Mantilla, 2022).

Acoso laboral (mobbing)

Se entiende como acoso laboral toda conducta que atenta sobre la dignidad de un individuo, ejercido frecuentemente y de forma agresiva, ocurrido en el lugar donde labora o en

cualquier situación que se presente con relación al trabajo o entre compañeros de trabajo, que tengan como resultado una persona afectada ya sea por maltrato, humillación o maltrato verbal que pueda afectar emocionalmente a la persona, también se puede presentar como amenaza o que perjudique a la persona de forma laboral (Llerena, 2022).

La discriminación laboral

La discriminación laboral es una de las situaciones que se vive en el día a día a nivel de Latinoamérica, existe diferentes reformas con el fin de garantizar al trabajador un buen ambiente laboral, derecho a tener un trabajo digno y estabilidad laboral. Sin embargo, en Ecuador se preocupa de que sus trabajadores existan la igualdad entre hombre y mujeres, que aquellos tengan las mismas oportunidades, este tema que se debate mucho, ya que, a través de instrumentos del derecho internacional, como lo son los ordenamientos jurídicos internos que tiene cada país, se implementaron con la finalidad de combatir la discriminación de género (Pachano, 2022).

La falta de apoyo

Según, (Caravaca et al., 2022) el apoyo social se define, generalmente, como las interacciones de apoyo o intercambios de recursos entre personas tanto en relaciones formales como informales. La teoría que concibe el apoyo social como una variable con efectos positivos potenciales frente a la ansiedad, estrés y burnout se origina fundamentalmente en la sociología. Son múltiples los estudios que demuestran que el apoyo social puede desencadenar o facilitar los efectos del síndrome de quemarse por el trabajo. De esta forma, el apoyo social ofrecido por compañeros y supervisores puede reducir este sentimiento y su ausencia podría ser considerada como un estresor laboral que tiene importantes efectos sobre el síndrome.

La sobrecarga

La sobrecarga laboral se ha visto implicada como factor desencadenante de problemas y riesgos hacia la salud, en contraste a las capacidades físicas y cognitivas que se exceden a los trabajadores a lo largo de su jornada laboral consecuentemente de las exigencias y diseño de las actividades a desempeñar (Galeano y Cortes, 2022). Esto hace referencia a un exceso de actividades que el trabajador realiza durante un periodo determinado, debido a que este percibe tareas que exceden de sus habilidades y su disponibilidad para cumplirlas de manera exitosa en un tiempo establecido.

Insatisfacción laboral

Cuando un trabajador se expone a constante estrés puede producir una insatisfacción

laboral, con el daño para la salud mental que esto conlleva. Por otra parte, cuando existe una elevada satisfacción laboral se produce una disminución de la carga psicológica, lo cual protege de alguna manera la salud del trabajador. Esta insatisfacción puede producir diferente sintomatología para tener en cuenta: disminución de la autoestima, irritabilidad, pérdida de interés por el trabajo, pérdida de energía (Miguel et al., 2021).

2.2.5 Actividades del programa de prevención de riesgos psicosociales

El (Ministerio del Trabajo, 2023), los objetivos específicos del programa de prevención de riesgo psicosocial se desprenden las siguientes actividades:

Actividades enfocadas en la implementación del programa de prevención de riesgo psicosocial: Sensibilizar y socializar sobre la prevención de riesgos psicosociales; Aplicar a todo el personal de la institución un instrumento de evaluación de riesgo; Socializar a todos los colaboradores los resultados finales; Estructurar y desarrollar un plan de acción con las medidas preventivas y/o intervención conforme a los riesgos psicosociales identificados en la evaluación; Realizar el seguimiento a las medidas preventivas y/o intervenciones implementadas a fin de evidenciar la eficacia de estas.

Actividades enfocadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación a las personas en el ámbito laboral: Realizar talleres de sensibilización a todo el personal en temas relacionados a derechos laborales de grupos prioritarios y en condiciones de vulnerabilidad.

2.2.6 Desempeño laboral

El desempeño laboral se relaciona a las funciones y tareas asignadas que deben cumplir cada miembro de un equipo de trabajo para cumplir con estas funciones a cargo la institución ocupa que cada individuo tenga cualidades como habilidades, destrezas, capacidad de desenvolvimiento y sobre todo que tenga conocimiento del puesto de trabajo, este tipo de cualidades se busca con el fin que la institución o empresa obtengan el cumplimiento de cada una de las metas trazadas (González y Vilchez, 2021).

El desempeño laboral de los trabajadores de la salud es crucial para la calidad de la atención al paciente. Sin embargo, el personal se enfrenta a diversos desafíos para poder brindar una atención de calidad y calidez, como recursos e infraestructura limitados, una alta proporción de pacientes por enfermera, escasez de personal especializado, escasas

oportunidades de desarrollo profesional y capacitación, y otros factores que contribuyen a la frustración, la ansiedad y, en última instancia, el estrés (Alafoo et al., 2024).

2.2.7 ¿Qué factores influyen en el rendimiento laboral?

Debemos distinguir entre factores externos o directamente relacionados con la organización de la empresa, sus prioridades o su mayor o menor concienciación e identificación con sus empleados, y circunstancias externas a la empresa que también afectan al rendimiento en el trabajo (Guzman, 2022).

Dentro de los factores internos, los grandes enemigos de la buena marcha e imagen de la empresa son los siguientes:

- Una mala organización.
- Falta de motivación.
- No dar la debida importancia al bienestar o salud de los trabajadores.
- Cuidar los factores ambientales e higiénicos.
- Los factores externos.

2.2.8 Importancia del rendimiento laboral

El rendimiento laboral es importante en el mundo de las organizaciones, incluso puede considerarse como una dimensión clave. Esta importancia creciente se debe a la gran competitividad que existe entre las organizaciones, lo que lleva a la necesidad de un alto rendimiento por parte de los trabajadores que las integran. De esta manera, el rendimiento es uno de los principales resultados, generando valor para individuos y organizaciones. Es una construcción conductual, es decir, una acción o conjunto de acciones realizadas por el individuo, que contribuyen al logro de objetivos organizacionalmente relevantes (Fadul, 2021).

2.2.9 ¿Cómo mejorar el rendimiento laboral?

