

Riesgos psicosociales en el personal de salud de la clínica Auxilio Praxxel de Cuenca

Psychosocial risks in the health personnel of the Auxilio Praxxel clinic in Cuenca

Nycole Julissa Lucero Vasquez, Diego Paúl Andrade Campoverde

RESUMEN

Los factores psicosociales inciden en la salud física y mental de los trabajadores, por lo que la presencia de éstos repercute de forma negativa en un adecuado desempeño laboral. Esta investigación analizó la presencia de riesgos psicosociales en los trabajadores de una clínica privada de la ciudad de Cuenca. El objetivo general fue caracterizar los riesgos psicosociales en el personal de salud de la clínica Auxilio Praxxel de la ciudad de Cuenca. El estudio fue transversal, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental. Se realizó una encuesta sociodemográfica y un cuestionario de factores de riesgo: SUSESO-ISTAS-21, a 25 trabajadores. Los datos se procesaron en SPSS versión 22.0, mediante descriptivos de frecuencias, porcentajes y coeficiente de correlación de Pearson. Las condiciones laborales, relación con compañeros de trabajo, información recibida sobre la labor que realizan, relación con los superiores, condiciones materiales y el equipamiento disponible para realizar el trabajo fueron evaluadas de bien y regular. Los resultados obtenidos indicaron prevalencia del nivel de riesgo alto en las 5 dimensiones estudiadas.

Palabras clave: Factores psicosociales; riesgo psicosocial; salud; desempeño laboral; prevalencia.

Nycole Julissa Lucero Vasquez

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | nycole.lucero.23@est.ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-0988-145X>

Diego Paúl Andrade Campoverde

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | dandrade@ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-4652-7708>

<https://doi.org/10.46652/runas.v4i8.139>
ISSN 2737-6230
Vol. 4 No. 8 julio-diciembre 2023, e230139
Quito, Ecuador

Enviado: agosto 13, 2023
Aceptado: octubre 10, 2023
Publicado: octubre 25, 2023
Publicación Continua

ABSTRACT

Psychosocial factors affect the physical and mental health of workers, so the presence of these has a negative impact on adequate work performance. This research analyzed the presence of psychosocial risks in workers of a private clinic in the city of Cuenca. The general objective was to characterize psychosocial risks in the health personnel of the Auxilio Praxxel clinic in the city of Cuenca. The study was cross-sectional, with a quantitative approach, not experimental design. A sociodemographic survey and a questionnaire of risk factors: SUSE-SO-ISTAS-21 were carried out on 25 workers. The data were processed in SPSS version 22.0, using descriptive frequencies, percentages and Pearson correlation coefficient. The working conditions, relationship with co-workers, information received on the work they do, relationship with superiors, material conditions and the equipment available to perform the work were evaluated well and regularly. The results obtained indicated prevalence of high risk level in the 5 dimensions studied.

Keywords: Psychosocial factors; psychosocial risk, health, work performance, prevalence.

Introducción

Los riesgos psicosociales se definen como los riesgos que dañan la salud de los trabajadores desde el punto de vista físico, psíquico y social, con manifestaciones a corto, mediano y largo plazo, siendo tan influyentes como los riesgos físicos, accidentes y las enfermedades profesionales (Lulli et al., 2021; Pujol-Cols & Lazzaro-Salazar, 2021). Las razones para estos riesgos en cualquier ámbito laboral suelen estar asociados a extensas horas de trabajo, insatisfacción, alto nivel de responsabilidad, bajos salarios, problemas con los pagos, horarios incompatibles con la vida familiar, entre otros (Lulli et al., 2021; Oyat et al., 2022).

En el ámbito sanitario, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), señala que la situación actual de enfermería en la región de las Américas evidencia una brecha importante en la disponibilidad y el alcance de los trabajadores de la salud, existiendo una carencia de profesionales, entre los cuales está incluido el personal de enfermería (Organización Panamericana de la Salud, 2019). Por este motivo, la OPS ha planteado a los países que inviertan en profesionales enfermeros(as) para avanzar en los servicios de salud (OPS, 2019a), teniendo en cuenta que los trabajadores de enfermería son la fuerza laboral de mayor representación en la salud, superando el 50% de la totalidad, pero su déficit afecta el objetivo general de lograr la salud para todos en 2030 (OPS, 2019b).

