



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**TEMA:**

**Factores de riesgos psicosociales que afectan el desempeño del personal del Centro de Especialidades Médicas Mederi.**

**AUTOR (A):**

**Pérez Pozo, Luis Oswaldo**

**Previo a la obtención del grado académico de: MAGÍSTER EN  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**TUTORA (A):**

**Psic. Galarza Colamarco, Alexandra Patricia, Mgs.**

**Guayaquil, Ecuador  
17 de septiembre, 2025**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el **Ingeniero, Pérez Pozo, Luis Oswaldo**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo**.

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**Psic. Galarza Colamarco, Alexandra Patricia, Mgs.**

**REVISORA**

**Lic. Andrea Ocaña Ocaña, Ph.D.**

**DIRECTOR DEL PROGRAMA**

**Dr. Ricardo Loaiza Cucalón, Mgs.**

Guayaquil, a los 17 **días** del mes de **septiembre** del año **2025**.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Pérez Pozo, Luis Oswaldo**

**DECLARO QUE:**

El Proyecto de Investigación “**Factores de riesgos psicosociales que afectan el desempeño del personal del centro de especialidades médicas Mederi**” previa a la obtención del **Grado académico de Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de la tesis del grado académico en mención.

Guayaquil, a los **17 días** del mes de **septiembre** del año **2025**.

**EL AUTOR**



---

**Ing. Pérez Pozo, Luis Oswaldo**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**AUTORIZACIÓN**

**Yo, Pérez Pozo, Luis Oswaldo**

**DECLARO QUE:**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del proyecto de investigación del Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo titulada: **“Factores de riesgos psicosociales que afectan el desempeño del personal del centro de especialidades médicas Mederi”** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los **17 días** del mes de **septiembre** del año **2025**.

**EL AUTOR**



Firmado electrónicamente por:  
**LUIS OSWALDO PEREZ  
POZO**  
Validar únicamente con FirmaEC

---

**Ing. Pérez Pozo, Luis Oswaldo**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**INFORME COMPILATIO**

 **INFORME DE ANÁLISIS**  
magister

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES  
QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO DEL  
PERSONAL DEL CENTRO DE  
ESPECIALIDADES MÉDICAS MEDERI.**

**< 1%**  
Textos sospechosos

0% Similitudes  
0% similitudes entre comillas  
0% entre las fuentes mencionadas  
4% Idiomas no reconocidos (ignorado)  
< 1% Textos potencialmente generados por IA

Nombre del documento: TESIS OSWALDO - copia (10).pdf	Depositante: TRABAJO DE TITULACION LUIS OSWALDO PEREZ POZO	Número de palabras: 6567
ID del documento: b0547880714452faa4a0e3b1da46b201dc13b095	Fecha de depósito: 3/9/2025	Número de caracteres: 53,049
Tamaño del documento original: 773,96 kB	Tipo de carga: url_submission	
Autor: TRABAJO DE TITULACION LUIS OSWALDO PEREZ POZO	fecha de fin de análisis: 3/9/2025	

**TEMA:** Factores de riesgos Psicosociales que afectan el desempeño del personal del centro de especialidades médicas MEDERI

**MAESTRANTE:** Luis Oswaldo Pérez Pozo

**MAESTRIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, II COHORTE**

**ELABORADO POR:** Psic. Alexandra Galarza Colamarco, Mgs.



**DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

## **AGRADECIMIENTO**

Durante este tiempo he adquirido muchos conocimientos que han sido de gran importancia para mi carrera profesional, y ante todo doy las gracias a Dios por haberme brindado salud y fuerza para afrontar este desafío, ahora ya en esta etapa final quiero agradecer a todos los que formaron parte del desarrollo de mi carrera, ya que fueron quienes me brindaron aliento y motivación para no dejarme vencer ante las adversidades.

A mi familia agradecerles por su apoyo incondicional y su valioso cariño, por hacerme sentir respaldado en toda situación, el enseñarme que debemos luchar por todos nuestros sueños y su presencia ha sido un motor más para terminar mi objetivo.

A mis hermanos, tíos, por estar en el día a día conmigo en este proceso de estudios y fueron mi apoyo moral en mis estudios.

**Pérez Pozo Luis Oswaldo.**

## **DEDICATORIA**

Dedico este logro a mis padres quienes me han apoyado desde un inicio en cada uno de mis objetivos académicos y personales, han sabido ser mi guía con sus consejos, y sus enseñanzas, inculcándome siempre valores importantes para mi vida como la responsabilidad, respeto, honestidad y dedicación en cada uno de los desafíos que se han presentado a lo largo de mi carrera.

Este logro lo dedico además a mis hermanos quienes me han apoyado con sus palabras de aliento y motivación, anhelo que este eslabón de mi vida académica sea una guía y una inspiración para que logren todos sus objetivos y recuerden que cada sacrificio al final genera éxitos y satisfacción.

A todos mis familiares quienes me han brindado su ayuda y me han acogido después de largos viajes, ya que sin ellos no habría logrado culminar mi carrera.

**Pérez Pozo Luis Oswaldo.**

## Índice General

1. INTRODUCCIÓN .....	1
OBJETIVOS .....	5
Objetivo General .....	5
Objetivos específicos.....	5
2. PLANTEAMIENTO DEL TRABAJO .....	6
Problema central.....	7
Justificación .....	8
3. MARCO TEÓRICO Y REFERENCIAL.....	11
3.1 Riesgo Laboral.....	11
3.2 Definición del riesgo psicosocial.....	11
3.2.1 Evaluación del Riesgo Psicosocial .....	13
3.3 Constitución de la República del Ecuador .....	14
4. METODOLOGÍA.....	16
4.1 Tipo de análisis .....	16
4.1.1 Análisis descriptivo .....	16
4.1.2 Gráficos.....	16
4.1.3 Tablas .....	16
4.2 Métodos.....	17
4.2.1. Investigación Cuantitativo .....	17
4.3 Técnicas e instrumentos .....	18
4.3.1 Encuesta .....	18
5. ANÁLISIS Y RESULTADOS.....	23
6. DISCUSIÓN .....	28
7. CONCLUSIONES.....	31
8. RECOMENDACIONES.....	33
9. REFERENCIAS.....	34
10. ANEXOS .....	38

## Índice de tablas

Tabla 1. Dimensiones y sus definiciones.....	19
Tabla 2. Resultados Globales de Riesgos Psicosociales .....	26

## Índice de Gráficos

Gráfico 1. Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión .....	24
Gráfico 2. Factores con Riesgo Medio.....	25

## RESUMEN

Un factor de riesgo psicosocial es considerado una condición presente en el trabajo de una persona que puede afectar de manera negativa en la salud, desempeño, el desarrollo y el bienestar laboral y personal del trabajador. El objetivo principal de este estudio fue analizar los riesgos psicosociales en los trabajadores del Centro de Salud Mederi mediante la implementación de encuestas, con el fin de determinar su impacto en la salud. Se aplicó un cuestionario de 58 preguntas elaborado por el Ministerio de Trabajo en el año 2018, administrado de forma voluntaria y anónima para garantizar la confidencialidad de los participantes.

Los resultados fueron destacados, evidenciando que el 93% de los trabajadores presentó un nivel de riesgo bajo y 7% un nivel de riesgo medio, con dominio en las dimensiones de doble presencia, recuperación, salud auto percibida, además en carga y ritmo de trabajo. Se determina que, en el lapso comprendido entre los meses de junio a agosto, el personal del Centro de Especialidades Mederi no sufrió impacto psicosocial de alto nivel. Teniendo en cuenta que, se recomienda continuar la investigación de otros aspectos intra y extralaborales que podrían influir en las dimensiones que mostraron niveles intermedios de riesgo psicosocial.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, estrés laboral, ambiente de trabajo, condiciones de trabajo, Riesgo laboral.