Según, (Campoverde et al., 2024), la elaboración de un plan de capacitación mejora el rendimiento laboral, ya que esta incluye la toma de decisiones sobre la necesidad de mejorar el desempeño de las áreas de trabajo, realizando el análisis adecuado, sobre la necesidad real de capacitación que tiene la empresa. Los colaboradores deben contribuir al desarrollo y desempeño de las actividades empresariales, por lo que la capacitación es el medio más idóneo para adquirir las habilidades y conocimientos. De ahí que, cada empresa debe

preocuparse en que estos se lleven a cabo. La parte del plan de capacitación debe considerarse la evolución sobre los resultados que se obtengan de la capacitación, estos deben ser medible a través de indicadores o parámetros que permitan determinar el efecto o impacto que generó para la empresa, los conocimientos o competencias desarrolladas por el servidor, a través de su aplicación en los procesos.

2.2.10 Estrategias de mejora a nivel individual e institucional

Según, (Carvajal et al., 2022) las estrategias con la que se puede mejorar el desempeño laboral son las siguientes:

- Realizar una campaña interna la cual difunda los valores de la microempresa, que el colaborador conozca los recursos que tiene para desempeñar mejor sus actividades.
- Establecer un método de integración entre colaboradores, es decir manejar actividades en las cuales los trabajadores se integren entre sí con las diferentes áreas y la interacción sea diversas.
- Entregar reconocimientos a los colaboradores que sobresalen en el cumplimiento de los objetivos empresariales.
- Desarrollar políticas empresariales en función del beneficio de los empleados.
- Implementar un sistema de quejas en el cual el colaborador pueda reportar alguna anomalía sin temor a ser sancionado por alguna autoridad o represalia entre compañeros.
- Establecer objetivos en paralelo, es decir que los objetivos de la empresa vayan en concordancia con los objetivos de superación de los empleados.
- Desarrollar procesos de capacitación y mejoramiento del perfil ocupacional de los trabajadores.

2.2.11 Internos de enfermería

Los internos de enfermería deben de tener la capacidad de resolver problemas que se presentan durante la práctica, esto está relacionado a la respuesta inmediata que tienen para resolver situaciones que se presenten durante la jornada laboral. Además, que deben tener habilidades, destrezas y estrategias que les ayuden a poder desempeñarse de manera positiva con los pacientes. De igual manera, deben cumplir con los horarios laborales que se les asignan, y contribuirán en las tomas de decisiones, comprometiéndose con la salud de cada

uno de sus pacientes siendo empáticos y solidarios, ya que dentro del ambiente hospitalario de demuestra la calidad y calidez de recuperación de los pacientes en un tiempo prolongado (Medina et al., 2024).

2.2.12 Función de los internos de enfermería

Según, (Fajardo y Maldonado, 2021), el interno rotativo: Es considerado aquel estudiante del área de salud que se encuentran cursando el último año de la carrera y que realiza labores asistenciales en los establecimientos de salud asignados. Este desarrolla actividades encaminadas a la atención directa a los pacientes u usuarios y deberá cumplir con los roles y funciones asignados en el área de salud (asistencial, gestora, investigadora) así como el cumplimiento de actividades académicas bajo la supervisión de los profesionales de salud, así como delegados de las instituciones de la institución universitaria.

2.3 Fundamentación de enfermería

2.3.1 Modelo demanda-control en el estrés laboral

Según, (Lescano, 2024), el modelo de demanda-control, es una teoría influyente en el campo del estrés laboral. Desarrollada por Karasek en la década de 1970, resulta ser una de las teorías con mayor influencia dentro de la investigación sobre el estrés laboral, se enfoca en la interacción entre las demandas laborales y el control percibido sobre el trabajo como factores determinantes del estrés. El modelo demanda- control del trabajo (DCT) plantea que el estrés laboral y el deterioro de la salud mental y física surge cuando las demandas laborales excesivas se encuentran con un alto nivel de control sobre el trabajo. La teoría de Karasek se basa en los siguientes fundamentos, demandas laborales es decir las exigencias psicológicas del trabajo, lo cual genera estrés y tensión; control sobre el trabajo, es decir el grado de autonomía y toma de decisiones en tareas y actividades por parte de los trabajadores; modelo bidimensional, la teoría propone un modelo que combina demandas laborales y control sobre estas, lo cual puede dar lugar a cuatro situaciones posibles:

- Alta tensión laboral (alta demanda-bajo control)
- Trabajo activo (alta demanda-alto control)
- Trabajo pasivo (baja demanda-bajo control)
- Baja tensión laboral (baja demanda-alto control)

2.3.2 Teoría de la Fijación de Metas de Locke

La aportación de Edwin Locke y la Teoría de la Fijación de metas, destaca la importancia de establecer metas en cualquier actividad, y a que estas motivan y guían las acciones, impulsando a las personas a dar lo mejor de sí mismas, a tener ilusiones o aspiraciones y a mejorar su rendimiento. Según esta teoría, las metas son más efectivas y motivadoras cuando son específicas, a corto plazo y desafiantes. Una meta se define como todo aquello que una persona intenta alcanzar, es decir, la finalidad de una serie de acciones. Cuando las metas son claras, alcanzables y desafiantes, los individuos se sienten inspirados y motivados para trabajar hacia su logro, lo que incrementa su compromiso y rendimiento al ser evaluados por los usuarios del servicio o del producto analizando su influencia o no (Sonda et al., 2024).

2.4 Fundamentos Legal

La Constitución de la Republica del Ecuador (2024) señala:

Art 326.- numeral 5 y 6 de la Constitución de la República determinan que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, y, que toda persona 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 (Ministerio del Trabajo, 2024).

Artículo 4.- De la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.- La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como finalidad promover e impulsar un ambiente de trabajo seguro y saludable en los centros y/o lugares de trabajo a nivel nacional; el ente rector de trabajo y la autoridad sanitaria nacional, en el ámbito de sus competencias, emitirán la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la misma que se desarrollará conforme la normativa vigente para el efecto (Ministerio del Trabajo, 2024).

Art 46.- De los riesgos psicosociales. Los riesgos psicosociales son aquellos que se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo pudiendo producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos para el trabajador y la relación con su entorno (Ministerio del Trabajo, 2024).