En el caso del Ecuador, según cifras del año 2021, la presencia de personal de enfermería se estima en 14,5 por cada 10,000 personas y según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la cifra considerada idónea es de 23 por cada 10,000 existiendo un déficit de más de 12800 enfermeras(os) (Universidad Tecnológica Particular de Loja, 2021). El déficit de profesionales de enfermería a nivel mundial es una razón más para cuidar de la salud de este grupo de trabajadores, por lo que esta investigación tuvo como objetivo caracterizar los riesgos psicosociales en el personal de salud de la clínica Auxilio Praxxel de la ciudad de Cuenca.

Los servicios de enfermería tienen como característica fundamental altos niveles de estrés derivados de largas horas de trabajo, horarios nocturnos, elevada responsabilidad, trato con pacientes difíciles, entre otros. Por este motivo, el bienestar físico y psíquico del personal de enfermería debe ser óptimo con el fin de poder garantizar el mejor servicio posible (Lalkhaida et al., 2022; Moreno Martínez et al., 2022). La actividad profesional en los servicios de enfermería conlleva la realización de variadas funciones como la prevención, promoción, rehabilitación y el tratamiento, por lo que, es de vital importancia la evaluación e identificación a tiempo de los factores que afectan el desempeño, tanto a nivel personal como profesional (Asmirajanti et al., 2019; Ribeiro et al., 2022).

La exposición a los factores de riesgo psicosocial en el personal de salud se acrecienta por las características de su actividad laboral y las condiciones en las cuales se realiza, fundamentalmente en ambientes hospitalarios, en los cuales las funciones que realizan exigen enfrentarse al sufrimiento, dolor y a toma de decisiones complicadas, de las que emanan con frecuencia contradicciones tanto éticas como morales (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020; Lafraxo et al., 2021; Wu et al., 2021).

Los factores psicosociales que se producen dentro de los entornos laborales no solo pueden afectar la salud de sus trabajadores, sino también la calidad de los servicios que prestan, que en el caso de instituciones hospitalarias traen consecuencias negativas para la salud de los pacientes; en este sentido, varias investigaciones han aludido al tema, entre ellas están las siguientes:

En Polonia en el año 2018 se realizó un estudio sobre riesgos psicosociales en la profesión de enfermería, donde el 87% de los participantes fueron de sexo femenino y se encontraron aspectos negativos como la complejidad y prisa en el trabajo (Kowalczyk et al., 2018). En Alemania, en el mismo año, un estudio similar encontró síntomas de agotamiento emocional, lo que repercutió en las actividades que se realizaban al finalizar la semana y el factor de riesgo relacionado con el trabajo que se identificó fue estar al límite de la eficiencia y las demandas emocionales (Petersen et al., 2023).

Por otro lado, Cheung y colaboradores (Cheung et al., 2023). encontraron altos niveles de ansiedad, preocupación y miedo vinculado a funciones laborales. Similar resultado lo encontraron Barros et al. (Barros et al., 2022), en trabajadores vinculados a áreas de salud. Mientras que, en una revisión sistemática del año 2021 sobre factores psicosociales en el trabajo de enfermería y riesgos laborales, donde se valoraron como dimensiones psicosociales la organización del trabajo, relaciones sociales, se encontró que los mayores factores de riesgo fueron las altas demandas de trabajo cognitivo, emocional y ritmo de trabajo (Pousa & Lucca, 2021). En Perú, un análisis del 2018 sobre factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital público determinó que las dimensiones más negativas para la salud fueron el ritmo de trabajo (97.6%), inseguridad sobre las condiciones de trabajo, (66,1%) y las exigencias de disimular emociones, (65,2%); en las dimensiones favorables para la salud, se destacó el sentido de trabajo (90,8%) y las oportunidades de desarrollarse (90.7%) (Abanto, 2018).