## ABSTRACT

A psychosocial risk factor is considered a condition present in a person's work that can negatively affect their health, performance, development, and well-being at work and at home. The main objective of this study was to analyze psychosocial risks among Mederi Health Center employees through surveys to determine their impact on health. A 58-item questionnaire developed by the Ministry of Labor in 2018 was administered voluntarily and anonymously to ensure participant confidentiality. The results were notable, showing that 93% of employees presented a low risk level and 7% a medium risk level, with predominance in the dimensions of dual presence, recovery, self-perceived health, and workload and pace. It was determined that, between June and August, the Mederi Specialty Center staff did not suffer any high-level psychosocial impact. Considering this, it is recommended to continue investigating other intra- and extra-work aspects that could influence the dimensions that showed intermediate levels of psychosocial risk.

Keywords: Psychosocial risks, work stress, work environment, working conditions, occupational risk.

## 1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la población se desenvuelve en continuos cambios a escala mundial, en el aspecto laboral se logra evidenciar elevadas exigencias por parte de los empleadores a sus trabajadores, además, una elevada competitividad entre empresas. Esto provoca varios problemas, como el agotamiento emocional, estrés, ansiedad, entre otros, lo cual conlleva a un menor desempeño laboral en los trabajadores de las empresas y una baja calidad en el bienestar de los trabajadores. (Carvo, 2024) Tal es el caso de los países del primer mundo en las que se observa que la elevada exigencia laboral, entre otros factores de riesgo psicosocial, afecta directamente a la empresa. En Corea del Sur, se evidencia un alto índice de muertes a causa del estrés y depresión en su población laboral (´Feria, 2024). Estos problemas afectan de manera directa en la productividad del personal trabajador de una empresa, teniendo así repercusiones a nivel personal, profesional y en el desempeño laboral. (Carvo, 2024)

Según lo detallado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo los riesgos psicosociales tienen su origen por errores o complicaciones en la concepción, nivel de estructura y gestión del trabajo, además de un contexto deficiente dentro del ámbito laboral, que afecta a nivel psicológico, físico y social. Además de su efecto perjudicial en la salud individual, estos riesgos pueden disminuir la eficiencia de las organizaciones y economías nacionales. (Occupational Safety and Health Administration, 2025) El 60% de la población mundial trabaja, y

se debe asegurar su derecho a un entorno laboral seguro y sano que apoye la buena salud mental. (World Health Organization, 2024)

El medio ambiente del trabajo engloba el puesto y los puntos de exposición que pueden afectar tanto la experiencia de estrés como la salud psicológica y física. A esto también se suma la carga de trabajo excesiva, relacionada con el absentismo y ausencia por diagnósticos psiquiátricos, como depresión y/o ansiedad. Los trabajadores de la salud, se enfrentan a muchas situaciones de estrés, que se produce por aumento de carga de trabajo, jornadas extensas con reducción de tiempos de descanso, entre otros riesgos que forman parte de la vida cotidiana de los profesionales de la salud, produciendo reacciones psicológicas que pueden incluir un estado de ánimo bajo, con agotamiento, poca motivación y pensamientos suicidas, a nivel físico pueden presentar, cambios de apetito, peso, enfermedades cardiovasculares, dermatológicas u osteomusculares. (International Labour Organization, 2020)

Un factor de riesgo psicosocial es se refiere a cualquier condición psicosocial presente en el trabajo de una persona que puede afectar de manera negativa en la salud, desempeño, desarrollo y bienestar laboral y personal. (Soliz, 2022) La respuesta del trabajador a la sobrecarga laboral se la denomina con estrés laboral, que surge cuando los conocimientos y capacidad de resistencia no se corresponden a las exigencias del trabajo ni expectativas de la organización empresarial. Esto se encuentra interrelacionado con el desarrollo de la violencia laboral, ya que tiene lugar cuando el acoso genera niveles elevados de estrés que pueden afectar al

trabajador y a sus compañeros. En este punto también se evidencia la influencia de la digitalización del trabajo que permite brindar mayores oportunidades, sin embargo, reduce la autonomía, privacidad, incrementa la carga laboral y dificulta la conciliación de la vida laboral y privada.

Dentro del ámbito psicosocial que compete el presente estudio de caso, se determina que la línea de investigación está relacionada con la salud integral y bioconocimiento, enfocándose en la sublínea de investigación de las enfermedades emergentes y reemergentes. En los últimos años se han investigado diferentes consecuencias derivadas de la exposición a riesgos psicosociales tomando en cuenta los antecedentes personales y las condiciones de trabajo en el que se desenvuelve el trabajador. Las capacidades, necesidades, expectativas y competencias se relacionan con la disminución del ánimo tanto en las actividades laborales como personales, baja motivación para efectuar nuevos proyectos o enfrentar desafíos, agotamiento, ansiedad, burnout, depresión, pensamientos suicidas, aumento de consumo de sustancias nocivas como alcohol o tabaco, automedicación y cambio de nivel de actividades. Los elementos de trabajo abarcan diferentes aspectos como el ambiente del trabajo, que considera las características del entorno como: temperaturas bajas o altas, iluminación, ruido, aromas debido a químicos, humedad y ventilación; aspectos organizacionales que implican la relación contractual como: horarios laborales estandarizadas de 8 horas, salario acorde a las actividades laborales, cultura, carga de trabajo, plazo de cumplimiento, control de tareas, método de trabajo, puesto laboral, gestión y puntualidad; relaciones sociales que implican relaciones laborales con jefaturas o cargas de alto

nivel, compañeros de trabajo, y contacto social con receptores de servicios o prestadores externos. Entre las consecuencias derivadas de los elementos de trabajo están: ausentismo, insatisfacción en las actividades laborales y privadas, aumento en la rotación del personal, mayor carga de trabajo por redistribución de tareas, requerimiento de mayor supervisión por riesgo de errores que afecten la productividad empresarial, incumplimiento de horario laboral, impacto en el rendimiento, costos económicos por indemnización, juicios, accidentes de trabajo y errores, impacto en el servicio que proporciona la organización. (Valencia, 2023)

El centro médico de especialidades Mederi, es una empresa dedicada al servicio de la población brindando diferentes servicios en áreas correspondientes a consulta externa, sala de procedimientos, y laboratorio, esta unidad de salud es objeto de estudio debido a que se encuentra en una ciudad con alto flujo de empresas relacionadas con el ámbito petrolero, lo cual podría repercutir en la estabilidad económica, familiar y social del trabajador de la salud, buscando conocer cuáles son los factores de riesgos psicosociales que están afectando al personal para poder tomar medidas preventivas a tiempo y brindar una mejor calidad de vida laboral a los trabajadores del centro médico, con la finalidad de que tengan un bienestar tanto en el trabajo como en su entorno familiar.

## **OBJETIVOS**

### ***Objetivo General:***

- Analizar los riesgos psicosociales presentes en los trabajadores del Centro de Especialidades Médicas Mederi a través de la aplicación de encuestas al personal para determinar la afectación del ambiente laboral y en la salud de los trabajadores.

### ***Objetivos específicos***

- Identificar los tipos de riesgos psicosociales existentes que afectan a los trabajadores del Centro de Especialidades Médicas Mederi.
- Determinar el tipo riesgo psicosocial con mayor impacto en los trabajadores del Centro de Especialidades Médicas Mederi.
- Plantear estrategias para prevenir, mitigar y corregir los riesgos psicosociales identificados en los trabajadores del Centro de Especialidades Médicas Mederi.

