

Riesgo psicosocial del personal médico de un hospital público en el contexto latinoamericano: caso Ecuador y Perú

Psychosocial risk of medical personnel in a public hospital in the latin american context: cases of Ecuador and Peru

Risco psicossocial da equipe médica de um hospital público no contexto latino-americano: o caso do Equador e do Peru

Shirley Patricia Valeriano Gurumendi ^{1*}, <https://orcid.org/0009-0001-5231-1842>

Gladys Lola Luján Johnson ², <https://orcid.org/0000-0002-4727-6931>

Karla Estefanía Calle Arcentales ³, <https://orcid.org/0009-0002-7825-1961>

^{1,2} Universidad César Vallejo, Perú

³ Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador

*Autor para correspondencia: svalerianog@ucvvirtual.edu.pe

RESUMEN

El personal médico en hospitales públicos a menudo enfrenta una carga de trabajo excesiva debido a la alta demanda de servicios y la escasez de recursos, esto puede llevar a un aumento en el estrés y la fatiga laboral. Adicionalmente, está expuesto a situaciones de emergencia, dolor y muerte, que puede tener un impacto emocional significativo y contribuir al desarrollo de trastornos como el estrés postraumático, contribuyendo a un aumento de problemas de salud mental, como el agotamiento emocional, la depresión y la ansiedad. Por ello, el objetivo de este artículo es identificar los principales riesgos psicosociales a los que están expuesto el personal médico de los hospitales de Latinoamérica, tales como el estrés laboral, la carga de trabajo, el desgaste emocional y la exposición a situaciones traumáticas. La investigación fue bajo el enfoque cualitativo de tipo revisión bibliográfica, se revisaron fuentes primarias sobre riesgos psicosociales en ambientes laborales hospitalarias. Se concluye que es común altos índices de riesgos psicosociales en los hospitales de Latinoamérica con impacto significativo en la salud mental del personal médico, que aumenta la incidencia de ansiedad, depresión y otros trastornos relacionados con el estrés.

Palabras clave: Factores psicológicos, emergencia, personal médico, salud mental, servicio de salud

ABSTRACT

Medical staff in public hospitals often face excessive workloads due to high demand for services and scarce resources, which can lead to increased stress and work-related fatigue. Additionally, they are exposed to emergency situations, pain, and death, which can have a significant emotional impact and contribute to the development of disorders such as post-traumatic stress disorder, contributing to an increase in mental health problems such as emotional exhaustion, depression, and anxiety. Therefore, the objective of this article is to identify the main psychosocial risks to which medical staff in Latin American hospitals are exposed, such as work-related stress, workload, emotional exhaustion, and exposure to traumatic situations. The research was conducted using a qualitative literature review approach, reviewing primary sources on psychosocial risks in hospital work environments. It is concluded that high rates of psychosocial risks are common in Latin American hospitals, with a significant impact on the mental health of medical staff, increasing the incidence of anxiety, depression, and other stress-related disorders.

Keywords: Psychological factors, emergency, medical staff, mental health, Health services

RESUMO

Profissionais de saúde em hospitais públicos frequentemente enfrentam cargas de trabalho excessivas devido à alta demanda por serviços e recursos limitados, o que pode levar ao aumento do estresse e da fadiga relacionada ao trabalho. Além disso, eles estão expostos a situações de emergência, dor e morte, o que pode ter um impacto emocional significativo e contribuir para o desenvolvimento de transtornos como o transtorno de estresse pós-traumático, contribuindo para o aumento de problemas de saúde mental, como exaustão emocional, depressão e ansiedade. Portanto, o objetivo deste artigo é identificar os principais riscos psicossociais aos quais os profissionais de saúde em hospitais latino-americanos estão expostos, como estresse relacionado ao trabalho, carga de trabalho, exaustão emocional e exposição a situações traumáticas. A pesquisa foi conduzida utilizando uma abordagem qualitativa de revisão bibliográfica, revisando fontes primárias sobre riscos psicossociais em ambientes de trabalho hospitalares. Conclui-se que altas taxas de riscos psicossociais são comuns em hospitais latino-americanos, com impacto significativo na saúde mental dos profissionais de saúde, aumentando a incidência de ansiedade, depressão e outros transtornos relacionados ao estresse.