Dentro de las Normas Técnicas del Internado Rotativo Establecimientos de Salud señala:

Art. 10.- De la duración de la jornada. - Las y los estudiantes de pregrado en áreas de salud realizarán el internado rotativo, cuando corresponda, con guardias de 24 horas cada

cuarto día y participarán al día siguiente en la entrega de la guardia y en la visita médica. La o el estudiante debe tener como mínimo un día completo a la semana, como tiempo obligatorio de descanso. En los turnos de 24 horas, luego de 16 horas de labor asistencial continua, las y los estudiantes deben tener como mínimo un período de descanso de una hora, especialmente entre las 10 pm y 8 am. En los horarios nocturnos a partir de las 00h00, el horario podrá dividirse en períodos cortos de descanso de hasta 3 horas (Ministerio de Salud Pública, 2019)

2.5 Formulación de Hipótesis

H1: Existe una significativa relación entre los factores psicosociales y el desempeño de los internos de enfermería, Hospital General Dr. León Becerra Camacho, Milagro, 2025.

H0: No existe relación entre los factores psicosociales y el desempeño de los internos de enfermería, Hospital General Dr. León Becerra Camacho, Milagro, 2025.

2.6 Identificación y clasificación de variables

Variable independiente: Factores Psicosociales

Variable dependiente: Desempeño laboral

2.7 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de las variables

HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE MEDIR	INSTRUMENTO
H1: Existe una significativa relación entre los factores psicosociales y el desempeño de los internos de enfermería, Hospital Dr. León Becerra Camacho, Milagro, 2025.	V1: Los factores psicosociales.	Son hechos, situaciones o estados, consecuencia de la organización del trabajo, que tienen una alta probabilidad de afectar a la salud de la persona (USO, 2021).	Datos específicos del nivel de riesgo sobre la carga y ritmo de trabajo, competencia, recuperación, etc.	Carga y ritmo de trabajo Desarrollo de competencias Recuperación	Cantidad de tareas asignadas, horas de trabajo diario, ritmo de trabajo, apoyo del supervisor, percepción de descanso, nivel de energía,	Ordinal (Escala Likert 1–4) 4= Completamente de acuerdo 3= Parcialmente de acuerdo 2=Poco de acuerdo 1= En desacuerdo	Cuestionario de Evaluación de riesgo psicosocial - MT
H0: No existe relación entre los factores psicosociales y el desempeño de los internos de enfermería, Hospital Dr. León Becerra Camacho, Milagro, 2025.	V2: Desempeño Laboral	Las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización (Zaragoza et al., 2023).	Datos sobre la organización del Trabajo, liderazgo, trabajo en equipo, etc.	Organización del Trabajo Trabajo en equipo, Soporte y apoyo Liderazgo	Cumplimiento de tareas, planificación de actividades, puntualidad, apoyo del equipo de trabajo, clima laboral percibido.	Ordinal (Escala Likert 1–4) 4= Completamente de acuerdo 3= Parcialmente de acuerdo 2=Poco de acuerdo 1= En desacuerdo	Cuestionario de Evaluación de riesgo psicosocial - MT

Elaborado por: Karen María Ricardo Suárez, 2025

CAPITULO III

3. Diseño metodológico

3.1 Tipo de investigación

El presente estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo, correlacional de corte transversal. El enfoque cuantitativo nos permitirá recolectar datos estadísticos numéricos mediante un cuestionario donde evaluaremos el nivel de riesgo psicosocial de los internos de enfermería.

El tipo correlacional, debido que describiremos la relación que hay entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los internos de enfermería. De acuerdo, (Hernández Sampiere et al., 2014), este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más variables en una muestra o contexto en particular.

Corte transversal, puesto a que se recolectará los datos en un momento determinada mediante el un cuestionario de riesgo psicosocial a los internos de enfermería que están dentro de la institución, este cuestionario nos ayudara a poder obtener los resultados deseado, como lo indica, (Hernández Sampiere et al., 2014) “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”.

3.2 Métodos de investigación

El método que se aplico fue de campo, debido a que las variables no se manipularan y los resultados se van a extraer mediante los cuestionarios ya planteados para los internos de enfermería.

3.3 Población y muestra

La población diana se constituyen de los internos que realizan su internado rotativo en el Hospital General Dr. León Becerra Camacho.

3.3.1 Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Todos los internos rotativos de enfermería que conforman parte del Hospital General Dr. León Becerra Camacho.

- Todos los internos de enfermería que quisieron participar del estudio.

Criterios de exclusión

- Internos rotativos de enfermería que no quisieron formar parte de la encuesta.

3.4 Tipo de muestreo

La investigación utilizó el tipo de muestreo no probabilístico por convivencia, puesto a que se seleccionará a los participantes que estén disponibles y accesibles en el momento de la investigación. Los internos no serán elegidos al azar, sino que se toma a quienes cumplen con criterios de inclusión y están presentes durante el tiempo determinado del estudio. Además, se confirmó su participación mediante el consentimiento informado, de los cuales se tomó como muestra a 40 internos de enfermería. Mediante la fórmula para el coeficiente de correlación de Pearson $r = \text{cov}(X, Y) / (\sigma_x * \sigma_y)$ se obtuvo de $r = 0,84$, lo cual quiere decir que está dentro del rango de una correlación alta.

3.5. Técnicas recolección de datos

Cuestionario

La encuesta se basa en el riesgo psicosocial, la cual se aplicará a cada uno de los internos de enfermería para comprobar cómo afecta el riesgo psicosocial en el desempeño laboral.

3.6 Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial está dirigido a personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas con más de 10 trabajadores y/o servidores. El cuestionario propuesto por el Ministerio del Trabajo no es de aplicación obligatoria para la evaluación del riesgo psicosocial, la empresa o institución puede seleccionar otro instrumento de evaluación que cuente con los estudios de validez y fiabilidad nacional o internacional (Ministerio del Trabajo, 2024).

Para poder comprobar la confiabilidad que presenta el cuestionario se realizó la validez del alfa de Cronbach mediante la fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{58}{58-1} \left[1 - \frac{34,55108}{1116,644} \right]$$

$$\alpha = 0,986059$$

El resultado del coeficiente nos indica que la investigación tiene mayor confiabilidad, por lo tanto, la encuesta utilizada va a ser de gran ayuda para obtener resultados favorables.