Metodología

Se llevó a cabo un estudio de enfoque cuantitativo para el análisis de los datos. La investigación fue transversal, ya que el estudio se realizó en un período específico, con diseño no experimental debido a que no se manipularon las variables. Los datos se recopilaban tal y como se presentaron en la realidad.

El universo estuvo conformado por personal de salud que labora en la clínica Auxilio Praxxel de la ciudad de Cuenca; se utilizó una muestra no probabilística compuesta por 25 trabajadores; la selección de los participantes se realizó de manera intencional, considerando su disponibilidad y disposición para participar en el estudio. Se incluyó a aquellos trabajadores de salud que otorgaron su consentimiento para formar parte de la investigación y brindaron información completa, mientras que se establecieron algunos criterios de exclusión, los cuales incluyeron al personal de salud que no brindó información completa requerida para el estudio y aquellos que se encontraban sometidos a tratamiento médico en el momento de aplicar los métodos e instrumentos debido a la presencia de alguna patología.

Los datos recopilados fueron procesados en tablas de distribución de frecuencias y se aplicó el programa estadístico SPSS, versión 22.0. Para la evaluación y el análisis de datos se utilizaron los siguientes estadísticos: frecuencias, porcentajes y Chi cuadrado, Odds ratio, para determinar la prevalencia de factores de riesgo psicosocial en personal de enfermería y su asociación con datos sociodemográficos.

Resultados

Los resultados de la tabla 1 están relacionados con las diversas variables como la edad de los participantes, siendo 21 y 47 años los rangos de edad mínimo y máximo (edad promedio de 30.20 años), con una ligera prevalencia del rango de edades 18-30 años (56%); por sexos prevalecen las mujeres (80%).

El 68% de los participantes son solteros; el nivel de instrucción que prevalece es el universitario en el 72% de los sujetos, seguido de bachiller y secundaria (20% y 8 % respectivamente). Los tipos de contrato de mayor prevalencia fueron el nombramiento en el 40% y el temporal en el 32% de los casos. La experiencia laboral prevalente fue de 1 a 3 años en el 52% seguida del 32% con una experiencia de 4 a 5 años.

Tabla 1. Caracterización sociodemográfica.

Variables	Indicador	N	%	Estadístico
Edad	18-30 años	14	56	Descriptivos frecuencia Mínima 21 Máxima 47 Media 30.20 años
	Mayor 30 años	11	44	
	Total	25	100	
Sexo	Hombre	5	20	Descriptivos frecuencia
	Mujer	20	80	
	Total	25	100	
Estado Civil	Soltero	17	68	Descriptivos frecuencia
	Casado	8	32	
	Total	25	100	
Nivel de instrucción	Secundaria	2	8	Descriptivos frecuencia
	Bachiller	5	20	
	Universitaria	18	72	
	Total	25	100	
Tipo de contrato	Ocasional	5	20	Descriptivos frecuencia
	Temporal	8	32	
	Nombramiento	10	40	
	Nombramiento provisional	2	8	
	Total	25	100	
Experiencia Laboral	1 a 3 años	13	52	Descriptivos frecuencia
	4 a 5 años	8	32	
	6 a 10 años	2	8	
	Mayor 10 años	2	8	
	Total	25	100	

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 2 indica que ninguna de las condiciones laborales fue evaluada como excelente o mala. Las condiciones laborales evaluadas como buenas fueron la relación con otros trabajadores en el 92% y las condiciones materiales en el 64%; mientras que la información sobre el trabajo, relación con superiores y el equipamiento se evaluaron como buenas por alrededor de la mitad de los trabajadores.

Tabla 2. Caracterización según condiciones laborales.

Condiciones	Excelentes		Buenas		Regulares		Malas		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
Relación con otros trabajadores	0	0	23	92	2	8	0	0	25	100
Informaciones recibidas sobre su trabajo	0	0	13	52	12	48	0	0	25	100
Relación con superiores	0	0	14	56	11	44	0	0	25	100
Condiciones materiales	0	0	16	64	9	36	0	0	25	100
Equipamiento	0	0	14	56	11	44	0	0	25	100

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3 los resultados indicaron prevalencia del nivel de riesgo alto en las 5 dimensiones estudiadas. La dimensión doble presencia referida a la preocupación por tareas del hogar y la carga de tareas domésticas prevaleció en el 88% de los casos; por otro lado, el 84% de los sujetos estudiados tienen factores de riesgo psicosocial en el nivel alto en las dimensiones trabajo activo y habilidades, apoyo social en la empresa y compensaciones. El menor nivel de riesgo se encontró en el 40% de los trabajadores en la dimensión exigencias psicológicas.

