

**Psychosocial factors associated with working conditions and their impact
on the physical and emotional well-being of district 11d09 health
personnel.**

**Factores psicosociales asociados a las condiciones laborales y su impacto
en el bienestar físico y emocional del personal de salud del distrito 11d09**

Autores:

Cajas-Morales, July Elizabeth
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Laborales
Cuenca – Ecuador



jecajasm26@est.ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0006-1518-9311>

Tamayo-Calle, Tania Ivonne
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Ing. Industrial, MBA
Docente
Cuenca – Ecuador



ttamayo@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0002-0989-3987>

Fechas de recepción: 23-AGO-2025 aceptación: 23-SEP-2025 publicación: 30-SEP-2025



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



Resumen

La estudio se enmarca en el paradigma subjetivo-interpretativo y busca dar respuesta al problema científico: ¿Cuáles son los factores psicosociales asociados a las condiciones laborales y qué impacto tienen sobre el bienestar físico y emocional del personal de salud del Distrito 11D09, en la provincia de Loja, Ecuador?. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 32 profesionales de la salud entre médicos, enfermeros, odontólogos, TAPS y obstetras. Para la recolección de datos se empleó un cuestionario validado mediante consenso de expertos y los datos obtenidos fueron procesados con el software estadístico SPSS. Los hallazgos evidencian que la sobrecarga laboral presenta una correlación significativa y positiva con el bienestar físico y emocional del personal ($r = 0,748$; $p < 0,001$), siendo este el factor de mayor impacto. Así mismo, se identificó una correlación positiva entre el estrés laboral y el bienestar ($r = 0,510$; $p = 0,001$). Estos resultados destacan la necesidad urgente de implementar estrategias orientadas a la reducción de la carga laboral y el control del estrés, con el objetivo de fortalecer la salud integral del personal y brindar una mejor atención a los usuarios que acuden a las unidades.

Palabras clave: Bienestar físico y emocional; sobrecarga laboral; estrés laboral; salud integral

Abstract

The study is framed within the subjective-interpretative paradigm and seeks to answer the scientific problem: What are the psychosocial factors associated with working conditions and what impact do they have on the physical and emotional well-being of health personnel in District 11D09, in the province of Loja, Ecuador? The study adopted a quantitative, descriptive and correlational approach, with a non-experimental and cross-sectional design. The sample consisted of 32 health professionals, including physicians, nurses, dentists, TAPS and obstetricians. A questionnaire validated by expert consensus was used for data collection and the data obtained were processed with SPSS statistical software. The findings show that work overload has a significant and positive correlation with the physical and emotional well-being of the staff ($r = 0.748$; $p < 0.001$), this being the factor with the greatest impact. Likewise, a positive correlation was identified between work stress and well-being ($r = 0.510$; $p = 0.001$). These results highlight the urgent need to implement strategies aimed at reducing the workload and controlling stress, with the objective of strengthening the integral health of the personnel and providing better care to the users who come to the units.

Key words: Physical and emotional well-being; work overload; work stress; integral health

Introducción

Los factores psicosociales relacionados con el trabajo han adquirido relevancia a nivel mundial lo que ha llevado a un mayor enfoque y profundidad en su estudio. A diferencia de otros factores que impactan la seguridad y la salud laboral, como los riesgos químicos, biológicos, físicos, ergonómicos y mecánicos, los factores psicosociales no cuentan con estrategias de control claramente determinadas. Esto se debe a su naturaleza más compleja y subjetiva, que involucra aspectos como las relaciones interpersonales, la carga de trabajo, la autonomía en las tareas y el ambiente organizacional, lo que dificulta su medición y gestión efectiva dentro de los entornos laborales (Luna-Chávez et al., 2021)

En el ámbito de la salud ocupacional los factores psicosociales engloban variables relacionadas con las interacciones sociales, organización del trabajo, y las exigencias psicológicas inherentes al entorno laboral, que alcanzan a incidir en la salud física, mental y emocional de los trabajadores. Entre estos factores tratados destacan la sobrecarga laboral, la ambigüedad de rol, la falta de cohesión grupal, el apoyo social insuficiente, los conflictos interpersonales y las demandas emocionales intensas (Cruz & García, 2023) .

Una exposición prolongada a factores psicosociales lleva a consecuencia negativas como desarrollar estrés crónico laboral, trastornos psicosomáticos, síndrome de burnout, trastornos de ansiedad o incluso patologías musculoesqueléticas relacionadas con el estrés prolongado. Por el contrario, una adecuada gestión, mediante estrategias como el diseño mediante herramientas para mejorar las condiciones laborales y disminuir o mitigar a largo plazo problemas que afecten la salud integral de los empleados (Cruz & García, 2023).

Teorías alrededor del fenómeno de investigación: Factores de riesgo psicosocial.

Teoría de la Motivación Humana (Maslow): Abraham Maslow, en el año 1943, desarrolló la Teoría de la Motivación Humana con el objetivo de conceptualizar de manera universal los aspectos esenciales del comportamiento humano. Esta teoría se encuentra fundamentada por una jerarquía estructurada, representada gráficamente mediante la conocida Pirámide de Maslow, que se compone de cinco niveles, los cuales reflejan las necesidades fundamentales del ser humano. Dentro del ámbito psicológico y empresarial ha sido objeto de constante debate. Sin embargo, es ampliamente estudiada a nivel global debido a su enfoque integral

en las necesidades humanas, que abarca desde las necesidades básicas hasta alcanzar el nivel de autorrealización (Angulo de los Ríos, 2023)

Al considerar que las necesidades básicas son indispensables las personas tienden a priorizar su completa satisfacción, lo cual desempeña un papel crucial en el crecimiento personal y la autorrealización. Una vez que estas necesidades fundamentales están cubiertas el enfoque se desplaza hacia necesidades superiores, como las relaciones sociales, la búsqueda de logros personales, profesionales y la exploración de talentos individuales. Este proceso contribuye a alcanzar un estado integral de bienestar tanto personal como laboral (Olarte Leon et al., 2021).

Modelo de Demanda-Control: Karasek (1990) propone una metodología que aborda dos factores fundamentales en el ámbito laboral: las demandas laborales, que comprenden las exigencias del trabajo, y el control, asociado al grado de autonomía y al desarrollo de habilidades personales. Según el autor, cuando el control es elevado y las exigencias laborales son bajas o moderadas, se generan condiciones óptimas para la salud de los trabajadores. Esta metodología se representa mediante un diagrama estructurado en cuatro cuadrantes, clasificados como: trabajos activos, trabajos pasivos, trabajos de alta tensión y trabajos de baja tensión (Vallejo-Noguera et al., 2020).