3.7 Aspectos éticos

Para poder realizar esta investigación y obtener resultados, se realizó una solicitud dirigida a los respectivos directivos del Hospital General Dr. León Becerra Camacho y autoridades de la universidad firmadas por cada uno de ellos, con el fin de requerir el permiso respectivo para aplicar nuestro cuestionario a los internos de enfermería.

Asimismo, se garantizó el anonimato, tomando en consideración el consentimiento informado (Anexo 2), el cual fue entregado y socializado con cada uno de los internos que participaron en la investigación de manera voluntaria. La información proporcionada fue tratada de manera confidencial, empleándose únicamente con fines académicos y científicos, sin generar repercusiones personales y profesionales.

CAPITULO IV

4. Presentación de resultados

4.1 Análisis e interpretación de resultados

El cuestionario fue aplicado de manera virtual, utilizando la plataforma en línea Google Form, lo que permitió una mayor accesibilidad y recolección eficiente de respuestas. La virtualidad facilitó la participación de un mayor número de personas en un tiempo reducido.

Dando respuesta al análisis de los resultados de investigación referente al objetivo 1 sobre el nivel psicosocial que presentan en la dimensión de carga y ritmo de trabajo, se evidencia en la tabla 2 en la dimensión carga y ritmo de trabajo, que el 5% de los internos (N=2) presentan un nivel de riesgo alto, mientras que el 73% de la población (N=29) presentan un riesgo medio, por consiguiente, el 23% de la población (N=9) presentaron un nivel de riesgo bajo. Este hallazgo refleja del riesgo que se expone los internos de enfermería a la carga y el ritmo de trabajo no es tan alto, en comparación a los resultados de la investigación de (Espinoza et al., 2021), donde refleja un alto nivel de riesgo en esta dimensión con un 97,6% de su población.

Por otro lado, en la dimensión recuperación se observó que el 25% de la población encuestada (10 internos) presentan un riesgo alto, mientras que el 50% de la población (20 internos) están en un riesgo medio, el 25% restante de la población (10 internos), se encuentra en un riesgo bajo. Frente a este hallazgo se evidencia que hay una parte importante de internos presentan dificultad para recuperar energía adecuadamente después de su jornada laboral, por lo tanto, esto repercute en su desempeño laboral y bienestar. Resultados similares de otras investigaciones realizadas, como, por ejemplo, (Quispe, 2023), donde reflejan que durante pandemia el personal de salud se sometía a largas horas de trabajo, lo cual generó altos niveles de estrés, cansancio y ánimos depresivos, lo cual repercutía paulatinamente en niveles bajos de satisfacción laboral, recuperación física y emocional.

Tabla 2.

Nivel de riesgo psicosocial (carga y ritmo de trabajo, recuperación)

Dimensión	Riesgo			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Carga y ritmo de trabajo	23%	73%	5%	100%
Recuperación	25%	50%	25%	100%

Fuente: Programa de Excel
Elaborado por: Karen María Ricardo Suárez, 2025

Continuando con los resultados se presenta el análisis de evaluación del desempeño laboral de los internos de enfermería evidenciados en la tabla 3. En la dimensión de liderazgo se observó que un 5% de la población (2 internos) presento un nivel de riesgo alto, indicando que un pequeño grupo podría experimentar dificultad en la dirección y coordinaciones de actividades. Un 45% (18 internos) presentó un riesgo medio y el 50% restante presentó un riesgo bajo.

En cuanto a la dimensión de organización del trabajo, se identificó que el 8% (3 internos) presentó un riesgo alto, lo que podría reflejar dificultades en la planificación, coordinación, entre otras, el 50% (20 internos) presentó un riesgo medio y el 43% (17 internos) están en un riesgo bajo.

Tabla 3.

Desempeño Laboral

Dimensión	Nivel de riesgo			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo	50%	45%	5%	100%
Organización del trabajo	43%	50%	8%	100%

Fuente: Programa de Excel
Elaborado por: Karen María Ricardo Suárez, 2025

Dando respuesta al objetivo 3 sobre el riesgo psicosocial relacionado con el desempeño, se evidencia en la tabla 4 que mediante la correlación Pearson $r = \text{cov}(X, Y) / (\sigma_x * \sigma_y)$ se arrojó un valor de $r = 0,84$, lo cual indica la presencia de una correlación positiva alta entre las dos variables, además, la relación presentada es lineal fuerte, por ende, a medida que aumente el nivel de riesgo psicosocial de los internos de enfermería, también tiene a incrementarse el desempeño laboral y verse de tal manera afectada. Este hallazgo, puede compararse con una investigación realizada por (Molina y Espinoza, 2025), donde se determina que los riesgos psicosociales impactan el desempeño laboral del personal, provocando factores como el estrés, la sobrecarga de trabajo y las relaciones interpersonales inadecuadas.

Tabla 4.

Relación de los factores psicosociales y desempeño laboral

Encuestados	Y	Y	Covarianza (X, Y)	Desviación estándar X (σ_x)	Desviación estándar Y (σ_y)	Coefficiente de correlación (r)
40	6049	499	80409	959377	7005	0,83871643

Fuente: Programa de Excel

Elaborado por: Karen María Ricardo Suárez, 2025

4.2 Comprobación de hipótesis

Mediante la correlación de Pearson, se comprobó que existe una relación directa entre las dos variables descritas, además, luego de aplicar la encuesta a cada uno de los internos que se consideró que cumplía con los criterios de inclusión, analizar e interpretar los datos que se obtuvo con el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, otra prueba que si existe una relación entre los factores psicosociales con el desempeño laboral de los internos, ya que se presentó un nivel de riesgo medio y alto en las dimensiones de carga y ritmo de trabajo, recuperación, y a nivel global.

Por lo tanto, se confirmó que el desempeño laboral de los internos de enfermería que laboran en las diferentes áreas del Hospital General Dr. León Becerra Camacho tiene una relación con el riesgo psicosocial, ya que, al presentar un riesgo medio y alto, se ven afectados en el desempeño laboral.