## 2. PLANTEAMIENTO DEL TRABAJO

El centro médico de especialidades Mederi, ubicada en la provincia de Orellana, cantón El Coca, oferta servicios de salud, tales como laboratorio clínico, área de enfermería, radiología, departamento de inmunizaciones, sala de procedimientos menores y esterilización, sala de ecografía, consulta externa de medicina general y especialidades, contando con una población general de 15 trabajadores distribuida en áreas correspondientes a las actividades administrativas y operativas, que se enfocan particularmente a la población trabajadora del sector petrolero, sin embargo, también se brinda atención médica a la población en general, por lo tanto, todo el personal del centro de especialidades médicas Mederi se encuentran en constante interacción con una amplia diversidad de pacientes, que pertenecen a diferentes estratos económicos, sociales, y culturales, tomando en consideración que la ubicación de la unidad de salud es en la Amazonía ecuatoriana.

Los actores principales dentro de la investigación son, el personal del área administrativa, médicos, enfermeras y personal de servicios generales, que prestan sus servicios dentro del centro médico Mederi en la ciudad de Orellana. El Centro de Especialidades Médicas Mederi fue creado el 16 de marzo de 2015, y durante estos años el personal ha rotado de manera constante por lo que mucho del personal inicial ya no está presente en la empresa. Estos factores afectan al personal, debido a que el personal existente debe recibir a los nuevos compañeros de labores, lo cual afecta de manera importante a las diferentes áreas, y de manera particular al área de atención al cliente. Este motivo impulsa a investigar qué

factores psicosociales están afectando a los trabajadores del centro de salud, con la finalidad de identificarlos de manera precisa para buscar métodos que puedan brindar una ayuda oportuna.

Debido a la ubicación geográfica donde se encuentra el centro médico, la productividad se ve altamente influenciada por las actividades económicas petroleras, es decir la estabilidad laboral se relaciona directamente con la inversión en proyectos petroleros, por ende, cuando existe una disminución o ausencia de la misma, se presentan repercusiones en todas las actividades económicas que se encuentran en las ciudades cercanas, es decir, esta situación afecta a la región amazónica en general, especialmente por la disminución de plazas de empleos, contratación de prestadores y rotación de divisas. Estos factores tienen importante relevancia para todos los trabajadores del centro y generan incertidumbre laboral sobre lo que les depara el futuro, descuidando sus actuales responsabilidades, afectando su desempeño, su eficiencia y eficacia profesional.

### **Problema central**

El centro de especialidades médicas Mederi Cada día atiende alrededor de 40 pacientes, quienes reciben atención de salud en las diferentes áreas. Los clientes pertenecen a diferentes grupos de edad y tienen variedad de características al momento de acudir por necesidad de servicios de salud. Los profesionales que brindan su servicio en las diferentes áreas mantienen una atención directa con el paciente solicitando información para la base de datos, por tales razones, el personal debe tener toda la predisposición para brindar un adecuado servicio, por

lo antes expuesto, se puede presentar afectación en el desempeño del personal, llevándolo a cometer errores, conductas inadecuadas e incluso tratar con agresividad al momento de comunicarse con el paciente. Este comportamiento puede verse influenciado por aspectos individuales, problemas familiares e incluso motivos externos al trabajo, este comportamiento del trabajador hacia la paciente afecta la realización de las tareas diarias, y agravarse también por el exceso de carga laboral o mala distribución, convirtiéndose en un riesgo latente para el trabajador al momento de ejecutar su trabajo. Por tal motivo, se debe intervenir con ayuda profesional y dar el respectivo seguimiento al trabajador involucrado en los servicios de salud, con el fin de mejorar su desempeño y así evitar daños en la salud física y psicológica del trabajador. Se percibe que el personal ha tenido conflictos con los clientes, pero no sé ha realizado ningún tipo de estudio para una intervención adecuada de parte del Centro médico hacia sus colaboradores.

### **Justificación**

La presente investigación permitirá conocer los riesgos psicosociales que se presentan para los trabajadores en los espacios de trabajo y determinar estrategias básicas para prevenir, minimizar y corregir su presencia en el centro médico, es importante mencionar que la meta del reconocimiento de los riesgos psicosociales es que el trabajador se vea sometido a exponerse a los mismos por permanecer en un puesto laboral. (Hernandez, 2020)

Los constantes cambios en el ritmo de vida de las personas que se han presentado en los últimos años tiene una influencia directa en las múltiples

modificaciones que enfrenta el ser humano generando incertidumbre en múltiples aspectos como laboral, personal, social, familiar, interpersonal, etc, lo que en gran parte genera inestabilidad laboral y alteraciones de la salud mental de los trabajadores, ante este tipo de situaciones las organizaciones, administraciones y empresas tanto públicas como privadas han venido incorporando entre sus reglamentos y normas un rol más protagónico sobre el bienestar y mejoría en el ambiente de trabajo, anteriormente el trabajador tenía un papel mecánico dentro de la empresa donde laboraba donde su único objetivo era cumplir la meta establecida por su empleador, pero con el paso del tiempo ha pasado a ser un recurso valioso y los espacios donde se desenvuelve más a menos y sanos, sin embargo no todas las organizaciones están interesadas en colaborar para ello, generalmente esto puede variar por la envergadura de la organización y los recursos que emplee para ello. (Cabrera, 2022)

El estrés laboral y la ansiedad representan un estado de agobio con afectación importante en el ámbito psicológico a causa del trabajo que tiene relación con el desarrollo de síntomas psicósomáticos, psicológico y emocionales, los mismos que pueden producir alteraciones físicas como manifestaciones gastrointestinales, dificultad de atención y concentración, ansiedad o depresión, pérdida de autoestima, etc. Esto se presenta como respuesta negativa ante las exigencias de un trabajo que o presenta concordancia con las capacidades, retribuciones, recursos o las necesidades del trabajador. (Campoverté, 2022) En este caso, las intervenciones y acciones que se pueden aplicar para disminuir este tipo de situaciones negativas deben tener una visión amplia, donde se tomen medidas para mejorar, garantizar el

bienestar y competitividad de la población trabajadora, priorizar su salud y las condiciones del ambiente de trabajo, en conjunto con la calidad de vida del trabajador marchen paralelamente. Por último, se recalca que el punto más importante para priorizar en los trabajadores es la salud ya que el bienestar y el sentimiento de felicidad son en su mayoría percepciones vitales que se ven influenciadas de manera positiva o negativa por el ambiente y situaciones que ocurren en el trabajo. (Hernandez, 2020)

El presente proyecto tiene la autorización por parte de los directivos de la empresa y cuenta con la participación de los colaboradores, lo que permite el acceso a la información y la aplicación de instrumentos para recoger datos y obtener resultados para el estudio.

### **3. MARCO TEÓRICO Y REFERENCIAL**

#### **3.1 Riesgo Laboral**

Los riesgos se presentan de manera constante y son parte de las actividades y entorno en donde se desenvuelve el ser humano ya sea en la vida social, personal, laboral, familiar, etc. Esto se debe a que el ser humano no posee la capacidad de controlar las situaciones o factores externos a el que puede afectar o perjudicar la salud o bienestar psicosocial. Pero existe la posibilidad de reducir la probabilidad de que estos riesgos le afecten en cualquier entorno en donde se desenvuelva. (Valencia, 2023)

Entender a los riesgos laborales, es poseer un pilar fundamental en la relación del individuo – organización. Es así como, el riesgo laboral es definido como un conglomerado de factores que pueden ser de carácter físico, psíquico, químico, ambiental, social y cultural; que pueden llegar a tener una repercusión sobre el ser humano; es así como su interrelación y efectos van a generar una enfermedad ocupacional. (Badía, 1985)

#### **3.2 Definición del riesgo psicosocial**

La (International Labour Organization, 2013) afirma que los factores de riesgo psicosociales son características derivadas de las condiciones del trabajo que desempeña una persona y que tienen la capacidad de afectar directamente la salud del trabajador mediante múltiples mecanismos de tipo psicológicos y fisiológicos que desencadenan estrés.