Palavras-chave: Fatores psicológicos, emergência, pessoal médico, saúde mental, serviço de saúde

Recibido: 19/1/2025 Aprobado: 4/2/2025

Introducción

El riesgo psicosocial en el personal médico de hospitales públicos en América Latina es un asunto de gran importancia. Estos riesgos pueden abarcar tensión en el trabajo, desgaste laboral, ausencia de respaldo social y conflictos entre la vida laboral y la personal. Diversas investigaciones han determinado que los factores de riesgo psicosocial más habituales en el personal sanitario son las demandas psicológicas, la ausencia de respaldo social y la calidad del liderazgo (Pozo, 2020).

Estos riesgos pueden influir de manera considerable en la salud mental y el bienestar integral del personal de salud, perjudicando su habilidad para proporcionar un cuidado de alta calidad a los pacientes. Es vital que los hospitales apliquen tácticas para reducir estos riesgos, tales como programas de asistencia psicológica, capacitación en gestión del estrés y políticas laborales más flexibles.

El riesgo psicosocial está asociado a situaciones que vive el personal de una institución por efectos del estrés, de acuerdo (OMS, 2024b), los factores que inciden son las jornadas laborales extenuantes, exceso de carga laboral, falta de apoyo, condiciones físicas laborales inseguras, violencia, acoso, discriminación, agotamiento, alteración nerviosa y perjuicio moral. El estrés en el trabajo es causado por una mala organización institucional y el relacionamiento, donde el acoso y la violencia afectan tanto a la víctima y su entorno, por una mala gestión interna, causando estrés y aislamiento, otro factor que influye es la tecnología, causando exceso de trabajo al estar operativo en horarios fuera de lo laboral e impidiendo separar la vida laboral de la vida privada (Forastieri, 2016).

Para el 2019, el 15% de personas laboralmente activas sufría perturbaciones mentales; esto produce que en el mundo se pierda anualmente más de doce millones de días debido a trastornos derivados de las afectaciones laborales, por lo que es importante promover entornos laborales seguros (OMS, 2024a).

De acuerdo con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2024), en Europa el estrés, ansiedad y depresión es la segunda contrariedad de salud laboral, y se relacionan al miedo, con un 45% de trabajadores afectados, y plantean como causa un problema organizacional. En Ecuador, el riesgo psicosocial no está ajeno a los ambientes laborales, por tal motivo se contempló desde la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 326, ítem 5 “(...) Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (p.101), debido a que los riesgos psicossociales no solo representan una amenaza a la salud psicológica de los individuos, afectan directamente a la funcionalidad de las entidades o empresas, reduciendo su productividad.

Los hospitales, además de ser casas de salud, son entidades laborales donde el personal de diferentes profesiones tanto médicas como administrativas, trabajan articuladamente para salvar vidas, un minuto puede representar la diferencia entre la vida y la muerte, son un sistema complejo que atiende una diversidad de pacientes con diferentes patologías que pueden contribuir a desarrollar actitudes que pueden generar hechos violentos. De la plantilla óptima de talento humano de las casas de salud, el 45% corresponde al personal de enfermería, que por su profesión en su mayoría de género femenino, son más sensibles a los hechos violentos y de acoso, el estrés, depresión o ansiedad puede desempeñar un papel importante en el desarrollo de sus

actividades y en la recuperación del paciente, y por ende, en el gasto público que se genera por la atención. Por ello, es importante analizar los factores que inciden en el riesgo psicosocial que afectan al personal de enfermería de las casas de salud, factores que parten desde el personal de enfermería afectados por riesgo psicosocial organizacional, o como respuesta de la reacción del paciente, para así generar conceptualizaciones y procesos para mejoras continuas.

