

Factores de Riesgos Laborales y Psicosociales en Auxiliares de Farmacia

Occupational and Psychosocial Risk Factors in Pharmacy Assistants

 Angela Elizabeth Barandica-Macías^{1*}

¹ Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador

Recibido: 11 de abril de 2023. **Aceptado:** 2 de junio de 2023. **Publicado en línea:** 5 de julio de 2023

*Autor de correspondencia: aebarandica@utpl.edu.ec

Resumen

Justificación: los riesgos psicosociales en el trabajo suelen manifestarse a través del estrés, el agotamiento emocional y conflictos interpersonales; por ello, resulta imprescindible identificar las condiciones laborales que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores. **Objetivo:** identificar los principales factores de riesgos psicosociales que enfrentan los auxiliares de farmacias en Ecuador. **Metodología:** se realizó un estudio cuantitativo, no experimental y transversal, con un alcance descriptivo y exploratorio. Se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI), el Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ-III) y la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21). **Resultados:** los participantes presentaron un bajo nivel de despersonalización y un alto nivel de realización personal, pero experimentaron un elevado agotamiento emocional, lo que incrementó el riesgo de Burnout. En cuanto a los riesgos psicosociales, la mayoría de los participantes reportaron bajos niveles de exigencias psicológicas y un alto apoyo social, mientras que un 60% percibió alta inseguridad sobre las condiciones laborales. En términos de salud mental, la mayoría se encontraba en niveles normales, aunque un pequeño porcentaje presentó síntomas severos de depresión, ansiedad y estrés. **Conclusión:** los hallazgos del estudio destacan la importancia de abordar el agotamiento emocional y los riesgos psicosociales en los auxiliares de farmacia, así como la necesidad urgente de intervenciones de apoyo psicológico.

Palabras clave: agotamiento, riesgo laboral, riesgo psicosocial, salud mental.

Abstract

Justification: psychosocial risks in the workplace often manifest through stress, emotional exhaustion, and interpersonal conflicts; therefore, it is essential to identify the working conditions that affect the health and well-being of workers. **Objective:** to identify the main psychosocial risk factors faced by pharmacy assistants in Ecuador. **Methodology:** a quantitative, non-experimental, and cross-sectional study was conducted, with a descriptive and exploratory scope. The Maslach Burnout Inventory (MBI), Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ-III), and the Depression, Anxiety, and Stress Scale (DASS-21) were used. **Results:** participants showed low levels of depersonalization and high levels of personal accomplishment, but experienced significant emotional exhaustion, which increased the risk of burnout. Regarding psychosocial risks, most participants reported low psychological demands and high social support, while 60% perceived high insecurity about their working conditions. In terms of mental health, most were at normal levels, although a small percentage exhibited severe symptoms of depression, anxiety, and stress. **Conclusion:** the study findings highlight the importance of addressing emotional exhaustion and psychosocial risks among pharmacy assistants, as well as the urgent need for psychological support interventions.

Keywords: exhaustion, psychosocial risk, occupational risk, mental health.

Cita: Barandica-Macías, A. E. (2023). Factores de Riesgos Laborales y Psicosociales en Auxiliares de Farmacia. *Erevna: Research Reports*, 1(2), 12-27. <https://doi.org/10.70171/5ptrdp08>



INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales representan desafíos significativos y comunes en todos los entornos laborales, afectando de manera directa la salud, seguridad y bienestar de los empleados. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), los costos asociados con problemas de salud mental en el ámbito laboral subrayan la necesidad de implementar cambios estratégicos que promuevan un ambiente laboral saludable. En este sentido, evaluar el entorno psicosocial de los trabajadores es fundamental para desarrollar estrategias efectivas de prevención y bienestar en el trabajo.