5. CONCLUSIONES

Se concluye que, de acuerdo con de la carga laboral, ritmo de trabajo y recuperación, la mayoría de la población conformada por los internos presentan un nivel de riesgo medio. Este hallazgo permite que se consideren como un grupo vulnerable a la presencia de factores psicosociales. Si esta población se ve sobrecargada de actividades o tareas laborales y mantienen un horario poco favorable, falta de energía, pocas horas de sueño, el riesgo podría incrementarse y pasar a tener un nivel de riesgo alto, lo que resultaría desfavorable tanto para el bienestar de los internos de enfermería como para la institución.

Además, el desempeño laboral de los internos se vio afectado por la falta de coordinación de tareas y dificultad en la planificación, puesto que en estas dimensiones del cuestionario se reflejó un porcentaje considerable en riesgo medio, lo cual contribuye un importante riesgo psicosocial para los internos. Esto se debe a la sobrecarga de funciones, la presión por cumplir con múltiples responsabilidades en tiempos limitados y la usencia de estrategias de apoyo organizacional, estos factores generan estrés, fatiga y por ende un rendimiento ineficaz dentro del área laboral.

En conclusión, existe una relación fuerte entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los internos de enfermería, evidenciada mediante la correlación de Pearson ($r = 0,84$). Esto indica que los factores psicosociales constituyen un riesgo para la salud mental y emocional de los internos, lo que exige la implementación de estrategias preventivas y correctivas. Dichas estrategias se direccionan en mejorar la distribución de actividades para mejorar la carga laboral y reducir el estrés, fortalecer redes de apoyo y asegurar espacios de recuperación de energía adecuados, con la finalidad de fomentar un buen ambiente laboral y favorable para el desempeño de los internos de enfermería.

6. RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos, se implementó las siguientes recomendaciones para reducir el riesgo psicosocial en los internos de enfermería.

- Evaluar y optimizar la distribución de la carga laboral con los docentes tutores y jefes de área cada mes, para reducir el exceso de trabajo y asegurar un ritmo apropiado para los internos. Implementar espacios donde se pueda descansar durante la jornada laboral durante unos minutos, para contribuir a la recuperación física y mental de los internos de enfermería.
- Implementación de capacitaciones en gestión de tiempo y organización por parte de personas especialistas, designar supervisores dentro de la institución que orienten a los internos y proporcionen retroalimentación constante sobre su desempeño.
- Realizar evaluaciones regularmente del ambiente laboral y factores psicosociales, para supervisar el estado de los internos e identificar posibles problemas de manera oportuna. Por otro lado, se puede implementar un plan de acción institucional en salud ocupacional y bienestar laboral que incluya a los internos de enfermería, con seguimiento continuo y mejora constante.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alafoo, A., Mohamed, Z., Yusuf, A., Mubarak, H., Alaradi, S., & Al-Malali, A. (26 de Diciembre de 2024). El riesgo de estrés laboral y su impacto en el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud bahreiníes: un estudio transversal. *PubMed*, 16(2). <https://doi.org/10.7759/cureus.76413>
- Arapa, C., Bautista, V. B., Cardenas, T., León, H., & Vela, R. (2025). Factores psicosociales laborales y desempeño laboral de tutores de internado médico en una Universidad de Lima. *Revista Científica Ciencia de la Salud*, 7, 1-12. <https://doi.org/10.53732/rccsalud/2025.e7115>
- Cahuana, D., & Rodriguez, J. (Octubre de 2023). *Sobrecarga laboral en los internos de enfermería del Hospital del Norte IESS Los Ceibos*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil: Repositorio de UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/21148>
- Campoverde, A., Garcia, J., & Aguilar, S. V. (30 de Noviembre de 2024). Capacitación del personal administrativo para la mejora del rendimiento laboral. *Revista Religación*, 9(39), 1-13. <https://doi.org/10.46652/rgn.v9i39.1134>
- Cando, T., & Castillo, E. (2024). *FACTORES DE RIESGO Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL*. Universidad Técnica de Babahoyo. Babahoyo: UTB-FCS, 2024. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/16415>
- Caravaca, F., Pastor, E., Barrera, E., & Sarasola, J. (2022). Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social. *Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 39(1), 179-194. <https://doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.11>
- Carvajal, E., Reyes, A., & Zambrano, L. (Febrero de 2022). Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral de la Microempresa Hermanos “S” del cantón Pedr. *Ciencias Económicas y Empresariales*, 8(1), 92-110. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2559>
- Castaño, K., Moreno, N., & Cruz, M. (21 de mayo de 2021). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN ENFERMERAS*. CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS. Bello: Respositorio Uniminuto. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/16830>
- Castilla, D., & Cárdenas, M. (Diciembre de 2023). Factores de riesgo psicosociales y productividad de los internos de enfermería de la Universidad Norbert Wiener.

- Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(6), 197-206.
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i6.1433>
- Cortez, L., Pantoja, H., Cortes, D., Tello, M., & Nuncio, J. (28 de Abril de 2022). Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México. (I. Y. Crítico, Ed.) *Revista Académica USMA*, 10(2), 04-22.
<https://doi.org/10.37387/ipc.v10i2.288>
- Espinoza, F. D., & Capelo, R. C. (2021). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN PERSONAL DE SALUD DE HOSPITALES DE LATINOAMÉRICA*. Universidad del Azuay. Cuenca: Dspace de la Universidad del Azuay.
<http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/11188>
- Fadul, A. (3 de Abril de 2021). *Relación de la satisfacción profesional y el rendimiento laboral de los empleados del Departamento de Conciliaciones de una Entidad Financiera, en el año 2019*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Área de Gestión. Quito: Repositorio de UASB. Factorial: <http://hdl.handle.net/10644/8346>
- Fajardo, E., & Maldonado, N. (30 de diciembre de 2021). *PERCEPCIÓN DE LOS PROFESIONALES DE SALUD SOBRE EL ROL DEL INTERNO DE ENFERMERÍA EN EL DISTRITO 01D06*. Universidad Católica de Cuenca. Azogues - Ecuador: DSpace UCACUE. <https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/10382>
- Flores, E., & Tenorio, T. (2022). *Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales de enfermería del Hospital General San Francisco asociado a los cambios de servicio, durante el mes de junio de 2022*. Universidad de las Américas. Quito: Quito: Universidad de las Américas, 2022.
<https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14098>
- Galeano, N., & Cortes, S. (25 de Agosto de 2022). *LA SOBRECARGA LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES*. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Psicología. Cali: Repositorio Institucional Universidad Cooperativa de Colombia. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/46225>
- Gamarra, C., & Arevalo, R. (2023). Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica peruana. *Investigaciones e Innovación: Revista Científica de Enfermería*, 3(3), 7-18. <https://doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1829>
- Gaviola, S., Sapoznik, M., Contreras, A., & Perez, S. (2022). *Ministerio de trabajo empleo y seguridad: Argentina*.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf

- González, W., & Vilchez, R. (3 de abril de 2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*(51), 54-74. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Guzman, G. (8 de Marzo de 2022). *Scribd*. <https://es.scribd.com/document/563271804/7-factores-que-afectan-al-rendimiento-labora>
- Hernández Sampiere, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (S. d. C.V, Ed.) México: Sexta edición. <https://doi.org/978-1-4562-2396-0>.
- Inocencia, P. (2022). *Factores de riesgo psicosocial y el desempeño del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos De Mayo, Lima 2022*. Escuela Académico Profesional de Enfermería. Lima: Repositorio de UWIENER. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8201>
- Lescano, J. (2024). *El Efecto del Estrés Laboral en el Bienestar Psicológico de los Docentes de la Unidad Educativa "Glenn Doman" de la Ciudad de Ambato*. Universidad De Las Américas. Quito: Repositorio de UDLA. <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/16548>
- Llerena, G. (2022). *El acoso laboral o mobbing, identificación, prevención y tratamiento en el área administrativa de la empresa "TRANS EXPRES S.A" en el año 2020*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador., Área de Gestión. Quito: Repositorio de UASB. <http://hdl.handle.net/10644/8798>
- López, A., Cuenca, A., Bajaña, J., Merino, K., & Lopez, M. (Septiembre - Octubre de 2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina, Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8018. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887
- López, J., & López, N. (2024). Efectos de los Riesgos Psicosociales en las Empresas Mexicanas. *DIVULGARE*, 12(Especial), 44-51. <https://doi.org/10.29057/esa.v12iEspecial.12825>
- Mantilla, S. (7 de Mayo de 2022). *Universidad Espiritu Santo*. Noticias, Online: <https://uees.edu.ec/el-conflicto-en-el-ambito-laboral/>
- Medina, P., Torres, C., & Rebolledo, D. (2024). Competencias de los Internos de Enfermería en la Resolución de Problemas en la Práctica del Cuidado. *Revista Especialidades HAGP*, 3, 1-9. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11645011>
- Miguel, B., Hernández, R., Martínez, C., López, R., Blasco, J., & Bartolomé, A. (Diciembre de 2021). La insatisfacción laboral. *Revista Sanitaria de Investigación*, 2(12).

- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8277402>
- Ministerio de Salud Pública. (05 de septiembre de 2019). https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2021/06/Acuerdo_Ministerial_5286_NORMA_INTERNADO_ROTATIVO_5_SEP_2019_.pdf
- Ministerio del Trabajo. (14 de Diciembre de 2023). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-implementacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2024). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/DECRETO-EJECUTIVO-255-REGLAMENTO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-DE-LOS-TRABAJADORES.pdf>
- Molina, J., & Espinoza, R. (2025). Riesgos psicosociales, personal operativo, centro de salud tipo aYanzatza-Ecuador que impactan en su desempeño. *MQR Investigar* , 9(1), 1-25. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e324>
- Naranjo, D. (Julio-Septiembre de 2021). *Identificar al estrés laboral como principal riesgo psicosocial emergente en el personal de enfermería de un centro de salud de primer nivel de atención*. ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL. GUAYAQUIL – ECUADOR: DSpace en ESPOL. <http://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/52320>
- OMS. (2023). *Organización Mundial de la Salud*. <https://www.who.int/es/tools/occupational-hazards-in-health-sector/psycho-social-risks-mental-health>
- OMS. (2 de septiembre de 2024). *Organización Mundial de la Salud*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización Mundial de la Salud*. (21 de Febrero de 2023). <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Ortiz, M. (30 de Abril de 2025). *INSST*. <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema+13.+Estr%C3%A9s+laboral.pdf>
- Pachano, A. (enero-abril de 2022). LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN ECUADOR. *Revista Metropolitana de Ciencias Agrarias*, 5(1), 179-186. <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778113022.pdf>
- Román, G., Nava, M., Brito, J., Juárez, A., & Brito, E. (2024). Intervenciones para disminuir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo en personal de enfermería: Revisión sistemática. *Revista PubMed*, 5(2), 1142–1161. <https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v5i2.219>

- Sonda, R., Estolano, D., & Guerra, S. (2024). Teoría de la fijación de metas de Edwin Locke aplicando en equipos de trabajo hotelero de la Riviera Maya: Elemento posicionador en la plataforma TripAdvisor. *Revista Administración y Organizaciones*, 27(53), 1-21. <https://doi.org/10.24275/GWTM9868>
- USO. (23 de Abril de 2021). *Unión Sindical Obrera*. <https://www.uso.es/que-son-los-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo/#:~:text=El%20estr%C3%A9s%2C%20el%20s%C3%ADndrome%20del,pueden%20aparecer%20en%20el%20trabajo.>
- Zambrano, Q. E. (Abril de 2022). *Factores de riesgos psicosociales y clima organizacional en el personal administrativo de una comercializadora ferretera en Quito*. UCE. Quito: REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/27202>
- Zaragoza, W., Pineda, J., Salazar, L., & Silva, G. (Enero-Diciembre de 2023). Desempeño Laboral. *Revisión literaria*, 5(1), 1-12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

8. ANEXOS

Anexo 1. Aprobación del tema en la institución donde realizará la investigación.



UPSE

**FACULTAD DE CIENCIAS
SOCIALES Y DE LA SALUD**

CARRERA DE ENFERMERÍA

Oficio No. – 218--CE-UPSE-2025.