Tabla 3. Niveles de riesgo psicosociales según dimensiones.

DIMENSIONES	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Exigencias psicológicas	6	24	9	36	10	40	25	100
Trabajo activo y habilidades	0	0	4	16	21	84	25	100
Apoyo social en empresa	0	0	4	16	21	84	25	100
Compensaciones	0	0	4	16	21	84	25	100
Doble presencia	0	0	3	12	22	88	25	100

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 4 indica que la relación entre los factores psicosociales y las características socio demográficas estudiadas fue débil según estadígrafo correlación de Pearson en la mayoría de las dimensiones. La dimensión exigencias psicológicas tuvo una correlación moderada y negativa con nivel de instrucción (-.372) y fuerte con tipo de contrato (.090). El trabajo activo y habilidades tuvo una correlación fuerte con estado civil (.065) y con tipo de contrato (.054). La dimensión apoyo social en la empresa tuvo una correlación moderada con la edad (.301) y fuerte, significativa al nivel .05 con el nivel de instrucción. El ámbito compensación correlacionó de forma moderada y significativa al nivel .05 con tipo de contrato. La dimensión doble presencia correlacionó de forma débil con todas las variables socio demográficas.

Tabla 4. Relación de riesgos psicosociales y características sociodemográficas.

Dimensión Riesgos Psico-Sociales	Características sociodemográficas					
	Edad	Sexo	Estado civil	Instrucción	Tipo Contrato	Exp/ Laboral
Exigencias psicológicas	-.121 D	.102 D	.079 N	-.372 M	.090F F	-.216 D
Trabajo activo y habilidades	.127 D	-.218 D	.065 F	-.272 D	.054 F	-.014 D
Apoyo social en Empresa	.301 M	-.218 D	-.168 D	.622** F	.177 D	-.014 D
Compensaciones	-.280 D	-.218 D	.299 D	.098 N	.422* M	-.014 D
Doble presencia	-.216 D	.123 D	.253 D	-.016 D	.150 D	.021 D
Estadígrafo	Correlación de Pearson					

* Significativo al .05 ; ** Significativo al 0.01

Fuente: Elaboración propia

Simbología:

N Correlación nula D Correlación débil

M Correlación moderada F Correlación fuerte

Los resultados obtenidos en la tabla 5, indican en la dimensión exigencias psicológicas correlación fuerte y negativa con la información sobre el trabajo. El trabajo activo y habilidades se correlacionaron de forma moderada con equipamiento (.387). Apoyo social en la empresa correlacionó de forma débil con todas las variables socio demográficas estudiadas. Las compensaciones correlacionaron de forma fuerte y negativa en relación con otros superiores (-.053) y con equipamiento (-.053). La doble presencia correlacionó de forma moderada y negativa significativamente al nivel .05 con la relación con los superiores (-.417) y con las condiciones materiales (-.492).

Tabla 5. Relación de riesgos psicosociales y condiciones de trabajo.

Dimensión Riesgos Psico- Sociales	Condiciones de trabajo				
	Relación con otros	Información sobre el trabajo	Relación con superiores	Condiciones materiales	Equipamiento
Exigencias psicológicas	.128 D	-.094 F	-.284 D	-.153 D	.025 D
Trabajo activo y habilidades	.129 D	.201 D	.167 D	.100 D	.387 M
Apoyo social en Empresa	.129 D	-.017 D	.167 D	.100 D	.167 D
Compensaciones	.129 D	-.236 D	-0.53 F	-.127 D	-.053 F
Doble presencia	.109 D	.108 D	-.417* M	-.492* M	-.169 D
Estadígrafo	Correlación de Pearson * Significativo al 0.05				

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

Los riesgos psicosociales dentro de las organizaciones laborales 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.