Así también el (Ministerio de Trabajo, 2018) menciona que los riesgos psicosociales se derivan de las posibles deficiencias o fallas en la gestión, organización y/o diseño del trabajo.

Algo similar menciona (García, 2020) quien afirma que los riesgos psicosociales son todos los aspectos intralaborales, externos o extralaborales y las condiciones intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica que incluye las percepciones del ambiente laboral y experiencias a lo largo de la trayectoria influyen en la salud y desempeño de los trabajadores.

Por otro lado, (Quelal, 2022) sugiere que un riesgo psicosocial emergente tiene algunos caracteres que lo diferencian como: a) Los nuevos procesos, tecnologías, lugares de trabajo, cambios sociales u organizativos; o b) se refiere a un factor conocido, que se reconoce como un nuevo riesgo por avances científicos o percepciones sociales. Así también se señala que es un riesgo el cual va en aumento cuando: a) acrecientan el número de situaciones de peligro; b) la probabilidad de exposición al riesgo se desarrolla; o c) deterioran los efectos sobre la percepción de salud física y psicológica de los trabajadores.

Efectos del riesgo psicosocial; de acuerdo con varias investigaciones a nivel mundial se demuestra sustancialmente que existe una relación establecida entre riesgos psicosociales y consecuencias sobre la salud de los trabajadores la cual puede tener repercusiones tanto de manera física, mental y social; por consiguiente, los riesgos psicosociales se convirtieron en un problema de salud para el estado, y

así exponiendo su clara repercusión para la sociedad en general. (World Health Organization, 2018)

### **3.2.1 Evaluación del Riesgo Psicosocial**

La evaluación de riesgos psicosociales se efectúa gracias a diversos métodos que apuntan al origen de los problemas respetando el objetivo de prevenir estos riesgos desde el origen, es decir, a las intervenciones desde el nivel organizativo del trabajo. Hay que comprobar que el método de evaluación psicosocial se enfoca en cuatro grandes grupos de riesgos: exigencias por parte del empleador; influencia de otros factores a nivel intra y extralaboral con posibilidades de desarrollo personal; apoyo social por la empresa; y calidad de liderazgo para una organización adecuada y planificación estandarizada y compensaciones del personal trabajador. (Limaico, 2020)

La evaluación psicosocial busca el mismo objetivo que otros aspectos de la prevención de riesgos laborales: reconocer los factores de riesgo; planificar y proponer estrategias; y planes de acciones dirigidos a la mejora para prevenir daños. Sin embargo, en la realidad, el ámbito psicosocial puede tener un análisis y resultados más complejos por múltiples motivos. En primera estancia, se puede identificar la dificultad de establecer una relación directa que explique el origen y la relación entre los factores de riesgo y consecuencias. El punto crucial se basa en que la pérdida de salud causada por complicaciones de situaciones psicosociales inadecuadas no se debe a una relación causa-efecto directa, sino que se debe a efectos multifactoriales. A pesar de que es imprescindible el cumplimiento de las

diversas exigencias que abarcan el ámbito legal, la evaluación de los múltiples factores psicosociales permitirá reconocer probables errores o fallas de la organización que tienen el potencial de generar anomalías y perjuicios en la articulación y funcionamiento de la organización. (Moreno, 2010)

### **3.3 Constitución de la República del Ecuador**

En su artículo 33 se enfatiza que el trabajo es un derecho y deber a nivel social y económico, representa la fuente más importante para la realización personal y laboral, además constituye la base de la económica de la sociedad, el estado debe garantizar que todas las personas que pertenecen a la población trabajadora tengan un pleno respeto a su dignidad, con una vida decorosa, remuneración digna y acorde a sus capacidades y actividades laborales, remuneraciones y retribuciones justas en la empresa donde laboren, el desempeño de un trabajo que permita mantener una salud física y mental con bienestar, y por último que el trabajo que ejerce sea escogido de manera libre, voluntaria y aceptada. (Asamblea Constituyente/ Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008, 2008)

El artículo 326, literal 5 se enfoca en que toda persona que se encuentra laborando en una institución tiene el derecho de desarrollar sus labores en un ambiente sano, que asegure tanto su integridad física y psicológica, brindando importancia a la salud, integridad, higiene, bienestar en todos los ámbitos (personal, familiar profesional, social, etc), y seguridad laboral que garantice una vida digna. (Asamblea Constituyente/ Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008, 2008)

### **3.4 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

El capítulo III en el artículo 11, literal B, señala la importancia de identificar y realizar una adecuada evaluación de los riesgos presentes en el trabajo, de una manera inicial y posteriormente con valoraciones periódicas, todo esto con el objetivo de planificar de forma adecuada las acciones enfocadas a la prevención, a través de sistemas específicos de vigilancia epidemiológica ocupacional con articulación de otros sistemas con el mismo objetivo, basados en mapa de riesgos. (Comunidad Andina de Naciones/Registro Oficial Suplemento 461 de 15-nov.-2004, 2004).

## **4. METODOLOGÍA**

El centro de salud donde se realizó la investigación es un establecimiento que brinda atención a una población beneficiaria de 40 pacientes diarios, el Centro de Especialidades Médicas MEDERI, cuenta con personal administrativo, operativo todos ellos con contratos vigentes de trabajo mayor a 3 meses, con una jornada de 8 horas diarias, con un total de 15 personas trabajando en diferentes áreas. El centro brinda servicios de salud en: consulta externa, consulta interna y especialidades como ginecología/obstetricia, medicina general, oftalmología, cardiología, pediatría, dermatología, traumatología, otorrinolaringología, psicología y fisioterapia, radiografía y apoyo diagnóstico en laboratorio de análisis clínico.

### **4.1 Tipo de análisis**

#### ***4.1.1 Análisis descriptivo***

Se utilizó este método para caracterizar los aspectos más relevantes sobre los riesgos y cómo afecta la salud de los trabajadores, los resultados obtenidos en la investigación consideraron los parámetros y referencias de las encuestas. Para esto, se aplicaron algunos recursos:

#### ***4.1.2 Gráficos***

Elemento visual en el cual se realizaron resúmenes de los datos obtenidos con porcentajes en representación de cada una de las dimensiones,

#### ***4.1.3 Tablas***

Este elemento es de vital importancia su aplicación para la comprensión de los datos, especialmente para la representación de los riesgos bajo, medio y alto.

## **4.2 Métodos**

Los estudios cuantitativos cumplen una función prioritaria en la investigación científica y académica, al permitir realizar una medición exacta y análisis profundo de los datos numéricos con precisión, para concluir con el establecimiento del plan de prevención.

Debido a esto se aplicó la encuesta desarrollada por el Ministerio de Trabajo en el año 2018, que consta de 58 preguntas con la valoración de un total de 8 dimensiones con el fin de promover el cumplimiento a la evaluación de los factores de riesgo del programa de prevención de riesgos psicosociales. (trabajo, 2018)

### **4.2.1. Investigación Cuantitativo**

Este método de investigación sistemática permitió evaluar por métodos estadísticos. Facilitó la creación de estadísticas y aplicación de evaluaciones matemáticas, como en este caso de la encuesta del Ministerio de trabajo aplicada a los trabajadores del centro médico, cuyos resultados se presentaron en forma de tablas o gráficos, permitiendo tener información más verídica y confiable con resultados reales, facilitando la toma de decisiones e implementación de propuestas exactas a los resultados obtenidos de la investigación.