La Libertad, 20 de junio de 2025

Dr.
Santiago Gonzalo Yonfa Medranda,
**DIRECTOR ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL
GENERAL DR. LEÓN BECERRA CAMACHO**

En su despacho. –

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de parte de quienes conformamos la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La presente es para comunicar a usted que, en sesión de Consejo Académico de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud, fue aprobado el tema para el desarrollo del trabajo de investigación previa a la obtención al título de Licenciada en Enfermería a la estudiante:

No-	TEMA	ESTUDIANTE	TUTOR
1	FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS INTERNOS DE ENFERMERÍA. HOSPITAL GENERAL DR. LEÓN BECERRA CAMACHO. MILAGRO, 2025	KAREN MARIA RICARDO SUAREZ,	Lic. Surimana Morocho, Mgtr

Por lo antes expuesto, solicito a usted se sirva autorizar el ingreso a las áreas correspondientes para que la Srta. KAREN MARIA RICARDO SUAREZ, proceda al levantamiento de información dentro de la Institución a la cual usted dignamente representa, a fin de desarrollar el trabajo de investigación antes indicado

Particular que remito para los fine pertinentes.

Atentamente



Lic. Carmen Lascano Espinoza, Ph.D
DIRECTORA DE CARRERA

HOSPITAL GRAL. LEÓN BECERRA CAMACHO - MILAGRO


GERENCIA

RECIBIDO POR: *Carmen Lascano Espinoza*

FECHA: *05-27-2025*

HORA: *10:55*

C.C ARCHIVO



HOSPITAL GENERAL LEÓN BECERRA
DOCENCIA
MILAGRO

MSP-C255-64-H6-LB-2025-0381-E

07/07/2025

11:00

UPSE *¡crece con metas!*

f @ t v www.upse.edu.ec

Campus matriz: Santa Elena - ECUADOR
Código Postal: 240204 - Teléfono: (04) 781 - 732

Anexo 2. Consentimiento informado



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

CARRERA DE ENFERMERÍA Milagro, 25 de junio del 2025.

UNIVERSIDAD ESTADAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

CARRERA ENFERMERÍA

TEMA: FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS INTERNOS DE ENFERMERÍA. HOSPITAL GENERAL DR. LEÓN BECERRA CAMACHO. MILAGRO, 2025

OBJETIVO: Determinar la relación entre factores psicosociales y el desempeño laboral de los internos de enfermería. Hospital General Dr. León Becerra Camacho, Milagro, 2025.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo con cédula de identidad aceptado de manera voluntaria mi participación y declaro que ha sido informado de los objetivos del presente trabajo de investigación para la aportación de conocimientos necesarios para su desarrollo a cargo de la Srta. **KAREN MARÍA RICARDO SUÁREZ** con número de cedula **2400054769** mediante la aplicación del **Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en las diferentes áreas de la institución** que ayuda a identificar el nivel de riesgo psicosocial y como este se relaciona con el desempeño laboral de los internos.

De esta manera me dispongo a participar en el proyecto antes mencionado conociendo que toda la información que yo otorgue será confidencial y usada estrictamente con fines investigativos y académicos.

Participante

FIRMA

Ricardo Suárez Karen María

Autora de la Investigación

Agradezco su participación en el proyecto, para mayor información sobre la investigación comunicarse al correo: karen.ricardosuarez@upse.edu.ec o al celular: 0985617412.

Anexo 3. Instrumento aplicado (encuesta, entrevista estructurada, entre otros)

11.1 CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

Instrucciones para completar el cuestionario:

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

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

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

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

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

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

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL

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

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

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

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

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

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

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

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

Anexo 4. Figuras o gráficos estadísticos

Tabla 5.

Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Significancia	Estadístico	gl	Significancia
Factores psicosociales	,276	40	<,001	,829	40	<,001
Desempeño laboral	,210	40	<,001	,881	40	<,001

Fuente: Programa SPSS V. 30

Elaborado por: Karen María Ricardo Suárez, 2025

Análisis: Se observó que, mediante la prueba Shapiro-Wilk, el valor de significación estadístico para ambas variables ha sido menor ,001, o sea menor de 0.05 por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , lo que significa que los datos de la variable los factores psicosociales y el desempeño laboral, no tienen una distribución normal. Por lo tanto, se aplicará una distribución de estadística no paramétrica.

Tabla 6.

Factores de riesgo psicosociales

Dimensiones	Nivel de Riesgo			
	Bajo	Medio	Alto	
Desarrollo de Competencias	30%	70%	0%	100%
Margen de acción y control	25%	68%	8%	100%
Soporte y Apoyo	33%	68%	0%	100%
Otros puntos importantes	23%	55%	23%	100%

Fuente: Programa de Excel

Elaborado por: Karen María Ricardo Suárez, 2025

Análisis: En la tabla 6 se observa la dimensión de desarrollo de competencia donde 70% de la población (28 internos) encuestada se posiciona en un riesgo medio, esto puede

deberse a la falta de conocimientos de las áreas nuevas, o la posibilidad de no poder acoplarse al ritmo de trabajo de compañeros con más experiencias. Sin embargo, 30% restante de la población (12 internos), se coloca en un riesgo bajo.

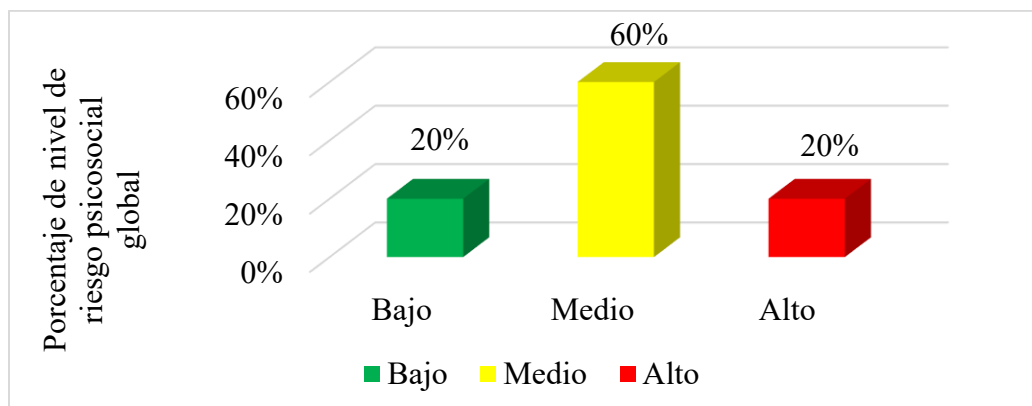
En la dimensión de Margen de acción y control, se presentó que el 8% de la población (3 internos) poseen un riesgo alto, mientras que el 68% de la población (27 internos) están en un riesgo medio, ya que existe la probabilidad las opiniones que suelen dar los internos no es tomada en cuenta o no es escuchada, sin embargo, no todos piensan lo mismo ya que el 25% (10 internos) manifiestan estar completamente de acuerdo que, si son tomados en cuenta, por ende, se colocan en un riesgo bajo.