En la caracterización socio demográfica de la muestra se distinguieron sujetos con edades entre 21 y 47 años (edad media de $\pm 30,20$); prevaleció el sexo femenino (80%), estado civil soltero (68%), nivel de instrucción universitario (72%), el tipo de contrato por nombramiento (40%) y la experiencia laboral de 1 a 3 años (52%). Las condiciones laborales fueron evaluadas de buenas por más de la mitad de los trabajadores y la relación con otros trabajadores se evaluaron como buenas en un alto porcentaje (92%).

Investigaciones con resultados similares a nuestro estudio fueron realizadas por Pertersen et.al., en el cual el 86% de los participantes fueron mujeres, con edades entre 35-54 años, casados (52%) y con contratos a tiempo completo (61%). Kowalczuk et al., en su investigación encontraron que el 87% eran mujeres (2018). Castro et.al encontraron resultados similares en la edad, donde el 43 % de los trabajadores tenían edades entre 26 y 35 años, pero fueron diferentes en el tipo de contrato siendo el 69% contratos temporales (Castro Méndez & Suárez Cretton, 2022a).

Difieren nuestros resultados a los obtenidos en China por Obiri, et al. (2019), en la investigación sobre factores de riesgo, burnout y calidad de vida, en el cual el 49.2% de sujetos fueron del sexo femenino, 34-40 años el 41.1%, el estado civil casados en el 41.1% y nivel de instrucción universitarios en el 45.9%. Se determinó que los factores de riesgo psicosocial estuvieron asociados al deterioro de las relaciones interpersonales y con un bajo nivel de instrucción (Obiri et al., 2019).

Estos resultados son diferentes a los obtenidos por Kowalczuk et al. (2018), en un estudio de factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería en el cual se encontró un mayor nivel de riesgo en enfermeros hombres que en las mujeres. Así también Okeafor & Alamina (2018), encontraron factores de riesgo altos en las relaciones interpersonales en todas las secciones del hospital, mientras que la sobrecarga de trabajo presentó valores de riesgo extremos, resultados que estuvieron asociados al deterioro de las relaciones interpersonales (Obiri et al., 2019).

Los niveles de riesgo psicosocial según dimensiones estudiadas indicaron prevalencia de alto riesgo en las cinco dimensiones. En la dimensión doble presencia, el 88% de los trabajadores presentaron un nivel de riesgo alto, lo que se relaciona con el elevado porcentaje de mujeres que participaron en el estudio, teniendo en cuenta que sobre ellas pesa la preocupación por las tareas domésticas, lo que puede afectar su desempeño profesional.

En tres de las dimensiones: trabajo activo y habilidades, apoyo social en la empresa y compensaciones la mayoría de los trabajadores presentaron alto riesgo; lo que conlleva a que los empleados perciban riesgo acerca del contenido de su trabajo y las condiciones para su desempeño, mientras que las contradicciones en las exigencias y las relaciones con superiores y compañeros inciden en la falta de motivación y satisfacción laboral, que en algunos casos genera problemas de indisciplina en el trabajo.

Similares resultados encontraron Brito et al. (2019), determinando que el estrés psicológico mostró una influencia directa elevada sobre la ilusión en el trabajo (-0.40), el desgaste psíquico (0.68), la indolencia (0.64) y la culpa (0.53), por lo cual recomendaron estrategias para mantener al personal de enfermería con bajos niveles de demandas psicológicas, altos niveles de control laboral, apoyo social y moderados niveles de estrés para prevenir el burnout.

Estos resultados difieren al encontrado por Haanco, en Perú en el 2022; (Haanco, 2021), en un estudio con enfermeras en el cual el 56% de los trabajadores se encontraban en el nivel de riesgo alto en la dimensión exigencias psicológicas, mientras que Abanto encontró que el 58% estuvieron relacionados con la cantidad o volumen de trabajo exigido versus el tiempo disponible para realizarlo (Abanto, 2018).

Por su parte Moyano y colaboradores, en Ecuador, en la investigación sobre la influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital, encontró que el 94% de los trabajadores estaban en riesgo alto en la dimensión exigencias psicológicas y ligeramente inferior al 80% en la dimensión doble presencia (Moyano et al., 2022).