El Modelo de Demanda-Control-Autonomía (MDCA) ha sido ampliamente aplicado a nivel mundial como herramienta para medir el estrés laboral. Diversas investigaciones han enfatizado la relación entre las demandas laborales y la autonomía en el trabajo, evidenciando que un desequilibrio entre estos factores genera tensión, la cual puede desencadenar estrés laboral. Además, se ha demostrado una estrecha asociación entre la tensión laboral y tres grupos de consecuencias significativas: a) tensión laboral y su relación con enfermedades cardiovasculares; b) tensión laboral y su relación con trastornos psicológicos y ausentismo laboral; c) tensión laboral y su relación con trastornos musculoesqueléticos y enfermedades crónicas (Pérez, 2022).

Teoría del apoyo social. En 1985, Cohen y Wills establecieron que un adecuado apoyo social actúa como un recurso fundamental para ayudar a las personas a enfrentar situaciones adversas, proporcionando estabilidad emocional, reduciendo los niveles de ansiedad y mejorando la calidad del bienestar integral (Cruz & García, 2023).



Asimismo, los autores sostienen que su teoría se fundamenta en la comprensión del estrés como un factor psicológico clave y el conocimiento como un recurso de afrontamiento. Este enfoque plantea que ambos elementos funcionan como mediadores cognitivos que potencian la eficacia del apoyo social. Sin embargo, es importante destacar que los efectos derivados del estrés son significativamente influenciados por la percepción del nivel de apoyo social disponible para el individuo (Schetsche, 2021) .

Los mecanismos a través de los cuales la teoría del apoyo social contribuye de manera significativa al bienestar humano han sido clasificados en las siguientes categorías: el efecto principal , que se centra en promover el bienestar de la persona independientemente de la presencia de situaciones de estrés social. , y el efecto amortiguador , entendido como el proceso mediante el cual el apoyo social mitiga las consecuencias de un evento estresante sobre las respuestas fisiológicas y psicológicas del organismo (Schetsche, 2021)

Teoría del Estrés. Lazarus y Folkman (1984) definen su teoría como un proceso de esfuerzo cognitivo, conductual y afectivo orientado a establecer un equilibrio homeostático y al mismo tiempo busca mitigar o eliminar el estímulo estresante. Plantean que el estrés surge como resultado de la interacción dinámica entre la persona y su entorno, frente a estímulos desencadenantes y a una respuesta inadecuada o limitada en las estrategias de afrontamiento. En este contexto, destacan tres componentes clave en la evaluación cognitiva del estrés: la evaluación primaria, la evaluación secundaria y la evaluación de la capacidad de afrontamiento (Kou Rojas, 2024)

El afrontamiento según Lazarus y Folkman es el conjunto de esfuerzo cognitivo y conductual en constante adaptación, diseñado para gestionar tanto las demandas internas como externas que exceden los recursos personales disponibles. En el marco de su teoría, identifican dos tipos principales de afrontamiento: Centrado en el problema, que se enfoca en modificar o eliminar la fuente del estrés, y el centrado en las emociones, orientado a regular las respuestas emocionales y prevenir el desequilibrio psicológico frente a situaciones que puedan comprometer la estabilidad mental (Córdova & Espín, 2023)

Teoría de la Justicia Organizacional: Jerry Greenberg (1980) desarrolla un enfoque conceptual y empírico sobre la justicia organizacional, mediante un estudio sistemático de las percepciones cognitivas de los individuos, con énfasis en la equidad distributiva dentro

de los entornos organizacionales (Canto et al., 2023).

La justicia organizacional se define como las percepciones individuales sobre lo que es considerado equitativo o no dentro de una organización, clasificándose en cuatro categorías principales de justicia: Distributiva, procedimental, interpersonal informativa (García-Rubiano et al., 2023)

Un estudio realizado por Rodríguez Montalbán, Martínez Lugo y Salanova (2014) demostró que la justicia organizacional está estrechamente relacionada con el compromiso organizacional. Es decir, los trabajadores que perciben un mayor nivel de justicia organizacional en su entorno laboral tienden a desarrollar un mayor compromiso afectivo hacia su trabajo, lo que repercute positivamente en su desempeño profesional (Canto et al., 2023).

Conceptualizaciones: Bienestar físico y mental.

Al realizar un análisis de los factores psicosociales que inciden en la salud mental de los trabajadores, es fundamental identificar los trastornos mentales relacionados directamente con el entorno laboral, tales como el estrés crónico, la ansiedad, la depresión y el síndrome de agotamiento profesional (burnout). Estas condiciones pueden derivar en afectaciones significativas tanto en la salud física como mental, influyendo en los procesos cognitivos superiores, como la atención, la memoria y la toma de decisiones, además de modificar negativamente el comportamiento del trabajador. En consecuencia, estos factores repercuten directamente en el ámbito de producción, manifestándose en el incremento del ausentismo, la disminución del empleo y la productividad, así como en un aumento de prácticas laborales inseguras y una mayor incidencia de accidentes laborales (Cedeño et al., 2024).

La salud es un concepto complejo que abarca tanto la dimensión biológica como la psicológica, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en 1948 se definió como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no simplemente la ausencia de enfermedades. Por otro lado, el término bienestar resulta aún más difícil de delimitar, ya que cada persona enfrenta las circunstancias de la vida de manera diferente. No obstante, este depende estrechamente de la salud individual, así como de los recursos internos (como la resiliencia y el autocuidado) y externos (como el apoyo social y las condiciones del entorno).

Este vínculo entre salud y bienestar se refleja claramente en la calidad de vida de cada persona (Hernández-Garnica et al., 2023)

Al analizar conjuntamente los conceptos de salud y bienestar, se evidencia su relevancia en la práctica diaria de los profesionales sanitarios, ya que ambos se reflejan en la calidad de la atención brindada a los pacientes en diversos servicios. Además, desempeñarán un papel crucial en el diseño e implementación de programas de salud orientados a comprender, prevenir y gestionar problemas de salud tanto en contextos urbanos como rurales, asegurando que las intervenciones sean pertinentes y equitativas en función de las necesidades específicas (Hernández-Garnica et al., 2023).

Análisis de casos.

Se procederá a realizar un análisis de estudios tanto nacionales como internacionales, con el fin de desarrollar directrices orientadas a mitigar los riesgos psicosociales en el ámbito laboral del personal de salud. Este enfoque busca abordar de manera integral la influencia de los factores psicosociales en la salud ocupacional, promoviendo la implementación de medidas preventivas para reducir los impactos negativos sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores.

Factores psicosociales y estrés laboral.

(Zapata-Constante et al., 2024) Zapata-Constante et al. (2024) llevaron a cabo una investigación para analizar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en el IESS Ambato. Se utilizaron dos instrumentos: el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales y el Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT. Con una muestra de 148 trabajadores, los resultados obtenidos revelaron que los factores psicosociales están estrechamente asociados con el desarrollo de estrés y enfermedades laborales (ansiedad, depresión, burnout, fatiga, trastornos musculoesqueléticos y enfermedades cardiovasculares), impactando negativamente la salud de los trabajadores y generando consecuencias desfavorables para la organización.