Por otro lado, tenemos a la dimensión de Soporte y apoyo, donde el 68% de la población (27 internos) están dentro de un riesgo medio, de acuerdo con la literatura existe la viabilidad que las actividades sean distribuidas de forma incorrecta, además puede que dentro del equipo de trabajo no se fomenta la colaboración, compañerismo y existe falta de empatía. Mientras que el 33% restante de la población está dentro de un riesgo bajo.

Y por último tenemos a la dimensión donde tratan otros puntos importantes, se observa que el 23% de la población (9 internos) encuestados están en un nivel de riesgo alto, existe la posibilidad que no haya un buen ambiente laboral donde los internos puedan desempeñarse laboralmente bien, además, esto puede repercutir en el estado emocionalmente de los internos y provocara que no se pueda cumplir una jornada laboral como es debida. Los 22 internos representada por el 55% de la población están en riesgo medio por lo cual hay que tomar mucho en cuenta, sin embargo, el 23% restante de la población se coloca en un riesgo bajo.

Gráfico 1.

Nivel global de riesgo psicosocial



Fuente: Programa de Excel

Elaborado por: Karen María Ricardo Suárez, 2025

Análisis: Dando respuesta al objetivo 3 sobre el riesgo psicosocial de manera global relacionado con el desempeño, se evidencia en el gráfico 3 que el 60% de la población encuestada (24 internos) presentan un riesgo medio, mientras que el 20% de la población (8 internos) presentan un riesgo bajo y con consiguiente el 20% restante (8 internos) presenta un riesgo alto, lo que podría indicar que la población que esta entre un riesgo medio y alto serían los más afectados en desarrollar factores psicosociales y este se vea reflejado en el desempeño laboral en su área de trabajo. Este resultado lo podemos comparar con una investigación realizada por (Castilla y Cárdenas, 2023), donde se evidenciaron que los factores psicosociales afectaban significativamente en un nivel medio en la productividad a un 50% de los internos de enfermería, mientras que el 45% tenía un riesgo alto.

Anexo 5. Evidencias fotográficas



Ilustración 1 y 2. Socialización del cuestionario y firma del consentimiento informado

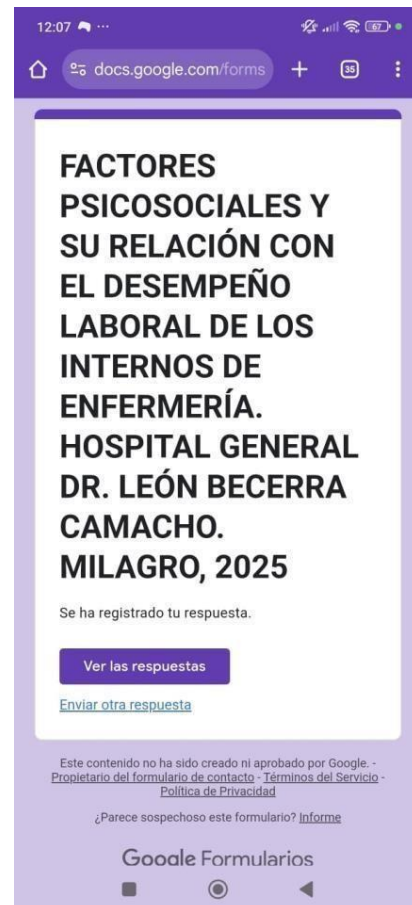
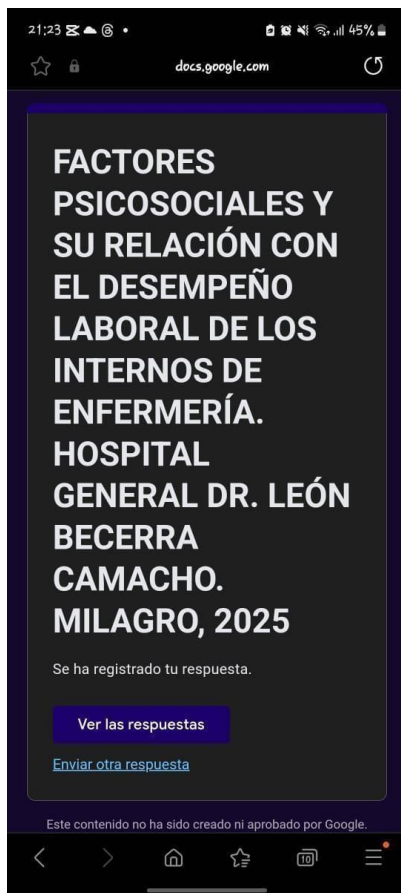


Ilustración 2 y 4. Registro de respuestas en la plataforma Google Form

Anexo 6. Reporte del sistema antiplagio COMPILATIO



CERTIFICADO ANTIPLAGIO

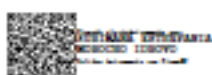
Colonche, 04 de agosto del 2025

001-TUTOR SMI -2025

En calidad de tutor del trabajo de titulación denominado **“FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS INTERNOS DE ENFERMERÍA. HOSPITAL GENERAL DR. LEÓN BECERRA CAMACHO. MILAGRO, 2025”**, elaborado por **RICARDO SUÁREZ KAREN MARIA**, estudiante de la Carrera de Enfermería. Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud perteneciente a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciada de Enfermería, me permito declarar que una vez analizado en el sistema antiplagio COMPILATIO, luego de haber cumplido con los requerimientos de valoración, el presente trabajo de titulación se encuentra con 7% de la valoración permitida, por consiguiente, se procede a emitir el presente informe.

Adjunto el reporte de análisis.

Atentamente,



Lic. Surimana Morocho Idrovo, Mgr.

Tutora del trabajo de titulación