### **4.3 Técnicas e instrumentos**

El cuestionario es un instrumento de recolección de datos a través de una serie de preguntas que tienen el fin de recopilar información de los participantes en el estudio, respecto a una o más variables a medir (Hernández et al., 2010).

Se aplicaron las siguientes técnicas, cuestionario de riesgo psicosocial del ministerio del Trabajo al personal administrativo, operativo del Centro de Especialidades Médicas Mederi, para conocer los niveles de riesgo psicosocial existente en los espacios laborales y su satisfacción en el trabajo. Para la ejecución de la investigación se obtuvo la aprobación del centro médico y por consiguiente el consentimiento del personal administrativo y operativo teniendo en cuenta los principios de ética: como el derecho a la confidencialidad y la privacidad de la información obtenida a través del anonimato. (Ver anexo 1)

#### **4.3.1 Encuesta**

Es una herramienta clave para obtener datos cuantitativos del personal que labora en el centro médicos. Para identificar el nivel y los tipos de riesgo psicosocial fue necesaria la implementación total de la encuesta de riesgo psicosocial validada por el Ministerio del Trabajo. La encuesta está distribuida por 8 dimensiones que concuerdan con las variables abordadas en el presente estudio. (Ver tabla 1)

**Tabla 1. Dimensiones y sus definiciones.**

<b>Dimensiones</b>	<b>Definiciones</b>
Carga y ritmo de trabajo	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.
Desarrollo de competencias	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.
Liderazgo	Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.
Margen de acción y control	Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales.)
Organización del trabajo	Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.
Recuperación	Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales.
Soporte y apoyo	Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales.
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.
Otros puntos importantes: Acoso laboral	Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.
Otros puntos importantes: Acoso sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.

#### **4.4 Metodología**

Estudio transversal de caso; n = 15; muestreo por conveniencia; cuestionario del Ministerio del Trabajo (2018, 58 ítems/8 dimensiones); puntos de corte oficiales.

#### **4.5. Procedimiento de cálculo y tabulación cuestionario Ministerio del trabajo**

Para el proceso de cálculo y tabulación de los resultados obtenidos es necesario aplicar los siguientes pasos:

##### **Recolectar información**

Cada trabajador contesta de manera anónima el cuestionario del Ministerio del trabajo, estructurado por preguntas específicas según sus dimensiones (carga, doble presencia, ritmo de trabajo, etc.).

Se copilan y se registra los cuestionarios de manera física o digital, y se mantienen en una base de datos.

##### **Codificación de respuestas**

Cada respuesta correspondiente a los ítems del cuestionario del ministerio del trabajo se registra en un Excel o software.

Cada respuesta tiene un valor, numero preestablecido según la escala del cuestionario.

##### **Tabulación**

Se contabiliza los ítems y las dimensiones del cuestionario de riesgo psicosocial del Ministerio del trabajo.

Se realiza el conteo “puntuaciones promedio” por pregunta y por cada dimensión del cuestionario de riesgo psicosocial del Ministerio del trabajo.

Se verifica los resultados porcentajes de riesgo, divididos en “bajo, medio y alto”, según como lo establece el propio Ministerio del trabajo con su guía.

### **Determinación del riesgo psicosocial**

Con los resultados obtenidos por dimensión se obtiene el riesgo global sobre lo psicosocial.

El riesgo global puede ser bajo, medio y alto, según como lo define el propio Ministerio de trabajo en su procedimiento de aplicación de los cuestionarios de riesgo psicosocial.

### **Interpretación y validación**

La interpretación va de acuerdo con la determinación del riesgo global, además verificar las áreas con mayor criticidad y dimensión.

Se verifica la información para descartar inconsistencias o errores de digitación o manipulación.

### **Presentación de resultados**

Los resultados son expuestos en graficas y tablas, en dimensiones o globalizado.

Esto permite detectar riesgos existentes, verificar tendencias actuales, priorizar y corregir con planes de acción con el fin de mitigar o eliminar los riesgos psicosociales existentes.

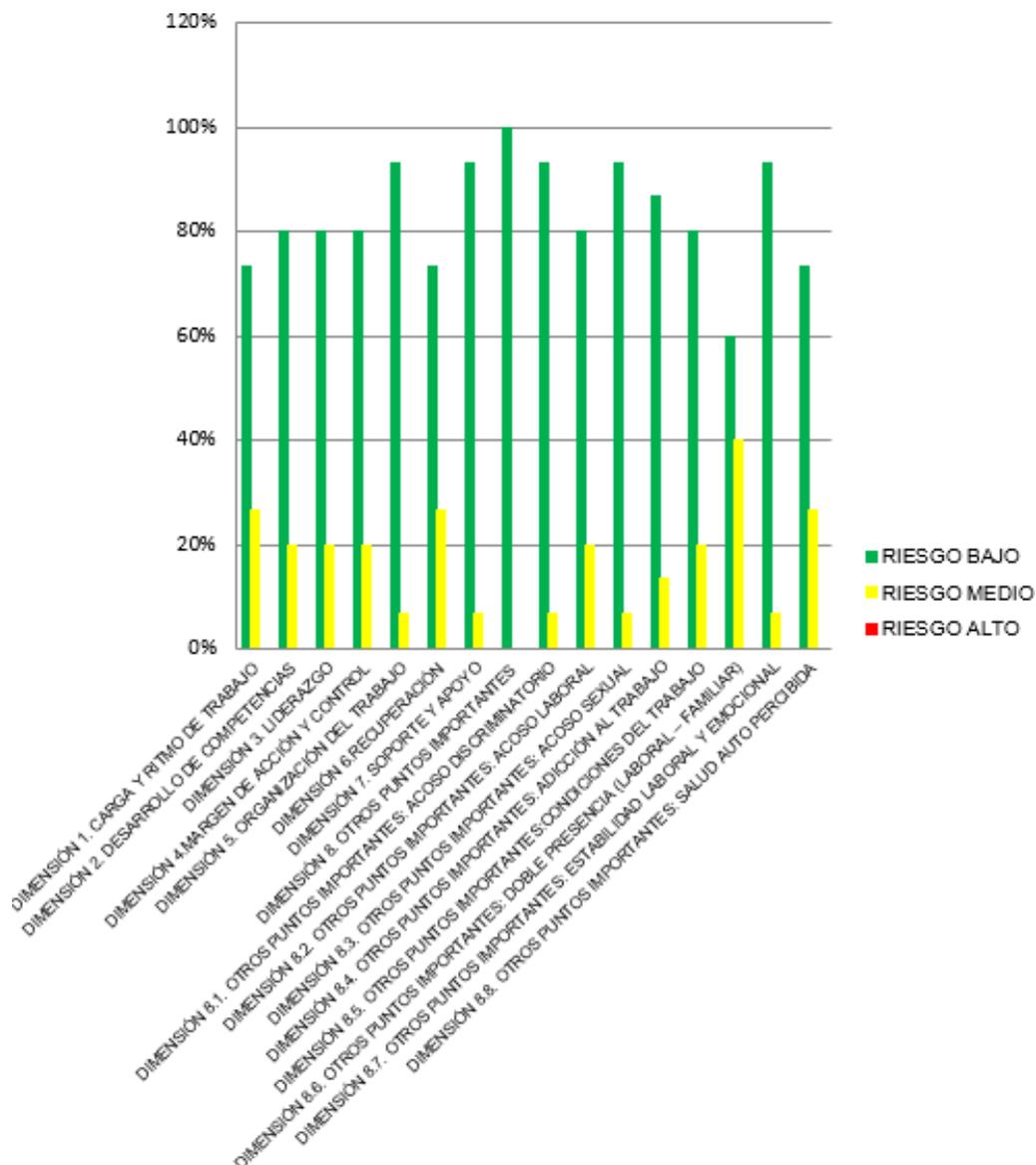
## 5. ANÁLISIS Y RESULTADOS

Como parte de la presente investigación se realizó la aplicación de encuesta de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo durante las fechas del seis al ocho de agosto del presente año, con el fin de brindar una visión general de los diferentes factores de riesgos presentes en los colaboradores del centro de especialidades Mederi,

Previamente a la aplicación de las preguntas se brindó una explicación individualizada a los colaboradores en donde se detalló las instrucciones, haciendo énfasis en la confidencialidad en el llenado de la encuesta, sin nombres ni datos personales, además únicamente se expondrán los resultados globales de todo el personal.