Factores psicosociales y salud mental.

(Malacatus et al., 2021) realizaron una investigación sobre los factores de riesgo psicosocial y su impacto en la salud mental de los trabajadores de la salud. Utilizando un diseño descriptivo, se recolectaron datos de una muestra de 40 trabajadores identificaron los factores



asociados al riesgo psicosocial dentro los cuales destacan la sobrecarga y ritmo laboral. Los resultados indicaron que la sobrecarga y el ritmo de trabajo están relacionados con el desarrollo de enfermedades profesionales, mientras que los horarios laborales inadecuados contribuyen a la aparición de trastornos mentales como la ansiedad, depresión y estrés en los trabajadores.

Factores psicosociales y la salud física y mental.

(Galvis Najar & Ariza Duarte, 2021) (Galvis Najar & Ariza Duarte, 2021) llevaron a cabo una investigación en el sector salud de Bogotá, Colombia, con el objetivo de identificar los factores psicosociales que inciden en la salud física y mental de los trabajadores. Utilizando un enfoque cuantitativo basado en datos recopilados durante 10 años, se evidencia que la sobrecarga laboral, las exigencias psicológicas, el estrés, las relaciones interpersonales y el ambiente laboral están estrechamente relacionados con efectos negativos en la salud de los trabajadores siendo la ansiedad la patología que más predomina.

Factores psicosociales y demandas laborales.

(Pinillos-Patiño et al., 2022) llevaron a cabo un estudio cualitativo de enfoque fenomenológico con residentes de un centro de especialidades médicas en una institución superior de Barranquilla. Su objetivo fue describir los factores psicosociales relacionados con las demandas laborales. En los resultados destacaron la prevalencia de demandas como autocontrol (266 menciones), cuantitativas (237), carga mental (165), ambientales (152) y esfuerzo físico (142, respectivamente), y responsabilidades del cargo (142). Concluyeron que estos factores afectan significativamente la salud mental y el desempeño dentro del área laboral.

Factores psicosociales u sobrecarga mental.

(Ortega-Aldás & Villarroel-Vargas, 2020) realizaron una investigación de tipo cuantitativo, de diseño descriptivo, para analizar la incidencia de factores de riesgo psicosocial en 84 médicos de Atención Primaria en Salud. Utilizando el Cuestionario de Evaluación Psicosocial del Ministerio de Trabajo de Ecuador, los resultados revelaron la correlación entre los factores de riesgo y el desarrollo de trastornos de carga mental. Se concluye que los médicos perciben riesgos psicosociales de nivel bajo y medio, que impactan su salud y generan sobrecarga mental en varias dimensiones del trabajo.



Material y métodos

1. Enfoque metodológico.

La presente investigación fue realizada en el Distrito de Salud 11D09, correspondiente al cantón Zapotillo, provincia de Loja, constituyéndose como el ámbito geográfico y administrativo de la investigación.

Primeramente, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia seleccionando a los profesionales que estuvieron de acuerdo en participar para la encuesta. El estudio acoge un enfoque metodológico cuantitativo, ya que se enfoca en la medición objetiva de las variables planteadas aplicando instrumentos correctamente estandarizados, la cual permite la recolección sistemática de datos de campo para su posterior tabulación, análisis e interpretación, con el propósito de sustentar la hipótesis de investigación planteada.

El diseño metodológico es de tipo no experimental, ya que las variables analizadas no serán manipuladas intencionalmente por el investigador y de tipo transversal, debido a que los datos obtenidos serán analizados e interpretados de forma temporal.

Además, la investigación es de tipo correlacional-descriptivo, la parte correlacional busca identificar las relaciones entre las variables, evaluando si las condiciones laborales o factores psicosociales influyen en el bienestar físico - emocional del personal y la parte descriptiva en identificar los factores psicosociales enfocados en la salud integral del personal y condiciones laborales.

2. Población y muestra

2.1. Población objetivo

El universo de estudio está conformado por el recurso humano que labora en las 9 unidades de la institución entre centros y subcentros del Distrito 11D09, con una muestra de 32 participantes, se incluyeron a médicos, enfermeros, odontólogos, TAPS, obstetras y personal de apoyo.

2.2. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

- Profesionales que cuenten con al menos 3 meses de experiencia laboral dentro de la institución.
- Personal de salud que esté dispuesto en participar voluntariamente en el estudio.



- Profesionales activos laboralmente durante la aplicación de la encuesta.

Criterios de exclusión:

- Personal de salud que cuente con licencias médicas.
- Profesionales que no completaron en su totalidad el instrumento aplicado.

3. Instrumento de recolección de datos.

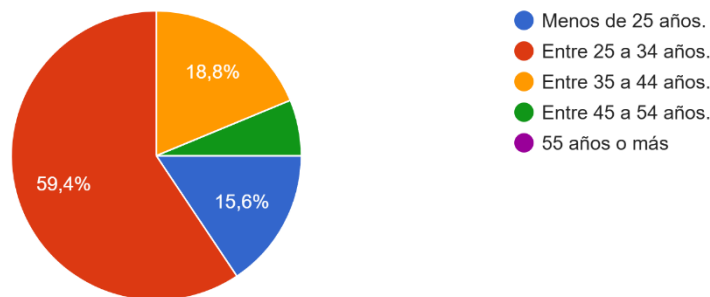
El cuestionario utilizado para la recolección de datos estuvo estructurado por 27 ítems, los cuales fueron validados previamente mediante un consenso de expertos especializados, quienes seleccionaron aquellas preguntas por su claridad, asegurando así su ajuste a las variables analizadas. La aplicación del instrumento se realizó al personal a través de la plataforma digital Google Forms. Posteriormente los datos fueron procesados y analizados mediante el software estadístico SPSS versión 22, aplicando modelos de regresión múltiple y análisis de correlación con la finalidad de identificar relaciones estadísticas entre las variables de estudio planteadas.

Resultados.

Figura 1:

Información sociodemográfica.

Rango de edad.



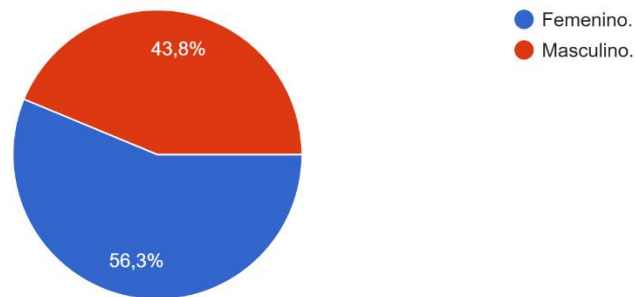
Fuente: Personal encuestado Distrito 11D09.

Elaborado por: Md. July Cajas Morales.