En relación a lo anterior, Merino et al. (2018) sostienen que es importante señalar los riesgos psicosociales a los cuales se someten el personal médico de un hospital, los cuales pueden incluir una variedad de factores que afectan tanto la salud mental como el bienestar general. Algunos de los riesgos más comunes son:

1. Exigencias psicológicas: La carga de trabajo y las demandas emocionales pueden llevar a altos niveles de estrés y agotamiento.
2. Falta de apoyo social: La falta de apoyo tanto de la organización como de colegas puede aumentar la sensación de aislamiento y estrés.
3. Conflicto trabajo-familia: Los horarios irregulares y largas jornadas de trabajo pueden dificultar el equilibrio entre la vida laboral y personal.
4. Exposición a situaciones traumáticas: Trabajar en un entorno hospitalario puede implicar enfrentarse a situaciones estresantes y traumáticas, lo que puede afectar la salud mental.
5. Compensaciones insuficientes: La percepción de que las recompensas no son adecuadas para el esfuerzo realizado puede generar insatisfacción y estrés.

Estos riesgos pueden tener un impacto significativo en la salud y el bienestar del personal médico, afectando su capacidad para brindar atención de calidad a los pacientes. De aquí, que la presente investigación busca aportar información sobre gestión de riesgo en ambientes hospitalarios se hayan implementado en otras casas de salud (Fernández et al., 2024).

De lo anterior, se desprenden las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuáles son los principales factores de riesgo psicosocial que enfrentan los trabajadores de un hospital en Latinoamérica? ¿De qué manera influye los factores de riesgo psicosocial en el rendimiento y la satisfacción profesional del personal? ¿Cuál es la gestión del apoyo social y organizacional en la mitigación de estos riesgos? ¿Qué políticas y prácticas organizacionales están en vigor para proteger la salud mental del personal de médico en Latinoamérica?

El objetivo de este artículo de revisión es identificar los principales riesgos psicosociales a los que están expuesto el personal médico de los hospitales de Latinoamérica, tales como el estrés laboral, la carga de trabajo, el desgaste emocional y la exposición a situaciones traumáticas.

METODOLOGÍA

Se planteó una investigación de enfoque cualitativo de tipo revisión bibliográfica. Se aplicó el método deductivo; de tipo bibliográfico de fuentes primarias, analizando artículos científicos y artículos de revisión sobre riesgos psicosociales en ambientes laborales hospitalarias.

La selección de artículos científicos con enfoque de revisión bibliográfica siguió un proceso sistemático y riguroso para garantizar la calidad y relevancia de las fuentes. A continuación, se expone el procedimiento seguido:

1. Se establecieron los objetivos de la revisión, para ello fue esencial determinar qué se pretende responder o examinar a través de la revisión bibliográfica. En este caso, artículos científicos y artículos de revisión sobre riesgos psicosociales en ambientes laborales hospitalarias.
2. Se definieron los criterios de inclusión y exclusión, los mismos se mencionan a continuación.

Los criterios de inclusión establecidos fueron:

- Trabajos publicados desde el 2020.
- Artículos publicados en diferentes idiomas.
- Análisis de países Latinoamericanos, tales como Ecuador, Chile, Colombia, México.
- Literatura nacional e internacional relacionada con el objeto de investigación.
- Investigaciones cuantitativas, cualitativas o mixtas.

Los criterios de exclusión que se aplicaron en esta investigación fueron:

- Trabajos publicados desde antes del 2020.
- Literatura nacional e internacional sin relación con el objeto de investigación.
- Se realizó la búsqueda en bases de datos científicas. Se centró dicha búsqueda en artículos científicos de revistas indexadas y bases de datos especializados como: Scielo, Scopus, Latindex y páginas oficiales.
- Es importante destacar, que se emplearon las palabras clave: actores de riesgo psicosociales, personal de

salud y hospital en Latinoamérica; asimismo se usaron operadores booleanos para optimizar la búsqueda, obteniendo un total de 132 artículos, de los cuales: 36 estaban repetidos, 48 fuera de tema; se excluyeron 41 (7 por acceso restringido, 15 por la fecha de publicación y 19 por criterios de exclusión), quedando como resultado 7 artículos para la presente revisión.