En nuestro estudio los resultados indicaron que la asociación entre los factores psicosociales y las características socio demográficas estudiadas fue moderada en la relación exigencias psicológicas-nivel de instrucción, apoyo social-sexo, mientras que fue significativa en compensaciones-tipo de contrato y hubo correlaciones fuertes en la dimensión exigencias psicológicas-tipo de contrato y en apoyo social en la empresa-nivel de instrucción. Las correlaciones de las dimensiones de los factores psicosociales fueron moderadas y negativas en el trabajo activo-equipamiento, así como en doble presencia, siendo significativas en la dimensión relación con los superiores y condiciones materiales. Correlacionaron de forma fuerte y negativa en las dimensiones exigencias psicológicas-información sobre el trabajo y en compensaciones-relación con superiores.

Montero et al. (2020), encontraron que los factores de riesgo psicosocial relacionados con la labor de enfermería son variados, entre los que se encuentran la inadecuada organización del trabajo, flexibilización laboral, horario nocturno y sobrecarga de trabajo. En tanto Castro Méndez & Suárez Cretton (2022b), constataron la importancia de reconocer, apoyar y favorecer el desarrollo del sentido del trabajo, como recurso para proteger de estrés a los trabajadores.

Las limitaciones de nuestro estudio fueron que la muestra estuvo conformada por sujetos de una sola institución de salud, por lo que en estudios futuros es recomendable realizar investigaciones que amplíen la muestra y se realicen con metodología de tipo experimental; sin embargo, los resultados obtenidos sirven de base para el desarrollo de nuevas investigaciones.

Conclusión

Los tipos principales de riesgos identificados en el personal de la Clínica fueron las exigencias psicológicas, el trabajo activo y habilidades, apoyo social en la empresa, compensaciones y la doble presencia, con una prevalencia del nivel de riesgo alto. Según la edad predominó el grupo etario jóvenes y adultos medios, mujeres, estado civil soltero, nivel de instrucción universitaria, tipo de contrato por nombramiento y temporal y experiencia laboral de 1 a 3 años.

La relación de los riesgos psicosociales y los datos socio demográficos encontrada en la dimensión exigencias psicológicas fue moderada y negativa con nivel de instrucción y fuerte con tipo de contrato. En el trabajo activo y habilidades la correlación fue fuerte tanto en estado civil como con tipo de contrato.

La dimensión apoyo social en la empresa tuvo una correlación moderada con la edad y fuerte con el nivel de instrucción. Por otro lado, la compensación correlacionó de forma moderada con el tipo de contrato, mientras que la dimensión doble presencia correlacionó de forma débil con todas las variables socio demográficas.

Es necesario el apoyo social y económico de la empresa para afrontar el riesgo psicosocial, por lo que, se debe evaluar periódicamente esta clase de riesgos para conocer las demandas externas e internas que generan estrés laboral.

Referencias

- Abanto, Y. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23993>
- Asmirajanti, M., Hamid, A.Y.S., & Hariyati, Rr. T.S. (2019). Nursing care activities based on documentation. *BMC Nursing*, 18(S1), 32. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0352-0>
- Barros, C., Baylina, P., Fernandes, R., Ramalho, S., & Arezes, P. (2022). Healthcare Workers' Mental Health in Pandemic Times: The Predict Role of Psychosocial Risks. *Safety and Health at Work*, 13(4), 415-420. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.08.004>
- Castro Méndez, N., & Suárez Cretton, 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>
- Cheung, A.T., Kwan Ho, L.L., Cheung Li, W.H., Kwan Chung, J.O. & Smith, G.D. (2023). Psychological distress experienced by nurses amid the fifth wave of the COVID-19 pandemic in Hong Kong: A qualitative study. *Frontiers in Public Health*, 10, 1023302. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1023302>
- Haanco, S. (2021). *Factores psicosociales y estrés laboral en enfermeras egresadas del 2017 de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2020* [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13527>