Interpretación: En el siguiente gráfico se evidencia la distribución por rangos de edad del personal encuestado en el Distrito 11D09 de salud. De los 32 participantes el 59,4% (19) se

encuentra dentro grupo de 25 a 34 años de edad, lo que indica que existe una población laboralmente activa que posiblemente se encuentra ejerciendo sus primeros años de carrera profesional. El segundo grupo más representativo es el de 35 a 44 años 18,8% (6), seguido por los menores de 25 años 15,6% (5). Solo un pequeño porcentaje aproximadamente 6% (2) está en el rango de 45 a 54 años, y no se registraron participantes de 55 años o más. La distribución nos indica que las condiciones laborales afectan principalmente a la población joven los que supone implicaciones muy importantes para la estrategia en el área de salud ocupacional y el bienestar del ámbito laboral.

Figura 2.
Género.

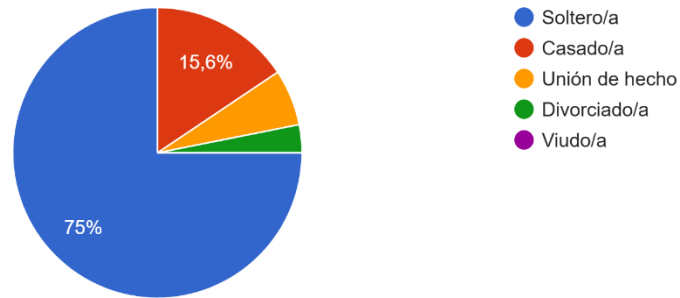


Fuente: Personal encuestado Distrito 11D09.

Elaborado por: Md. July Cajas Morales.

Interpretación: Se observa que de los 32 encuestados el 56,3% (18) pertenece al género femenino y el 43,8% (14) al masculino. Esto indica un mayor predominio de mujeres en la muestra, esta diferencia de género es relevante para analizar cómo se relacionan las condiciones laborales, el bienestar físico -emocional, y otros factores, ya que hombres y mujeres pueden enfrentarse a diferentes niveles de estrés laboral.

Figura 3
Estado civil.



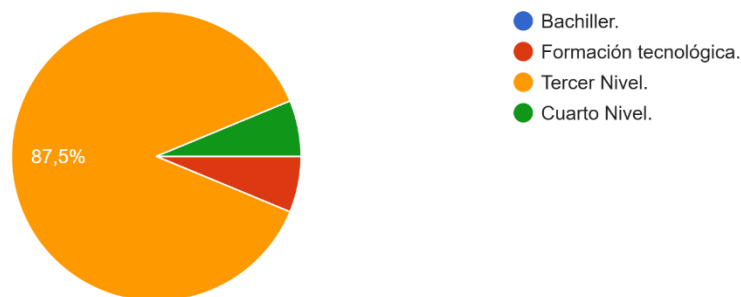
Fuente: Personal encuestado Distrito 11D09.

Elaborado por: Md. July Cajas Morales.

Interpretación: El 75% (24) de los encuestados manifestaron estar soltero/a, seguido por un 15,6% (5) que indicó estar casado/a, seguido de un pequeño porcentaje que se distribuye entre unión de hecho aproximadamente 6% (2) y divorciado/a alrededor del 3% (1). Por otra parte, no se registraron respuestas en la sección de viudo/a.

Esta evidencia indica una tendencia predominante en personas sin vínculos conyugales lo cual puede tener implicaciones significativas en la carga emocional, apoyo social percibido y la gestión del estrés laboral. Desde el punto de vista psicosocial, el estado civil constituye un factor modulador en la percepción del bienestar físico y emocional, las redes de apoyo y la estabilidad afectiva puede influir directa o indirectamente en el rendimiento y la salud del trabajador.

Figura 4
Nivel de instrucción.

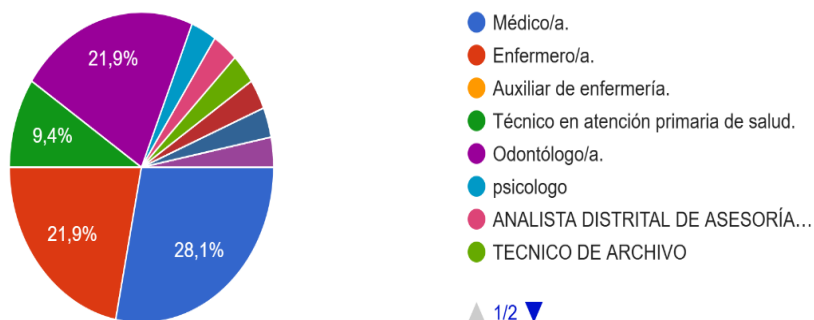


Fuente: Personal encuestado Distrito 11D09.

Elaborado por: Md. July Cajas Morales.

Interpretación: En la siguiente grafico podemos evidenciar que la mayoría encuestados 87,5% (28) poseen estudios universitarios, es decir un nivel instrucción de tercer nivel. Por otra parte, con un menor porcentaje equivalente al 6,3% (2) cuentan con una formación tecnológica y de cuarto nivel, representando cada uno una pequeña fracción del total. Esto indica que existe un alto nivel educativo entre los participantes.

Figura 5.
Profesión.



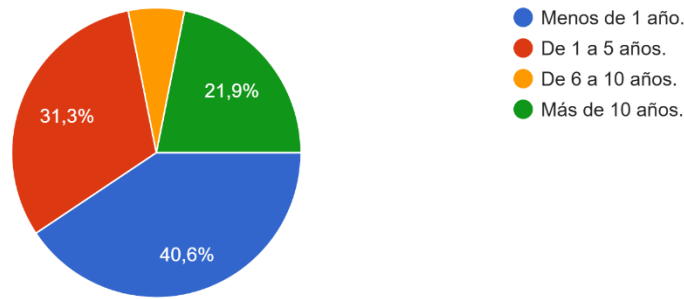
Fuente: Personal encuestado Distrito 11D09.

Elaborado por: Md. July Cajas Morales.

Interpretación: La siguiente grafico muestra la distribución del personal de salud que pertenece al distrito 11-D09, destacando que el mayor porcentaje corresponde al personal médico con un 28,1% (9), seguido por el personal de enfermería y odontología, ambos con un 21,9% (7). En menor proporción se encuentran los TAPS y obstetras con 9,4% y 9,3% respectivamente (3 personas cada uno), técnicos analistas con 6,2% (2) y psicólogos con 3,1% (1). Esta distribución sugiere que existe una mayor carga laboral sobre médicos, enfermeros y odontólogos, lo cual puede derivar en un mayor riesgo de exposición a factores psicosociales negativos como el agotamiento, el estrés y la fatiga emocional. Por ello, se vuelve crucial implementar estrategias de prevención centradas en estos grupos de riesgo.

Figura 6.

Antigüedad laboral.



Fuente: Personal encuestado Distrito 11D09.

Elaborado por: Md. July Cajas Morales.