- Se evaluó la calidad de los artículos, se examinó la metodología empleada, se analizaron los resultados y las conclusiones de los estudios para determinar su validez y confiabilidad.
- Se llevó a cabo una revisión crítica, para ello se efectuó una lectura profunda de los artículos seleccionados para identificar patrones, discrepancias y similitudes acerca de los riesgos psicosociales en ambientes laborales hospitalarias.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 1. Principales riesgos psicosociales del personal médico en hospitales públicos

Dimensión Psicosocial	Riesgo específico	Frecuencia estimada en la literatura*	Consecuencias más comunes
Exigencias psicológicas	Sobrecarga emocional y laboral	Alta (80%)	Burnout, ansiedad, fatiga crónica
Apoyo organizacional	Falta de respaldo por parte de jefaturas	Alta (65%)	Aislamiento, desmotivación, bajo compromiso
Reconocimiento laboral	Escasa valoración o recompensas	Media (50%)	Insatisfacción, rotación de personal
Clima institucional	Liderazgo autoritario, comunicación deficiente	Alta (70%)	Conflictos internos, estrés, falta de cohesión
Estabilidad laboral	Contratos inestables, temor a despido	Alta (60%)	Inseguridad, estrés, menor compromiso organizacional
Conciliación laboral-familiar	Turnos irregulares, jornadas extendidas	Muy alta (85%)	Conflicto familiar, agotamiento físico y emocional
Violencia laboral	Maltrato de pacientes o superiores	Media (45%)	Síntomas de TEPT, temor, desconfianza institucional
Exposición a eventos traumáticos	Muerte, emergencias graves	Media-Alta (55%)	Estrés postraumático, distanciamiento afectivo

Fuente: Adaptado de Vásquez & Monroy (2022), Pando & Cañar (2021), Figueroa et al. (2024), Zuñe (2021), Merino et al. (2018).

Tabla 2. Riesgos psicosociales y su impacto por género y edad

Grupo demográfico	Riesgo predominante	Observaciones clave
Mujeres (25-34 años)	Sobrecarga emocional, acoso laboral	Mayor sensibilidad al agotamiento; doble jornada (trabajo y familia)
Hombres (35-50 años)	Inseguridad laboral, estrés crónico	Presión institucional por productividad
Personal joven (<30 años)	Falta de mentoría y apoyo emocional	Mayor riesgo de frustración y rotación
Personal senior (>50 años)	Exceso de responsabilidades, burnout	Menor tolerancia al estrés sostenido

Fuente: León et al. (2020), OMS (2024), Pozo (2020)

Tabla 3. Percepción de condiciones laborales y gestión del riesgo

Variable evaluada	Porcentaje de percepción negativa*	Observaciones relevantes
Evaluación institucional de riesgos	72%	No se aplican herramientas formales de monitoreo
Retroalimentación sobre bienestar	65%	Falta de mecanismos para escuchar al personal
Acceso a programas de salud mental	48%	Escasez de recursos y falta de difusión
Incentivos o reconocimientos laborales	60%	Las políticas de motivación son escasas o simbólicas
Claridad de roles y funciones	55%	Ambigüedad en funciones genera conflicto y sobrecarga

Fuente: Figueroa et al. (2024), Silva & Quinde (2024), Fernández et al. (2023)