Posterior a la entrega de todas las encuestas recopiladas, se procedió a la tabulación e interpretación de los diferentes resultados obtenidos, encontrándose que el mayor porcentaje de riesgo psicosocial bajo obtenido en el personal corresponde al desarrollo de competencias (80%), liderazgo (80%), margen del acción y control (80%), organización del trabajo (93%), soporte y apoyo (93%), acoso laboral (80%), acoso discriminatorio (93%), acoso sexual (93%), adicción al trabajo (87%), condiciones del trabajo (80%), estabilidad laboral y emocional (93%).  
(Ver gráfico 1 y anexo 2)

**Gráfico 1. Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión**

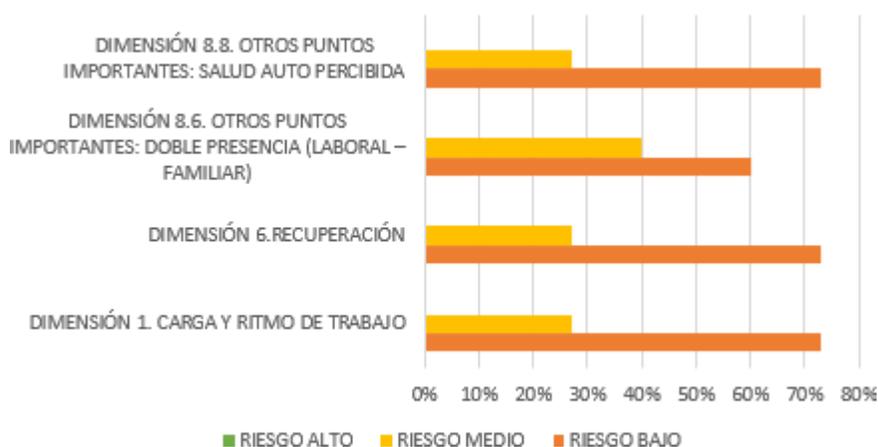


**Fuente:** Investigación propia

Sin embargo, también se presentaron valores significativos en riesgo medio correspondientes a carga y ritmo de trabajo (27%) aspecto que fue abordado con las preguntas 1 a la 4 en donde se indagó si las solicitudes y requerimientos fueron aceptables, permitiendo decidir el ritmo de trabajo sin causar estrés y si tuvieron el

tiempo suficiente para realizar las actividades encomendadas; recuperación (27%) con las preguntas 25 a la 29 enfocadas a conocer si realizaron pausas durante las jornadas que permitieron renovar energías, reflexionar sobre su desempeño, si los horarios y jornadas cumplieron las exigencias laborales, si después del trabajo contaron con energía para sus otras actividades y por último si sintieron que tenían la energía suficiente para iniciar su trabajo; doble presencia (40%) dimensión indagada con las preguntas 46 y 49 que abordaron si el personal percibió que sus problemas familiares o personales influyeron en el desempeño laboral y si durante su trabajo se le permitió solucionar problemas familiares y personales; salud autopercibida (27%) investigado con las preguntas 44 y 58 que se determinó si el personal consideró que el trabajo no le causó efectos negativos a la salud física y mental y si se sintieron saludables. (Ver gráfico 2)

**Gráfico 2. Factores con Riesgo Medio.**



**Fuente:** Propia del investigador.

Posterior al detalle de cada los valores más significativos a nivel medio y bajo es importante recalcar que ninguna de las dimensiones estudiadas en la encuesta

aplicada presentó un riesgo alto. A nivel global los trabajadores del centro de salud de especialidades Mederi presentaron un 93% de riesgo bajo, 7% de riesgo medio.

(Ver tabla 2)

**Tabla 2. Resultados Globales de Riesgos Psicosociales.**

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	93%	7%	0%

Fuente: Investigación propia

Para comprender el resultado obtenido se explicarán los tipos de riesgos evaluados:

**Riesgo bajo:** Es decir con impacto reducido sobre la seguridad y salud de la población trabajadora, no genera efectos nocivos. Pueden prevenirse a través de un múltiples monitoreos y seguimientos de la probabilidad de que suceda y se manifieste una enfermedad ocupacional, las acciones van enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.

**Riesgo Medio:** Puede predisponer riesgos en mediano plazo, ocasionando efectos nocivos para la salud, con relación a daños en la integridad física y desarrollo de enfermedades ocupacionales. En caso de no implementar estrategias y métodos continuos para garantizar la seguridad y prevención conforme a la necesidad identificada, los impactos pueden provocarse con probabilidad y frecuencia aumentada.

A continuación, se detalla cada una de las dimensiones que obtuvieron resultados representativos en el nivel medio de riesgos psicosociales

**Carga y ritmo de trabajo:** Conjunto de requerimientos importantes que se enfocan en los aspectos mentales y físicos a los cuales se ve expuesto un trabajador, exceso o insuficiencia de trabajo, tiempo y velocidad establecida para realizar una determinada tarea o actividad, la que puede ser constante o variable provocando afectación en otros aspectos psicosociales, como jornadas extendidas de trabajo o doble presencia.

**Recuperación:** Tiempo destinado para la realización de pausas activas, rotación de actividades, descanso y recuperación de energía posterior a un sobreesfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo enfocado a la recreación individual y grupal, distracción con actividades que motiven el trabajo en equipo, tiempo de vida familiar, y otras actividades extralaborales.

**Doble presencia:** Demandas de actividades que producen conflictos entre el trabajo y vida personal / familiar, produciendo que el tiempo laboral y extralaboral no pueda ser separado adecuadamente.

**Salud autopercebida:** Percepción que tiene el trabajador con enfoque en la salud física y mental en relación e influencia con las actividades laborales que ejerce en su empresa.

## 6. DISCUSIÓN

Los riesgos psicosociales tienen un impacto significativo en el desempeño de los trabajadores ya sea en el ámbito laboral como en el ámbito familiar, social y personal, tal como indica (Orozco et al., 2019, p.3), estos factores pueden presentar índices elevados por influencia intrínseca y extrínseca del colaborador, lo que se contrasta con la doble presencia evidenciada en el 40% del personal, que indicó que durante sus actividades laborales se encontraban con influencia de situaciones, conflictos o problemas del ámbito personal o familiar, o que a su vez el tiempo dedicado a sus actividades laborales se extendió a tal nivel que dificultó la resolución de actividades personales.

El 27% de los trabajadores presentaron riesgo medio en la percepción de salud, es decir que consideraron que el trabajo causó efectos negativos a la salud física y mental, además que al momento de la valoración no sentían encontrarse saludables, lo que tuvo relación con lo afirmado por la OMS ya que los factores psicosociales presentados en un personal trabajador pueden tener repercusiones físicas y mentales conllevando a un problema de salud.