Interpretación: El grafico representa la antigüedad del personal de salud, donde se visualiza que el 40, 6% (13) lleva laborando menos de un año en la institución, seguido de un 31,3% (10) entre 1 a 5 años de antigüedad. En menor porcentaje encontramos al personal que labora por más de 10 años representado por un 21,9 % (7) y solo el 6,2% (2) entre 6 y 10 años de experiencia laboral. Los datos obtenidos nos indica que existe una alta incorporación de personal en el distrito, lo cual puede estar relacionado con condiciones de trabajo inestables lo con factores psicosociales que afectan notablemente la permanecía en el cargo como sobrecarga laboral, estrés, por otro lado, el personal con poca antigüedad enfrenta una menor adaptación al entorno de trabajo, lo que incrementa el riesgo de agotamiento mental y emocional.

Análisis estadístico.

Tabla 1.

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación típica	N
Bienestar físico y emocional	3,168	,72931	32
	8		

Ambiente laboral	3,818 8	,85513	32
Estrés laboral	2,531 3	,90145	32
Sobrecarga laboral	2,800 0	,73089	32

Fuente: Base de datos SPSS

Elaborador por: Md. July Cajas Morales.

Interpretación: La 'presenta tabla muestra el análisis estadístico descriptivos entre las variables estudiadas, sin embargo, se evidencia que el ambiente laboral es la dimensión con la media más alta ($M = 3,8188$; $DT = 0,85513$), lo que sugiere que el personal de salud tiene una percepción positiva de las condiciones y relaciones en su entorno laboral como: el respeto entre colegas y superiores, y condiciones organizacionales propicias. Por otra parte, la variable correspondiente al estrés laboral obtuvo la media más baja ($M = 2,5313$; $DT = 0,90145$), lo que indica que los niveles de presión, tensión o ansiedad relacionados con el entorno laboral son claramente bajos en los encuestados, sin embargo, la desviación estándar relativamente elevada muestra una notable dispersión en las percepciones de los encuestados, lo que refleja la presencia de subgrupos que presentan altos niveles de estrés laboral.

Con relación al bienestar físico y emocional, presenta una media moderada ($M = 3,1688$; $DT = 0,72931$), aunque se evidencie que los participantes presentan un nivel tolerable de salud física y emocional, aún existe la posibilidad de mejorar en esta área.

Finalmente, la sobrecarga laboral presenta una media de 2,8000 ($DT = 0,73089$), en contraste no se percibe sobrecarga laboral extrema en los participantes. Estos resultados nos permiten identificar las fortalezas dentro del ambiente laboral, y a su vez las necesidades de atender los aspectos relacionados con la salud integral de los profesionales.

Tabla 2.

Correlaciones



		Bienestar físico y emocional	Ambiente laboral	Estrés laboral	Sobrecarg a laboral
Correlación de Pearson	Bienestar físico y emocional	1,000	-,171	,510	,748
	Ambiente laboral	-,171	1,000	-,245	-,138
	Estrés laboral	,510	-,245	1,000	,601
	Sobrecarga laboral	,748	-,138	,601	1,000
Sig. (unilateral)	Bienestar físico y emocional	.	,175	,001	,000
	Ambiente laboral	,175	.	,088	,225
	Estrés laboral	,001	,088	.	,000
	Sobrecarga laboral	,000	,225	,000	.
N	Bienestar físico y emocional	32	32	32	32
	Ambiente laboral	32	32	32	32
	Estrés laboral	32	32	32	32
	Sobrecarga laboral	32	32	32	32

Fuente: Base de datos SPSS

Elaborador por: Md. July Cajas Morales.

Interpretación: Los resultados del análisis indica la relación significativa entre varias de las variables estudiadas. La correlación más fuerte se encuentra entre el bienestar físico - emocional y la sobrecarga laboral con una relación positiva elevada ($r = 0,748$; $p < 0,001$, unilateral), es decir que a mayor sobrecarga laboral mayor será la afectación en el bienestar físico y emocional, por otra parte también se observa una correlación positiva significativa entre las variables de estrés laboral y bienestar físico y emocional ($r = 0,510$; $p = 0,001$), como también entre el estrés y la sobrecarga laboral ($r = 0,601$; $p < 0,001$), lo que muestra que los niveles de estrés altos están asociados a una mayor sobrecarga laboral como a un menor bienestar físico.



Sin embargo, con respecto al ambiente laboral no se visualizan correlaciones significativas con relación a las demás variables, aunque se observa una tendencia débil con el bienestar físico y emocional ($r = -0,171$; $p = 0,175$) y el estrés laboral ($r = -0,245$; $p = 0,088$).

Finalmente, los resultados permiten deducir que la sobrecarga laboral y el estrés son factores críticos que impactan notablemente sobre el bienestar físico de los profesionales de la salud mientras que el ambiente laboral no muestra influencia significativa dentro de la muestra.

Tabla 3.

Variables introducidas/eliminadas			
Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Sobrecarga laboral, Ambiente laboral, Estrés laboral ^b	.	Introducir
a. Variable dependiente: Bienestar físico y emocional			
b. Todas las variables solicitadas introducidas.			

Fuente: Base de datos SPSS

Elaborador por: Md. July Cajas Morales.

Interpretación: El modelo de regresión lineal se sustenta a partir de cuatro variables. En primer lugar, se estableció como variable dependiente el bienestar físico y emocional, con el propósito de analizar los factores dentro del entorno laboral que influyen en esta dimensión. Como variables independientes se incluyeron la sobrecarga laboral, el estrés laboral y el ambiente laboral. Para el análisis se utilizó el método de entrada estándar ("introducir"), el cual incorpora simultáneamente todas las variables seleccionadas sin excluir ninguna, lo que indica que todos los predictores fueron considerados dentro del modelo.

Este enfoque permite evaluar las 3 dimensiones laborales sobre el nivel de bienestar físico y emocional de los participantes, y proporciona una base sólida para identificar cuáles de ellas tienen un peso significativo en la predicción sobre el bienestar. La información que se presenta a continuación referida a los coeficientes del modelo, la varianza explicada (R^2) y

los niveles de significación permite interpretar con mayor profundidad el impacto de cada variable dentro modelo.

Tabla 4.

Resumen del modelo ^b										
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregido	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio					Durbin-Watson
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	
1	,754 ^a	,568	,522	,50429	,568	12,280	3	28	,000	1,856

a. Variables predictoras: (Constante), Sobrecarga laboral, Ambiente laboral, Estrés laboral

b. Variable dependiente: Bienestar físico y emocional

Fuente: Base de datos SPSS

Elaborador por: Md. July Cajas Morales.

Interpretación: El modelo de regresión lineal múltiple mostro un ajuste adecuado para estimar el bienestar físico y emocional, a partir de las variables como el ambiente laboral, sobrecarga laboral y estrés laboral. El coeficiente de correlación es de $R = 0,754$, lo que refleja existir una relación solida entre las variables independiente y la variable dependiente, Por otra parte el coeficiente de determinación $R^2 = 0,568$ establece que el 56,8% de la variabilidad en el bienestar físico y emocional se encuentra explicada por las 3 variables consideradas en el estudio, además el R^2 ajustada toma en cuenta el tamaño de la muestra y el número de predictores que fue de 0,522, lo que respalda la solides del modelo.