Tabla 4. Propuestas institucionales más recurrentes en la literatura revisada

Propuesta de intervención	Objetivo principal	Actores responsables
Implementación de pausas activas	Reducción del estrés físico y mental	Coordinación médica, RR.HH.
Talleres de habilidades blandas	Mejorar la comunicación, empatía y resolución de conflictos	Psicólogos laborales
Sistema de reconocimiento y premiación	Incrementar la motivación y satisfacción laboral	Direcciones administrativas
Protocolos para atención de emergencias psíquicas	Atender oportunamente crisis emocionales agudas	Psicólogos clínicos, emergentólogos
Evaluaciones periódicas de clima organizacional	Detectar a tiempo focos de conflicto o sobrecarga	Comités institucionales de calidad

Fuente: Zuñe (2021), Figueroa et al. (2024), OMS (2024), Napa (2024)

Para Vásquez & Monroy (2022), el personal de enfermería tiene alto riesgo por exigencias psicológicas y doble presencia (factores laborales y personales), lo que es una alarma para mejorar los ambientes laborales, los factores son de exposición grupal, no individual, al ser un problema institucional que además genera ausentismo en el personal de enfermería, y al ser en su mayoría del sexo femenino, es un riesgo por la función de la mujer en la sociedad.

Afirman Pando & Cañar (2021), que entre las formas de violencia laboral se encuentra el maltrato y las humillaciones, además se determinan cuatro factores de riesgo psicosocial “exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, relaciones sociales en la empresa y calidad de liderazgo y falta de compensación, siendo el grupo más afectado por las exigencias psicológicas sobre todo las emocionales”, debido a la saturación en emergencia por pacientes.

En la investigación realizada por Zuñe (2021), recomienda a las casas de salud identificar los factores de riesgos psicosociales que puedan afectar en el desempeño laboral, que el personal manifieste sus amenazas de riesgos para crear estrategias de afrontamiento o buscar ayuda profesional, a las autoridades establecer pausas activas y gimnasia laboral, a los especialistas psicológicos implementar un programa de atención psicológica, implementar talleres de habilidades blandas y tratar temas como trabajo en equipo, comunicación asertiva, control de impulsos, y a las jefaturas establecer estrategias para reconocer el desempeño en el colaborador y fomentar la retroalimentación con el personal y programar talleres y actividades externas con los colaboradores y sus familiares con el fin de favorecer la armonización entre la actividad profesional y familiar.

En la investigación realizada por León et al. (2020), establecen que el 65,7 % del personal de enfermería es femenino, demostrando que la población más afectada son las mujeres de 25 a 34 años, esto va correlacionado con estudios internacionales que indican que no solo el personal médico es el más afectado, sino que es más evidente en el sexo femenino en la segunda y tercera década de vida.

Para Figueroa et al. (2024) los trabajadores perciben que la evaluación de la carga de trabajo, la evaluación de riesgos psicosociales y la implementación de medidas preventivas son poco frecuentes en su entorno laboral. Esto sugiere que puede haber una falta de sistemas o procesos establecidos para identificar y abordar los riesgos psicosociales, lo que podría contribuir a niveles más altos de estrés laboral y otros problemas de salud mental.

Además, muestran una falta de seguimiento en el monitoreo del clima laboral y la retroalimentación y mejora continua son poco frecuentes en su entorno laboral. Esto demuestra que puede haber falta de supervisión y revisión de las medidas implementadas para mitigar los riesgos psicosociales, lo que a su vez, podría dificultar la identificación y corrección de problemas en el entorno laboral. Finalmente, concluye que los aspectos de la gestión del riesgo psicosocial son poco comunes en el entorno laboral, resaltando la necesidad de tomar medidas para mejorarla y promover un ambiente laboral más saludable y seguro.