Factores de Riesgos Psicosociales

Los factores de riesgo psicosocial se refieren a elementos del entorno laboral, social o personal que pueden afectar negativamente la salud mental, emocional y social de los individuos (Salamanca Velandia et al., 2019). En el ámbito laboral, estos riesgos están ligados a condiciones organizacionales que pueden producir efectos psicológicos, sociales o físicos perjudiciales para los empleados. Por su naturaleza se agrupan en dos categorías principales: 1) Riesgos laborales, que incluyen los peligros físicos y ambientales dentro del lugar de trabajo, y 2) Riesgos psicosociales, centrados en factores psicológicos y sociales que afectan el bienestar mental y emocional de los trabajadores. La interacción entre ambos tipos de riesgo puede multiplicar sus efectos sobre la salud del trabajador, lo que plantea importantes desafíos para los sistemas de gestión de salud y seguridad ocupacional (Muñoz Rojas et al., 2018).

Riesgos Laborales

En el ámbito laboral, el riesgo se refiere a la probabilidad de que un conjunto de amenazas presentes en el entorno de trabajo se traduzca en daños a la salud de los empleados. Estas amenazas pueden originarse en diversos factores, como: a) las condiciones de seguridad, relacionadas con herramientas, superficies o sistemas eléctricos que puedan ocasionar accidentes; b) los agentes capaces de generar enfermedades ocupacionales, incluyendo factores físicos (vibraciones, iluminación deficiente, radiación), químicos (exposición a gases, humos, polvo) y biológicos (virus, bacterias, hongos); y c) las características del trabajo que exigen esfuerzo físico o implican posturas inadecuadas, con potencial de causar lesiones (Cortés Díaz, 2018).

Independientemente de la profesión, los trabajadores están expuestos a diversas condiciones y riesgos laborales que pueden derivar en lesiones, enfermedades e incluso, en casos extremos, la muerte. A nivel mundial, se calcula que cada día ocurren aproximadamente 1.000 muertes por accidentes laborales y 6.500 debido a enfermedades profesionales (OIT, 2019).

Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales, también conocidos como riesgos para la salud mental en el ámbito laboral, son actualmente uno de los desafíos emergentes más críticos en la seguridad y salud ocupacional (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). Estos riesgos comprenden condiciones o situaciones relacionadas con el diseño, contexto social y la organización del trabajo, que pueden impactar el bienestar psicológico y físico de los empleados. Se originan a partir de la interacción entre las percepciones, experiencias y características individuales de los trabajadores con su entorno laboral, y son además influenciados por factores económicos, políticos, sociales y culturales, lo que los convierte en riesgos subjetivos (Román Hernández, 2019).

Principales Riesgos Psicosociales y Consecuencias

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2016) señala que los riesgos psicosociales en el trabajo son variados y pueden surgir tanto del contenido de las tareas como del contexto en el cual se desarrollan. Para su clasificación, estos riesgos se dividen en dos categorías (ver Tabla 1 y 2) que engloban los principales factores psicosociales presentes en el entorno laboral.

Tabla 1. Riesgos Psicosociales Asociados al Contenido del Trabajo

<i>Riesgo</i>	<i>Características</i>
<i>Tipo de trabajo</i>	Tareas aversivas o trabajos de bajo valor social
<i>Carga de trabajo</i>	Requisitos y dificultad de la tarea, tareas inesperadas, número excesivo de actividades a realizar en un período determinado y volumen de información a procesar en relación con el tiempo disponible.
<i>Ritmo de trabajo</i>	Tiempo requerido para realizar y completar una tarea específica, es decir, la velocidad a la que se debe completarla.
<i>Horario laboral</i>	Trabajos a turnos, turnos nocturnos, horarios inflexibles, jornadas imprevisibles y/o prolongadas (≥ 55 horas/semana).
<i>Participación y control</i>	Se refiere a la oportunidad que tiene el trabajador de organizar su trabajo, de adoptar iniciativas propias, aprender cosas nuevas y desarrollar habilidades. Abarca una limitada participación en la toma de decisiones y una falta de control sobre la carga, el ritmo, y otros aspectos de su trabajo.