La recuperación, carga y ritmo de trabajo se presentó con riesgo medio en el 27% de los trabajadores, lo que significa que las actividades encomendadas pudieron causar estrés, que presentó dificultades para decidir el ritmo de realización de las tareas encomendadas, lo que repercutió en que no pudieran finalizar todas las actividades dentro de la jornada laboral. Además, que después del trabajo no tuvieron la energía suficiente para realizar otras actividades, renovar la energía y

reflexionar sobre su desempeño laboral, todo esto afectó en que sientan que no habían descansado lo suficiente para un nuevo día de trabajo, sin embargo, en este aspecto es importante mencionar que estas dimensiones pueden verse influenciadas por otros factores como por ejemplo los hábitos tóxicos (consumo de alcohol, tabaco u otras sustancias), actividad física, sedentarismo, otra actividad laboral, etc. Lo anteriormente mencionado tiene una importante relación con lo afirmado por la Organización Internacional del trabajo, que establece que las situaciones de estrés, aumento de carga de trabajo, jornadas más extensas con reducción de tiempos de descanso, entre otros riesgos que forman parte de la vida cotidiana de los profesionales de la salud.

Por otro lado, no se evidenció en los resultados índices de riesgo alto en los trabajadores encuestados. Siendo importante destacar que, aunque existen situaciones que generan situaciones de riesgo para el bienestar y salud de los trabajadores, ninguno es considerado de alto riesgo psicosocial es decir que produzca un inminente daño en la población trabajadora.

### **Limitaciones del estudio**

**Tamaño muestral:** La aplicación del cuestionario se realizó con los 15 trabajadores del Centro de Especialidades Médicas Mederi. Lo que facultó tener mejores resultados a comparación de muestras más grandes.

**Centro de estudio:** La investigación se realizó en un solo centro, Centro de Especialidades médicas Mederi del Coca. No se toma ninguna referencia externa de algún otro centro.

**Naturaleza transversal:** la investigación del caso se realizó en un periodo de junio a agosto de 2025, lo que permite determinar la situación actual de ese momento. Pero no se establece la causalidad de sus factores o efectos.

**Sesgo de autoinforme:** Toda la información fue obtenida en base al cuestionario de riesgo psicosocial que es del Ministerio del trabajo, dichos resultados dependen de los trabajadores y de su percepción subjetiva.

## 7. CONCLUSIONES

Los riesgos psicosociales presentes durante el periodo de junio a agosto del 2025, riesgo psicosocial nivel bajo con un valor global de (93%) y riesgo psicosocial medio de (7%), no se presentó un riesgo psicosocial alto (0%).

Los índices más elevados en riesgo psicosocial medio son: carga y ritmo de trabajo, recuperación, doble presencia (laboral-familiar) y salud auto percibida.

El riesgo psicosocial medio con mayor impacto dentro del personal del centro de salud Mederi fue la doble presencia laboral - familiar, con un (40%), es decir que las responsabilidades familiares influyo en sus actividades laborales, así como influyo las actividades laborales en su vida cotidiana.

Estas conclusiones permiten proponer y establecer de una manera clara las estrategias, medidas y actividades a realizarse con el fin de disminuir los riesgos presentados, que a continuación se detallan:

- Implementación de equipos electrónicos (celulares, tabletas y/o computadoras personales) destinados a su uso únicamente dentro de las instalaciones del trabajo y dentro de la jornada laboral, con el fin de evitar interrupciones en los tiempos libres como almuerzo o tiempo destinado a actividades personales y familiares, ya que tal como indica (Hernandez, 2020) el exceso de carga laboral provoca respuestas psicobiológicas negativas debido a que los recursos y necesidades del trabajador interfieren en su desempeño laboral.

- Intervención por parte de personal especializado en temas de riesgos psicosociales para brindar acompañamiento a quien lo solicite debido a múltiples

causas de origen intralaboral y extralaboral, siguiendo el análisis de (Hernandez, 2020) esta medida busca fomentar de manera positiva relaciones interpersonales participativas que garanticen la seguridad y espacios de apoyo para generar en todos los trabajadores el bienestar físico y psicológico.

- El tema de reducción de jornada laboral es un punto que debe ser analizado con el fin de evitar a largo plazo sobrecarga laboral que conlleve falta de interés en sus actividades laborales, frustración, sensibilidad y sensación de monotonía, un ejemplo esta medida citada en el estudio realizado por (Hernandez, 2020) es la reducción de semana laboral a cuatro días lo cual si mejoró la productividad y la población trabajadora tenía índices elevados de motivación laboral.

- Evaluación de otros riesgos laborales los cuales pueden tener relación con el desarrollo o agravamiento del riesgo psicosocial, por ejemplo, a nivel ergonómico, físico, mecánico, etc. ya que es importante analizar y garantizar que el entorno en donde se desenvuelve el trabajador durante su jornada laboral sea propicio para su bienestar, tal como indica Cabrera, R. H. (2022), estos riesgos pueden desencadenar patologías físicas y psicológicas.

- Realizar análisis de factores externos de los trabajadores como sociodemográficos, género, tipo de contratación ya que, al laborar bajo facturación, incrementa la incertidumbre, inseguridad laboral, lo cual podría elevar la manifestación de alteraciones psicológicas, tal como indica Cabrera, R. H. (2022), estos riesgos pueden provocar efectos nocivos para la salud de los colaboradores.

## 8. RECOMENDACIONES

Realizar capacitaciones de motivación en los espacios laborales, con talleres, y actividades grupales que permitan fortalecer el trabajo en equipo y asociar las virtudes de cada uno de los trabajadores para potenciar la productividad laboral y estimular el incentivo emocional y físico dentro y fuera de los horarios laborales.

Sin embargo, es necesario que en futuras investigaciones se apliquen otras herramientas que permitirán evaluar de una manera más detallada todos los factores presentes, dentro y fuera del trabajo, como por ejemplo factores familiares, como relaciones con parejas, hijos, padres, inconvenientes financieros, de salud, estudios, empleos adicionales, actividades extralaborales, actividad física, hábitos tóxicos o incluso situaciones intralaborales como relaciones con los compañeros, espacio físico de su lugar de trabajo, horarios laborales adecuados, etc.

Es fundamental implementar políticas de atención para el trabajador desde el área gerencial y operacional con el fin de garantizar la participación del personal en las decisiones y actividades a realizarse dentro de la jornada laboral.