Tabla 5. Sistematización de variables

Componente	Definición	País de Origen	Subcomponentes	Evidencias Encontradas	Relación con Objetivos
Carga de Trabajo	Volumen y complejidad de las tareas asignadas (Vásquez & Monroy, 2022)	Perú, Colombia	Horas de trabajo, presión	78% reporta carga excesiva, impacto negativo en bienestar emocional (Vásquez & Monroy, 2022); Estrés y burnout (Fernández et al., 2023)	Evaluar el impacto del estrés en la calidad de vida laboral del personal médico.
Apoyo Social	Nivel de soporte recibido de colegas y supervisores (Silva & Quinde, 2024)	Brasil, Argentina	Colaboración, respaldo	60% reporta falta de apoyo social (Silva & Quinde, 2024); Ambiente positivo mitiga estrés (García et al., 2020)	Analizar la influencia del apoyo social en el bienestar del personal médico.
Reconocimiento	Grado de reconocimiento y recompensa por desempeño laboral (Napa, 2024)	Perú	Apreciación, incentivos	Falta de reconocimiento correlacionada con menor motivación y más estrés (Napa, 2024)	Investigar cómo la falta de reconocimiento afecta la motivación y satisfacción laboral.
Inseguridad Laboral	Percepción de estabilidad en el empleo (Castro & Suárez, 2022)	Chile, Ecuador	Estabilidad, condiciones laborales	45% siente inseguridad laboral debido a contratos temporales (Castro & Suárez, 2022); Injusticia laboral aumenta problemas de salud mental (Rivera et al., 2021)	Evaluar la relación entre inseguridad laboral y estrés en el personal médico.

CONCLUSIONES

Los riesgos psicosociales dentro de las instituciones de salud de Latinoamérica están asociados a los acontecimientos que ocurren en dicho contexto y que tienen altas posibilidades de deteriorar la salud de los trabajadores tanto a nivel físico como psicológico, por lo que se debe evaluar, identificar y prevenir a tiempo los factores que afectan el desempeño, tanto a nivel personal como profesional en los trabajadores.

Con el estudio del tema se ha concluido que es muy común los índices altos de riesgos psicosociales en los hospitales de Latinoamérica incluso tomando en consideración lo que conlleva el ejercicio de la profesión médica, la acumulación de estos factores de riesgo psicosociales tiene un impacto significativo en la salud mental del personal médico, aumentando la incidencia de ansiedad, depresión y otros trastornos relacionados con el estrés.

Los factores psicosociales inciden directamente en el desempeño de los empleados del sector salud, dichos factores hacen referencia a los niveles de estrés que presentan esos empleados lo cual incide directamente en los niveles la calidad del servicio que se brinda a los pacientes de los hospitales. Por ello, el cuidado del personal es fundamental para mantener las buenas relaciones tanto internas como externas, es decir si existen buenas relaciones también existirá el reconocimiento a la calidad del servicio prestado por la institución de salud pública en el contexto de Latinoamérica.

Es crucial para las instituciones de salud implementar políticas organizacionales que aborden estos riesgos, como mejorar la dotación de personal, proporcionar recursos adecuados, ofrecer programas de apoyo psicológico y promover una cultura laboral más inclusiva y solidaria.

Ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo continuo puede mejorar las competencias laborales, reducir el estrés y aumentar la satisfacción y el compromiso laboral lo directivos de las casas de salud deben preocuparse por medir constantemente el clima laboral institucional.

REFERENCIAS

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2024). Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo. <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

Castro, N. & Suárez, X. (2022). Riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral en un hospital. *Ciencias Psicológicas*, 16(1), e-2551. <https://doi.org/10.22235/cp.v16i1.2551>

Constitución de la República del Ecuador, (2008). Artículo 326. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Fernández, I., Hernández, J., & Oramas, A. (2023). Estrés, burnout y emociones en personal de salud ante la emergencia por COVID-19. *Salud de los Trabajadores (Maracay)*, 31(1), 37–49. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1452212>

Fernández, M., Polo, C. & Casas, P. (2024). Impacto de la atención a las víctimas de violencia de género en los y las profesionales de la salud. *Atención Primaria*, 56(11), 2-10. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656723002895>

Figueroa, L., Jiménez, C., Mendoza, D., & Díaz, I. (2024). Gestión del Riesgo Psicosocial y Salud Mental en Trabajadores del Sector Salud. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11557