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2020). Riesgo psicosocial. ¿Qué es un factor de riesgo psicosocial? <https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial>
- Kowalczyk, K., Krajewska-Kułak, E., & Sobolewski, M. (2018). Psychosocial Hazards in the Workplace as an Aspect of Horizontal Segregation in the Nursing Profession. *Front. Psychol*, 9(2042). <https://doi.org/doi:10.3389/fpsyg.2018.02042>
- Lafraxo, M.A., Ouadoud, M., El Madhi, Y., & Soulaymani, A. (2021). Occupational Psychosocial Risks of Health Professionals. *E3S Web of Conferences*, 319, 01068. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202131901068>
- Lalkhaida, Muhammad, D., Rahim, T., Ajmal, H., & Bibi, N. (2022). Psychosocial Risk Factors and Quality of Life Among Nurses Working in Public Sector Tertiary Care Hospitals of Peshawar, A Correlational Study: Psychosocial Risk Factors and Quality of Life among Nurses. *Pakistan Journal of Health Sciences*, 3(05), 41–45. <https://doi.org/10.54393/pjhs.v3i05.162>
- Lulli, L.G., Giorgi, G., Pandolfi, C., Foti, G., Finstad, G.L., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2021). Identifying Psychosocial Risks and Protective Measures for Workers' Mental Wellbeing at the Time of COVID-19: A Narrative Review. *Sustainability*, 13(24), 13869. <https://doi.org/10.3390/su132413869>
- Moreno Martínez, M., Fernández-Cano, M.I., Feijoo-Cid, M., Llorens Serrano, C., & Navarro, A. (2022). Health outcomes and psychosocial risk exposures among healthcare workers during the first wave of the COVID-19 outbreak. *Safety Science*, 145, 105499. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105499>
- Moyano, P., Noroña, D., & Vega, V. (2022). Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. *Revista Médica Electrónica*, 44(5). <https://revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/4976>
- Obiri, J., Jie, M., Liao, J., Jiang, Y., & Tao, Y. (2019). The relationship between psychosocial risk factors, burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong province: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 19, 447. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4278-8>
- Okefor, C.U., & Alamina, F. (2018). A qualitative study on psychosocial hazards among health care workers in a tertiary health facility in south-south Nigeria. *Annals of Ibadan. Postgraduate Medicine*, 16(1), 23-29.
- Organización Panamericana de la Salud. (2019). *El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal*. <https://acortar.link/NNchDC>
- Oyat, F.W.D., Oloya, J.N., Atim, P. et al. The psychological impact, risk factors and coping strategies to COVID-19 pandemic on healthcare workers in the sub-Saharan Africa: a narrative review of existing literature. *BMC Psychol* 10, 284(2022). <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00998-z>
- Petersen, J., Wendsche, J., & Melzer, M. (2023). Nurses' emotional exhaustion: Prevalence, psychosocial risk factors and association to sick leave depending on care setting—A quantitative secondary analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 79(1), 182-193. <https://doi.org/10.1111/jan.15471>

- Pujol-Cols, L., & Lazzaro-Salazar, M. (2021). Ten Years of Research on Psychosocial Risks, Health, and Performance in Latin America: A comprehensive Systematic Review and Research Agenda. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 37(3), 187-202. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a18>
- Ribeiro, O.M.P.L., Trindade, L.L., de Sousa, C.N., Teles, P.J.F.C., Cardoso, M.F.P.T., da Rocha, C.G., Barros, S.C.C., Ventura-Silva, J.M.A. (2022). Environments of professional nursing practice in the context of the COVID-19 pandemic. *Porto Biomedical Journal*, 7(1), e170. <https://doi.org/10.1097/j.pbj.0000000000000170>
- Universidad Tecnológica Particular de Loja. (2021). *Enfermería, una carrera de primera línea*. <https://noticias.utpl.edu.ec/enfermeria-una-carrera-de-primera-linea>
- Wu, H.C., Chen, X., & Chang, Y.Y. (2021). Structural relationships between psychosocial risk, relationship quality, need for cognition, and quarantine intentions: the case of the quarantine hotel. *Service Business*, 15, 587–611. <https://doi.org/10.1007/s11628-021-00454-9>

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes ajenas a este artículo.

Notas

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.