El error típico fue de 0,604, lo que refleja una dispersión moderada de los valores estimado con los reales. La prueba F del modelo fue significativa ($F(3, 28) = 12,280$; $p < 0,001$), Esto confirma que, en términos generales, el modelo mejora significativamente la predicción del bienestar. Finalmente, el análisis estadístico de Durbin-Watson fue de 1,856 un valor cercano a 2 lo que demuestra existir una ausencia de auto relación de los residuos, y por ende el cumplimiento de uno de los supuestos del análisis de regresión.



Tabla 5.

Fuente: Base de datos SPSS

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	9,368	3	3,123	12,280	,000 ^b
	Residual	7,121	28	,254		
	Total	16,489	31			

a. Variable dependiente: Bienestar físico y emocional

b. Variables predictoras: (Constante), Sobrecarga laboral, Ambiente laboral, Estrés laboral

Elaborador por: Md. July Cajas Morales.

Interpretación: La siguiente tabla muestra el análisis ANOVA, el cual indica que el modelo de regresión que evalúa las variables independientes es estadísticamente significativo ($F = 12,280$, $p < 0,001$). Esto significa que el conjunto de variables estudiadas explica de manera clara y significativa las variaciones en el bienestar físico y emocional. En resumen, estos resultados confirman que el modelo tiene un buen poder predictivo y que al menos una de las variables independientes tiene un efecto significativo sobre el bienestar.

Tabla 6.



Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error típ.	Beta	t		Tolerancia	FIV
1	(Constante)	1,250	,601		2,081	,047		
	Ambiente laboral	-,047	,109	-,055	-,431	,670	,940	1,064
	Estrés laboral	,066	,128	,081	,513	,612	,613	1,632
	Sobrecarga laboral	,690	,155	,691	4,452	,000	,639	1,564

a. Variable dependiente: Bienestar físico y emocional

Fuente: Base de datos SPSS

Elaborador por: Md. July Cajas Morales.

Interpretación: En el análisis de coeficientes se observa que la variable correspondiente a la sobrecarga laboral tiene un efecto positivo sobre el bienestar físico y emocional ($B = 0,690$; $p < 0,001$), lo que indica que, a mayor sobrecarga, mayor es el impacto negativo en el bienestar. En contraste, la variable ambiente laboral ($p = 0,670$) y estrés laboral ($p = 0,612$) no presentan efectos estadísticamente significativos en el modelo. Además, los índices de colinealidad (tolerancia y FIV) se encuentran dentro de los rangos aceptables, lo que descarta problemas relevantes de multicolinealidad entre las variables independientes. En resumen, la sobrecarga laboral se identifica como el principal predictor del bienestar físico y emocional en este modelo.

Tabla 7.

Diagnósticos de colinealidad ^a							
Modelo	Dimensión	Autovalores	Índice de condición	Proporciones de la varianza			
1				(Constante)	Ambiente laboral	Estrés laboral	Sobrecarga laboral



1	1	3,848	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,107	5,998	,01	,18	,27	,02
	3	,030	11,298	,00	,10	,68	,82
	4	,015	15,907	,99	,72	,04	,15

a. Variable dependiente: Bienestar físico y emocional

Fuente: Base de datos SPSS

Elaborador por: Md. July Cajas Morales.

Interpretación: El diagnóstico de colinealidad mostró indicadores estadísticos de colinealidad moderada, con un índice de condición de 15,907, cercano al límite aceptado. Las proporciones de varianza sugieren que el estrés laboral y la sobrecarga laboral podrían estar correlacionados. No obstante, dado que no se superan los umbrales críticos los valores de tolerancia y FIV se mantienen dentro de rangos aceptables, se concluye que la colinealidad no compromete la validez del modelo, sin embargo, se recomienda mantener un monitoreo continuo de estas relaciones en futuras aplicaciones.

Tabla 8.

Estadísticos sobre los residuos^a					
	Mínimo	Máxim o	Media	Desviación típica	N
Valor pronosticado	2,1483	4,5319	3,1688	,54973	32
Residual	- 1,14949	1,0804 4	,00000	,47926	32
Valor pronosticado tip.	-1,856	2,480	,000	1,000	32
Residuo típ.	-2,279	2,143	,000	,950	32
a. Variable dependiente: Bienestar físico y emocional					

Fuente: Base de datos SPSS

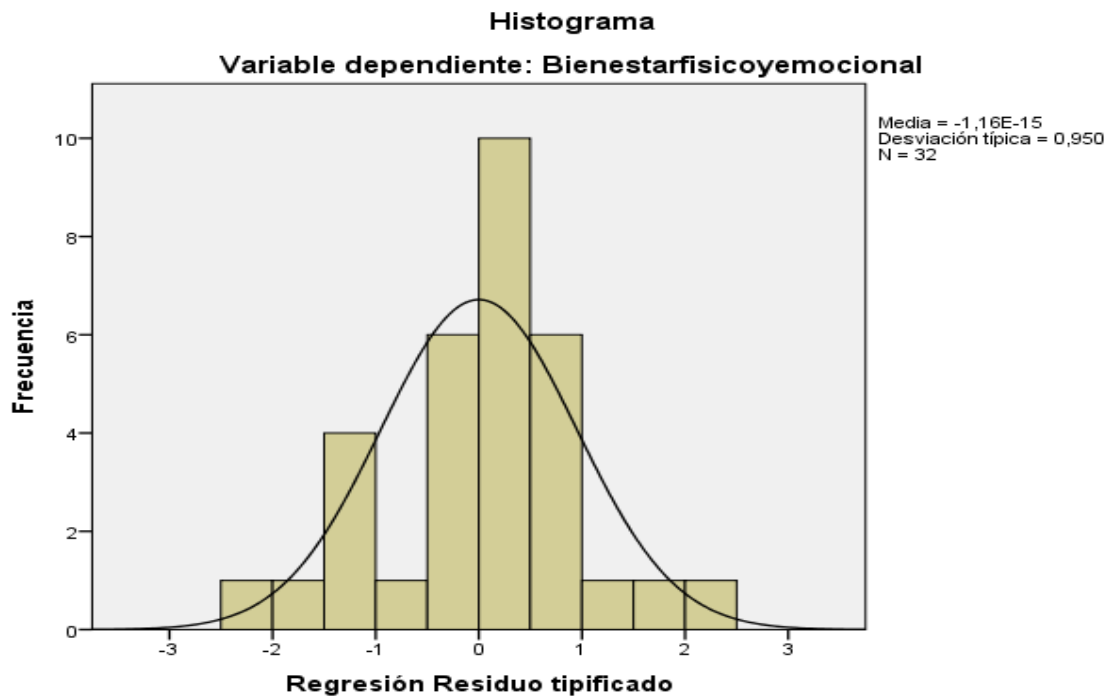


Elaborador por: Md. July Cajas Morales.