Tabla 2. Riesgos Psicosociales Asociados al Contexto del Trabajo

<i>Riesgo</i>	<i>Características</i>
<i>Estructura y cultura organizacional</i>	Sistema de evaluación-recompensa, sistema de información-capacitación, comunicación deficiente, poco apoyo para la resolución de problemas y para el desarrollo personal, falta de claridad o acuerdo en los objetivos de la organización.
<i>Rol de los empleados</i>	Ambigüedad y conflicto de roles, responsabilidades de terceros, explotación en función de las facultades y destrezas, solicitudes contradictorias de diferentes personas.
<i>Desarrollo profesional</i>	Incluye el estancamiento profesional, falta de reconocimiento social, bajos salarios y factores relacionados con la inseguridad laboral.
<i>Relaciones interpersonales</i>	Incluye el aislamiento social, relaciones conflictivas con los superiores o compañeros, falta de apoyo social, violencia laboral, acoso.
<i>Consolidación trabajo y familia</i>	Conflicto entre los requisitos y necesidades laborales y las demandas familiares y laborales.

La exposición sistemática a los riesgos antes mencionados puede tener efectos perjudiciales significativos en la salud física, conductual y psicológica de los empleados. Por ejemplo, se ha encontrado que una elevada carga de trabajo está vinculada a una disminución del bienestar y a un aumento en la probabilidad de problemas de salud (Pace et al., 2021). Las jornadas laborales imprevisibles y prolongadas pueden inducir comportamientos nocivos, como el consumo de tabaco

y alcohol, dietas poco saludables y trastornos del sueño, elevando así el riesgo de morbilidad y mortalidad asociada a enfermedades como la cardiopatía isquémica y los accidentes cerebrovasculares (Li et al., 2018).

Asimismo, los conflictos interpersonales en el ámbito laboral han demostrado estar relacionados con la aparición de problemas de salud mental, especialmente la depresión (Manrique Torres, 2019). La literatura también sugiere que los riesgos psicosociales tienen un impacto directo e indirecto en indicadores de salud organizacional, tales como el absentismo, las bajas médicas, la productividad, la satisfacción laboral y la intención de renunciar, además de contribuir al agotamiento laboral, los síntomas de estrés y la insatisfacción en el trabajo (Asante et al., 2019).

De manera complementaria, una revisión sistemática de Muñoz Rojas et al. (2018) revela que estos riesgos están correlacionados con diversos trastornos mentales y físicos, incluyendo ansiedad, depresión, intentos de suicidio, trastornos del sueño, dolor de espalda, fatiga crónica, problemas digestivos, enfermedades autoinmunes y afecciones cardiovasculares. También se ha planteado que el impacto de los riesgos psicosociales en la salud y el bienestar laboral puede estar mediado por mecanismos psicofisiológicos inducidos por el estrés, lo cual podría conducir a enfermedades cardíacas y trastornos musculoesqueléticos (Suárez Duarte et al., 2020). En consecuencia, los riesgos psicosociales representan un desafío significativo en la mayoría de los entornos laborales y se consideran más complejos de regular en comparación con otros riesgos de seguridad y salud, lo que, a su vez, genera una presión adicional sobre el gasto público debido al incremento en los costos de atención médica (Sáenz Yáñez y Ugalde, 2019).

Variables Relacionadas a los Riesgos Psicosociales

El síndrome de Burnout se ha establecido como una problemática laboral crítica, resultado de una carga excesiva de trabajo que demanda un esfuerzo sostenido, agotando así los recursos psicológicos y físicos del individuo, lo que afecta directamente su motivación y compromiso hacia las tareas asignadas, limitando su capacidad para responder eficazmente a las demandas del entorno laboral (Lovo, 2020). Este constructo se comprende como un fenómeno multidimensional que incluye tres componentes: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. El agotamiento emocional se manifiesta como una sensación persistente de falta de energía que no se recupera con el descanso. La despersonalización, por su parte, se caracteriza por una desconexión emocional hacia el trabajo y una actitud insensible hacia los demás, mientras que la baja realización personal está vinculada a la percepción de ineficacia profesional y la reducción de la productividad, lo que genera sentimientos de frustración y desmotivación (Maslach y Jackson, 1981).