## 9. REFERENCIAS

- Asamblea Constituyente/ Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008. (2008).
- Badía, R. (1985). Salud ocupacional y riesgos laborales. *Iris*, 98(1), 8–11. <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/16964/v98n1p20.pdf?sequence=1&i sAll>
- Cabrera, R. H. (2022). La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación. *Dominio de Las Ciencias*, 8(3), 9–15. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2829>
- Campoverté, T. (2022). Factores de riesgo psicosocial que afectan al desempeño laboral en el área administrativa del Instituto Tecnológico Bolivariano de Guayaquil. *Ciencia y tecnología*, 22(36), 9–12.
- Carvo, M. (2024). Influencia del factor de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho- 2023. *Universidad Continental*, (1.), 50–76. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/16254/1/IV\\_FHU\\_50\\_1\\_TE\\_Carvo\\_Diaz\\_2024.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/16254/1/IV_FHU_50_1_TE_Carvo_Diaz_2024.pdf)
- Comunidad Andina de Naciones/Registro Oficial Suplemento 461 de 15- nov.-2004. (2004). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Constitución de la República del Ecuador. In Lexis Finder (Vol. 1, Issue 1). Lexis finder. [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)
- Feria, E. Ferrer, R. (2024). Sistema de Gestión de riesgos de empresa Thermoking Barcelona. *Universidad Politécnica de Cataluña BarcelonaTech*, (n.d.) 6–7. <https://upcommons.upc.edu/server/api/core/bitstreams/d10b4d8e-8dc6-413b-8d87-9f0a23455cae/content>
- García, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal de salud Hospital Básico “Asdrúbal De la Torre”- 2020. *QUinvestiga*, 7(2), 1–1. <https://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/490>
- Hernández, N. (2020). Ambiente laboral: Implicaciones para la salud mental *Work environment. ResearchGate*, (1), 1–1. [https://www.researchgate.net/publication/351194779\\_Ambiente\\_laboral\\_Implicaciones\\_para\\_la\\_salud\\_mental\\_Work\\_environment\\_Implications\\_for\\_mental\\_health](https://www.researchgate.net/publication/351194779_Ambiente_laboral_Implicaciones_para_la_salud_mental_Work_environment_Implications_for_mental_health)  
<https://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/544>  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-63882022000200071](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882022000200071)
- International Labour Organization. (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. *International Labour Organization*, (n.d.). <https://www.ilo.org/es/publications/la-organizacion-del-trabajo-y-los-riesgos-psicosociales-una-mirada-de>
- International Labour Organization. (2020). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19. *International Labour Organization*. (1. 1). [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_protect/%40protrav/%40safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_763314.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf)
- Lexisfinder, (1). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/INSTRUMENTO-ANDINO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO.pdf>
- Limaico, C. (2020). Factores que intervienen en el rendimiento académico de los estudiantes del primer nivel de Ingeniería Forestal de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo en la asignatura Matemática. *Polo Del Conocimiento*, 5(2), 1–1. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1262>
- Ministerio de Trabajo. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de prevención de riesgo psicosocial. *Ministerio Del Trabajo (Ecuador)*. (n.d.). 7–9. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>

- Moreno, B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En El Trabajo, (n.d.). 30–45. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>
- Occupational Safety and Health Administration. (2025, January 1). Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (n.d.). <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Quelal, B. (2022). Publicación: Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en servidores de la Dirección General de Aviación Civil en el periodo diciembre 2021- marzo 2022. Repositorio Institucional Universidad Central del Ecuador. (n.d.). 3–5. <https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/f73e219b-c4e9-48eb-a185-d268aa409415>
- Soliz, R. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Scielo*, 7(20), 1–1.
- Valencia, M. ´Rivera, F. (2023). Riesgos psicosociales laborales: una propuesta de definición. *Scielo*, 151(2), 1–1. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-98872023000200229](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872023000200229)
- World Health Organization. (2018). Riesgos psicosociales y salud mental.
- World Health Organization. (2024, September 2). La salud mental en el trabajo. World Health Organization. (n.d.). <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- World Health Organization. (n.d.). 1–1. <https://www.who.int/es/tools/occupational-hazards-in-health-sector/psycho-social-risks-mental-health>

## 10. ANEXOS

### Anexo 1. Encuesta de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo.

#### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

##### 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:	4-mar-2024			
B	Provincia:	Orellana			
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	X
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción):	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	X
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2años		11-20años	
		3-10años		superior a 21 años	X
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52años	
		25-34años		superior a 53 años	X
		35-43años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:	X	Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Sexo del trabajador o servidor:	Mujer:		Hombre:	

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)		X		
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades		X		
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				X
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral		X		
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	X			

6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo	X			
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas		X		
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo			X	
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>13</b>		<b>Puntos</b>	

<b>LIDERAZGO</b>		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.		X		
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo			X	
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades			X	
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar		X		
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo			X	
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.		X		
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>15</b>		<b>Puntos</b>	

<b>MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL</b>		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión		X		
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas		X		
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		X		
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo		X		
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>12</b>		<b>Puntos</b>	

<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>		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		X		
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores		X		
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		X		
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos		X		
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables			X	
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo		X		
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>17</b>		<b>Puntos</b>	

<b>RECUPERACION</b>		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			X	
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.		X		
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo		X		
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales		X		
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo			X	
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>13</b>		<b>Puntos</b>	

SOPORTE Y APOYO					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas		X		
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas		X		
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad		X		
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero		X		
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación		X		
Suma de puntos de la Dimensión		15		Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan		X		
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo			X	
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral		X		
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades		X		
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado		X		
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad			X	
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.		X		
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.		X		
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	X			
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental			X	
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando		X		
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo		X		
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		X		
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual		X		
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales		X		
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.			X	
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.		X		
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución			X	
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.		X		
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.		X		
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo			X	
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	X			
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)			X	
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable		X		
Suma de puntos de la Dimensión		67		Puntos	

## OBSERVACIONES Y COMENTARIOS

**Anexo 2. Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión**

<b>RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
<b>DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO ALTO</b>
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	73%	27%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	93%	7%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	73%	27%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	93%	7%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	93%	7%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	93%	7%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	87%	13%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	60%	40%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:	93%	7%	0%

ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL			
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	73%	27%	0%

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Pérez Pozo, Luis Oswaldo**, con C.C: 2200235360 autor del trabajo de titulación “**Factores de riesgos psicosociales que afectan el desempeño del personal del centro de especialidades médicas Mederi**”, previo a la obtención del grado de MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 17 de septiembre del 2025.



Firmado electrónicamente con:  
**LUIS OSWALDO PEREZ  
POZO**

Validar únicamente con FirmaEC

F. \_\_\_\_\_

**Pérez Pozo, Luis Oswaldo**

## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN**

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Factores de riesgos psicosociales que afectan el desempeño del personal del centro de especialidades médicas Mederi		
<b>AUTOR(ES)</b>	Pérez Pozo, Luis Oswaldo		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Galarza Colamarco, Alexandra Patricia		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Sistema de Posgrado		
<b>CARRERA:</b>	Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo		
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	<b>17 de septiembre del 2025</b>	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	<b>41 páginas</b>
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Psicología ocupacional, Bienestar laboral, Salud mental. Estrés mental, Gestión del personal, Servicio de salud.		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Riesgos psicosociales, estrés laboral, ambiente de trabajo, condiciones de trabajo, Riesgo laboral.		
<p><b>RESUMEN:</b> Un factor de riesgo psicosocial es considerado una condición presente en el trabajo de una persona que puede afectar de manera negativa en la salud, desempeño, desarrollo y bienestar laboral y personal. El objetivo principal fue analizar los riesgos psicosociales presentes en los trabajadores del centro de Salud Mederi a través de encuestas para determinar la afectación de la salud en los trabajadores. Se aplicó una encuesta con un total de 58 preguntas a los trabajadores, para ello se utilizó la herramienta desarrollada por el Ministerio de Trabajo en el 2018, la cual fue administrada de manera voluntaria y anónima para garantizar la confidencialidad de esta. Los resultados fueron significativos ya que el 93% de los trabajadores presentó riesgo bajo y 7% de riesgo medio con predominio de doble presencia, recuperación, salud auto percibida, además de la carga y ritmo de trabajo. Se concluye que en los meses de junio a agosto el personal del centro de especialidades Mederi no sufrió impacto psicosocial de alto nivel. Sin embargo, es recomendable investigar enfáticamente otros aspectos intra y extralaboral que podrían tener influencia en las dimensiones que presentaron niveles intermedios de riesgo psicosocial.</p>			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593991721515	<b>E-mail:</b> alexandra.galarza@cu.ucsg.edu.ec	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre: Loaiza Cucalón, Ricardo Alberto</b>		
	<b>Teléfono:</b> (04) 380 4600		
	<b>E-mail:</b> ricardo.loaiza@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			