Interpretación: El análisis de la muestra indica que los valores obtenidos por el modelo oscilan entre 2,15 y 4,53, con una media de 3,17 y una desviación estándar de 0,55, lo que evidencia una dispersión moderada en las predicciones. Los residuos, que representan la diferencia entre los valores observados y los estimados, presentan un rango de -1,15 a 1,08, con una media cercana a cero y una desviación estándar de 0,48. Esto sugiere que los errores de predicción están distribuidos de manera equilibrada en torno a los valores reales, sin evidencias de sesgos significativos

En cuanto a los valores tipificados, estos varían entre -1,86 y 2,48, mientras que los residuos tipificados oscilan entre -2,28 y 2,14, con medias iguales a cero y desviaciones estándar cercanas a 1. Esto indica que los residuos están distribuidos de forma normal y no presentan valores atípicos extremos. En consecuencia, los resultados respaldan la adecuación del modelo y confirman el cumplimiento del supuesto de normalidad en los residuos.

Figura 7.



Fuente: Base de datos SPSS

Elaborador por: Md. July Cajas Morales.



Interpretación: En la siguiente gráfica se muestra el histograma con la distribución de los residuos tipificados del modelo de regresión utilizado para analizar el bienestar físico y emocional. La forma del gráfico es similar a una campana, lo que indica que los errores están distribuidos de forma normal, como se esperaba. Esto es deseable, ya que cumple con uno de los supuestos fundamentales de la regresión lineal. La media de los residuos es de cero ($-1.16E-15$) y la desviación típica es de 0.950, valores adecuados tras la tipificación. Con una muestra de 32 encuestados, se puede concluir que el modelo presenta un buen ajuste en relación al comportamiento de los errores, lo que respalda la validez de los resultados obtenidos en el estudio.

Discusión.

Los resultados obtenidos del estudio demuestran que los factores psicosociales, especialmente las variables de sobrecarga laboral y estrés laboral, tienen un impacto positivo sobre el bienestar físico y emocional del personal de salud del distrito 11D09. En este sentido, los datos coinciden con el modelo de Demanda y Control planteado por Karasek, el cual establece que la combinación de altas exigencias laborales y bajo control conduce a condiciones de alta presión que afectan negativamente la salud integral de los trabajadores. Uno de los aspectos más relevantes del análisis fue la correlación significativa entre la sobrecarga laboral y el deterioro del bienestar físico y emocional, con una afinidad positiva ($r = 0,748$; $p < 0,001$). También se identificó una relación moderadamente positiva con el estrés laboral ($r = 0,510$; $p = 0,001$), lo que indica que una carga excesiva de trabajo no solo afecta la salud física, sino que también incrementa los niveles de tensión emocional. Estos hallazgos concuerdan con el estudio realizado por: (Zapata-Constante, 2021 et al), analizan los factores psicosociales asociados al estrés laboral en los trabajadores del IESS de Ambato, encontrando que el 79.1 % de los empleados presentan niveles significativos de estrés, principalmente relacionados con las condiciones laborales. Estos resultados evidencian un impacto significativo de dichos factores en el estrés laboral, respaldado estadísticamente con un valor de $p=0.035$.

Además, el análisis sociodemográfico mostró que la mayoría del personal tiene una antigüedad menor a 5 años, lo que podría estar estrechamente relacionado con una alta rotación de personal en las distintas unidades. Esta situación genera inestabilidad laboral, lo



que a su vez puede desencadenar factores que intensifican la sobrecarga y dificultan la adaptación al entorno de trabajo. Esto explicaría el nivel moderado de bienestar físico y emocional encontrado en el personal, ya que, al contar con menor experiencia, los trabajadores pueden sentirse menos preparados para enfrentar situaciones estresantes, como consecuencia se ve afectada tanto la salud física como la emocional.

En relación con el ambiente laboral, no presenta ninguna asociación significativa con el bienestar físico, por lo tanto, aunque las condiciones estructurales son percibidas como aceptables, estas no son suficientes para minimizar los efectos negativos ocasionados por la sobrecarga laboral y el estrés constante. Esto sugiere que los resultados obtenidos no concuerdan con lo planteado por Cohen y Wills (1985) en su teoría del apoyo social, la cual trata de un entorno laboral adecuado caracterizado por buenas relaciones con colegas y supervisores el cual puede reducir los efectos negativos hacia estrés. No obstante, en el presente estudio, aunque se evidencia la existencia de cierto grado de apoyo social, este no parece cumplir una función protectora efectiva frente al estrés, es posible que dicho apoyo no sea lo suficientemente sólido o que no sea percibido como amenaza por los trabajadores.

En contraste el modelo de regresión múltiple indicó que el 56,8 % de la variabilidad del bienestar físico-emocional es explicada por las variables estudiadas, destacando a la sobrecarga laboral como el principal predictor. Este hallazgo respalda la teoría de Lazarus y Folkman, la cual sostiene que el afrontamiento del estrés no depende únicamente de las demandas externas, sino también de los recursos personales y organizacionales disponibles para enfrentarlas.

Finalmente, se resalta la necesidad de implementar estrategias de intervención enfocadas en la gestión del estrés y la reducción de la carga laboral. Estas estrategias no solo beneficiarían al personal, sino también al clima organizacional y a la calidad de atención que se brinda a los usuarios que acuden a las distintas unidades que conforman el Distrito 11D09.

Conclusiones.

Los resultados obtenidos en el presente estudio demuestran que los factores psicosociales tienen un mayor impacto en el bienestar físico y emocional del personal que labora en el Distrito 11D09 Zapotillo. Entre las principales variables que afectan negativamente la salud integral del personal encontramos la sobrecarga laboral y el estrés laboral, sin embargo



aunque el ambiente laboral no es percibido de forma negativa, este no logra contrarrestar las consecuencias derivadas de las demandas laborales excesivas presentes en el entorno laboral. Esta situación no solo afecta la calidad de vida de los trabajadores, sino que también se ve refleja en la calidad de los servicios prestados a los usuarios. La combinación de sobrecarga laboral y estrés incrementa significativamente el riesgo de cometer errores médicos, ya que disminuye la capacidad de concentración frente a las situaciones diarias que se viven día a día en el ámbito de salud, como consecuencia afecta negativamente el procesos de toma de decisiones.

Multiples estudios realizados entorno al personal de salud han demostrado que el agotamiento en los profesionales de esta área estan estrechamente relacionados con una mayor frecuencia de eventos adversos en los pacientes, tales como errores en la administración de medicamentos, diagnósticos erróneos y omisiones en procedimientos esenciales que requieren de mucha concentración .