Forastieri, V. (2016). Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 8(1-2). <https://boletinsumarios.ccoo.es/indice/3929.pdf>

García, L., Ortiz, N., Noroña, D., Morillo, J., Contreras, F., García, G. & González, V. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal de salud Hospital Básico “Asdrúbal De la Torre”- 2020. *La Investiga*, 7(2). <https://revistasoj.s.utm.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/490>

León, K., Macías, M., Mendoza, R., & Escobar, K. (2020). Riesgos Psicosociales y Burnout en el Personal de Salud de Emergencia de un Hospital de Segundo Nivel en Guayaquil-Ecuador 2019. *III Jornadas Internacionales de Investigación Científica UT*, pp. 839–852. https://www.researchgate.net/publication/342902644_Riesgos_Psicosociales_y_Burnout_en_el_Personal_de_Salud_de_Emergencia_de_un_Hospital_de_Segundo_Nivel_en_Guayaquil_-_Ecuador_2019

Merino, M., Carrera, F., Arribas, N., Martínez, A., Vázquez, P., Vargas, A. & Fikri, N. (2018). Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. *Cad. Saúde Pública*, 34 (11). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00189217>

Napa, A. (2024). Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo, Perú.]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132347>

OMS. (2024a). La salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.

OMS. (2024b). Riesgos psicosociales y salud mental. <https://www.who.int/es/tools/occupational-hazards-in-health-sector/psycho-social-risks-mental-health>

Pando, M., & Cañar, D. (2021). Factores psicosociales provocados por la violencia psicológica del usuario hacia el personal de salud en un hospital público. [Tesis de pregrado, Universidad Internacional SEK]. Repositorio UISek. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4302>

Pozo, R. (2020). Factores de riesgo psicosocial y estado de salud mental en personal sanitario del Centro de Salud No. 1, en 2020. Revista Médica y de Enfermería Ocronos, 3(8), 84. <https://dspace.uniandes.edu.ec/xmlui/handle/123456789/12749>

Rivera, F., Ceballos, P., & González, Y. (2021). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral: una relación significativa para los trabajadores de oncología. Aquichan, 21(1), e2114. <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.1.4>

Silva, J., & Quinde, A. (2024). Riesgos psicosociales y su impacto en el clima laboral del personal Sanitario, en el área de emergencia del distrito de salud 08d05. MQRInvestigar, 8(4). <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.4.2024.4581-4612>

Vásquez, E., & Monroy, A. (2022). Riesgos psicosociales en el personal de enfermería del Hospital Nacional Ahuachapán, Enero a Junio 2021. Universidad de El Salvador, El Salvador. [Tesis Doctoral]. <https://oldri.ues.edu.sv/id/eprint/29560/>

Zuñe, M. (2021). Gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal asistencial en el servicio de emergencia de un hospital público, Chiclayo. Universidad Cesar Vallejo. Perú. [Tesis de Maestría]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64069>

Declaración de conflictos de intereses: Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Declaración de contribución de los autores/as utilizando la Taxonomía CRediT: Shirley Patricia Valeriano Gurumendi. Participó en la elaboración de los instrumentos, aplicación y evaluación de datos, elaboración del artículo y los apartados del mismo.

Gladys Lola Luján Johnson. Participó en la elaboración de los instrumentos, aplicación y evaluación de datos, elaboración del artículo y los apartados del mismo.

Karla Estefanía Calle Arcentales. Participó en la elaboración de los instrumentos, aplicación y evaluación de datos, elaboración del artículo y los apartados del mismo.

Declaración de aprobación por el Comité de Ética: Los autores declaran que la investigación fue aprobada por el Comité de Ética de la institución responsable, en tanto la misma implicó a seres humanos

Declaración de originalidad del manuscrito: Los autores confirman que este texto no ha sido publicado con anterioridad, ni ha sido enviado a otra revista para su publicación.