La presentes evidencias subrayan la necesidad urgente de que las instituciones sanitarias presten un enfoque adecuado frente a estas situaciones, y a su vez implementen medidas efectivas para minimizar y gestionar los riesgos psicosociales presentes y posteriormente mejorar las condiciones laborales, para promover entornos saludables que no solo contribuirá al bienestar del humano, sino que también permitirá mejorar la calidad de los servicios de salud que se ofrecen a la comunidad.

,Referencias bibliográficas.

- Andrade-Tavares, F. de, & Farias, D. (2023). Bienestar laboral a través de un abordaje estructural de las representaciones sociales: Una reflexión sobre su impacto en la salud de los trabajadores. *Revista Estudios Psicológicos*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.35622/j.rep.2023.02.003>
- Angulo de los Ríos, A. (2023). Aplicación de la Pirámide de Maslow a la actualidad. <http://dspace.umh.es/handle/11000/29766>
- Canto, T. C., Trujillo, D. C., Ley, G. C., & Hoyos, Y. M. (2023). Justicia organizacional: Su dimensionalidad. *Praxis Psy*, 24(39). <https://doi.org/10.32995/praxispsy.v24i39.221>
- Cedeño, M. C. V., Reyes, E. Y. R., Guerrero, R. I. B., & Chancay, M. T. M. (2024). La inteligencia emocional: Habilidad blanda indispensable para el personal de salud. *Revisión*



<https://doi.org/10.56124/saludcm.v3i5.011>

Córdova, L. A. M., & Espín, A. del P. V. (2023). Estrés y su relación en la regulación emocional en personal de la Cruz Roja Ecuatoriana. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.409>

Cruz, M. H. de la, & García, L. A. S. (2023). Análisis de Riesgos Psicosociales y Factores Laborales: Identificación y Prevención. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), Article 6. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9378

Galvis Najjar, C. D., & Ariza Duarte, C. (2021). Factores psicosociales que afectan la salud física y mental de los trabajadores del sector salud en Bogotá [Corporación Universitaria Minuto de Dios]. <https://hdl.handle.net/10656/12526>

García-Rubiano, M., Toro-Tobar, R. A., Sarmiento-López, J. C., Aguilar-Bustamante, M. C., & Pazmay-Ramos, S. G. (2023). ¿Cómo entender la justicia organizacional en tiempos de pandemia? Relación con la disposición al cambio. *Acta Colombiana de Psicología*, 26(1), 151-165.

Hernández-Garnica, C., Suárez-Lugo, N., Hernández-Garnica, C., & Suárez-Lugo, N. (2023). Salud y bienestar en las representaciones sociales de los profesionales de salud Latinoamérica 2019—2020. *Horizonte sanitario*, 22(2), 327-336. <https://doi.org/10.19136/hs.a22n2.5115>

Kou Rojas, S. M. (2024). Estrés laboral y calidad de sueño en el personal de salud de un centro hospitalario Independencia, 2024. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/152238>

Luna-Chávez, E. A., Ramírez-Lira, E., Anaya-Velasco, A., Díaz-Patiño, D. G., Luna-Chávez, E. A., Ramírez-Lira, E., Anaya-Velasco, A., & Díaz-Patiño, D. G. (2021). Factores psicosociales, intervención y gestión integral en organizaciones: Revisión sistemática. *Psicumex*, 11. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v11i1.399>

Malacatus, L. A. J. L., Buele, L. A. R. C., Romero, L. J. A. B., Choez, L. K. D. M., Malacatus, L. M. S. L., & Bonoso, M. D. G. B. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), Article 5. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887



- Olarte Leon, P. A., Ortiz Velásquez, M. A., & Alvarado López, C. M. (2021). Motivación laboral. <https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/repository.ucc.edu.co>
- Ortega-Aldás, D. E., & Villarroel-Vargas, J. F. (2020). Factores psicosociales asociados a la labor médica en atención primaria. *Dominio de las Ciencias*, 6(4), Article 4. <https://doi.org/10.23857/dc.v6i4.1627>
- Pérez, J. P. (2022). Construcción y validación de una Escala Demanda-Control-Apoyo para medir el estrés laboral. *Revista Medica Herediana*, 33(1), 24-34. <https://doi.org/10.20453/rmh.v33i1.4165>
- Pinillos-Patiño, Y., Fernández, M. A., Jiménez-Torres, S. E., Gauna-Quíñonez, A., Pinillos-Patiño, Y., Fernández, M. A., Jiménez-Torres, S. E., & Gauna-Quíñonez, A. (2022). Factores psicosociales en residentes de especialidades médicas en Barranquilla. *Dimensiones demandas de trabajo. Revista de Salud Pública*, 24(2), 1. <https://doi.org/10.15446/rsap.v24n2.97527>
- Schetsche, C. (2021). Adaptación y desarrollo de una versión breve de la Escala de Apoyo Social de Berlín. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 13(1). <https://portal.amelica.org/ameli/journal/483/4832126008/html/>
- Torresano, I. D. G., Villarreal, B. T. T., & Montenegro, B. C. P. (2021). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Pillaro y su dirección distrital. *REVISTA ERUDITUS*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.35290/re.v2n1.2021.397>
- Vallejo-Noguera, F. F., Rubio-Endara, O. W., López-Zambrano, J. R., & Véliz-Gutiérrez, O. N. (2020). Acercamientos conceptuales a los modelos de riesgos psicosociales para la salud de Karasek y Siegrist en trabajadores de Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 5(9), Article 9. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i9.1722>
- Villena Jarrin, L. M., Noroña Salcedo, D. R., Vega Falcón, V., & Bermúdez del Sol, A. (2022). Relación de condiciones de trabajo y fatiga laboral en personal de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 6(Extra 2), 216-223.
- Zapata-Constante, C. A., Riera-Vázquez, W. L., Zapata-Constante, C. A., & Riera-Vázquez, W. L. (2024). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 6(10), 4-23. <https://doi.org/10.35381/gep.v6i10.60>



Valencia-Contrera, M., Valenzuela-Suazo, S., Rodríguez-Campo, V., Valdebenito-Arandela, D., Valderrama-Alarcon, M., Valencia-Contrera, M., Valenzuela-Suazo, S., Rodríguez-Campo, V., Valdebenito-Arandela, D., & Valderrama-Alarcon, M. (2022). Riesgos psicosociales y calidad de vida en trabajadores de atención primaria: Revisión integrativa. *Sanus*, 7. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.278>

Lema-García, M. R., & Quinde-Alvear, G. (2023). Factores de riesgo psicosocial en el personal médico del Hospital Homero Castanier Crespo. Azogues-Ecuador. *MQRInvestigar*, 7(4), 1251–1270. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.4.2023.1251-1270>

Figueroa Royero, L., Jiménez Camargo, C., Mendoza López, D., & Díaz Arrieta, I. (2024). Gestión del Riesgo Psicosocial y Salud Mental en Trabajadores del Sector Salud. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 3328-3345. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11557

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.