El síndrome de Burnout se vincula estrechamente con riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral, como la elevada carga de trabajo, la asignación de tareas demandantes, relaciones interpersonales conflictivas, la falta de autonomía, el conflicto de roles y una supervisión inadecuada (Edú-Valsania et al., 2022). Tiene consecuencias significativas tanto a nivel personal como organizacional. En el plano personal, puede dar lugar a sentimientos de infelicidad, ansiedad y depresión, así como al aislamiento social y problemas en las relaciones interpersonales (Castañeda Sánchez y Herrera Cardona, 2020). A nivel físico, aumenta el riesgo de enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos, mientras que, en el ámbito laboral, se traduce en una disminución de la satisfacción y del desempeño, así como en un aumento del absentismo y bajas por enfermedad (Salvagioni et al., 2017).

Ansiedad y Depresión

Los trabajadores a menudo manifiestan respuestas emocionales ante factores estresantes, siendo la ansiedad y la depresión dos de los problemas de salud mental más prevalentes en el entorno laboral (Seo et al., 2017). Estas condiciones representan causas significativas y costosas de ausentismo y discapacidad laboral, con estimaciones de la OMS (2022) y la OIT (2022) que indican una pérdida anual de aproximadamente 12.000 millones de días de trabajo, lo que impacta negativamente en la economía global con una pérdida de productividad de 1 billón de euros.

A pesar de su estrecha relación, la ansiedad y la depresión son trastornos distintos, con diferencias en su presentación. La ansiedad, aunque considerada una emoción normal y adaptativa desde un enfoque evolutivo, puede volverse problemática cuando se prolonga, ocasionando angustia psicológica y afectando el rendimiento del individuo (Chacón Delgado et al., 2021). En el contexto laboral, la ansiedad se asocia con diversos riesgos psicosociales, como altas demandas, bajo control, escaso apoyo social, inseguridad laboral y un esfuerzo excesivo. Esta relación puede manifestarse en formas como fobia laboral, ansiedad social o ansiedad generalizada, siendo la fobia laboral la más grave, caracterizada por reacciones similares al pánico y un sufrimiento subjetivo intenso, lo que puede llevar a la evitación del lugar de trabajo y al aumento del ausentismo (Gómez Ortiz et al., 2019).

Por otro lado, la depresión es un trastorno del estado de ánimo que se caracteriza por un ánimo bajo, irritabilidad, falta de energía, insomnio y la incapacidad de disfrutar de la vida (DSM-5). Este trastorno puede considerarse un síndrome en el que la tristeza es el síntoma central o como una enfermedad que implica una profunda sensación de vacío. La investigación sugiere que los factores de riesgo psicosocial, especialmente las altas demandas psicológicas y la falta de apoyo social, son predictores significativos de síntomas depresivos, independientemente de los rasgos de personalidad (Cavieres y López-Silva, 2021).

La depresión se encuentra entre los trastornos más comunes e incapacitantes, afectando al 5% de la población adulta mundial, de los cuales el 75% no recibe tratamiento (OMS, 2023). Esta situación puede atribuirse al estigma asociado, la incertidumbre sobre la eficacia del tratamiento y la escasez de intervenciones efectivas en el ámbito laboral. Es preocupante que la depresión sea un factor de riesgo significativo para el suicidio (González-Abarca et al., 2018), lo que resalta la necesidad urgente de abordar estas problemáticas en el entorno laboral.

Por ello, este estudio se propone identificar los principales factores de riesgos psicosociales que enfrentan los auxiliares de farmacia en Ecuador. Para alcanzar este objetivo general, se establecen como objetivos específicos: en primer lugar, determinar los niveles de burnout en sus tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, en una muestra de auxiliares de farmacia. En segundo lugar, identificar los principales riesgos psicosociales que afectan a esta población, así como el estado de la salud mental, analizando aspectos como el estrés, la ansiedad y la depresión.

Este estudio, al centrarse en los niveles de burnout, los factores de riesgo psicosocial y el estado de la salud mental de los auxiliares de farmacia, busca generar información que facilite la comprensión de los desafíos y necesidades específicos de esta población, poco estudiada. Asimismo, los hallazgos de esta investigación permitirán identificar áreas que requieran intervención y, actuarán como una guía para diseñar estrategias orientadas a mejorar las condiciones laborales y prevenir problemas de salud mental, permitiendo fomentar un entorno de trabajo más saludable y resiliente.

METODOLOGÍA

Diseño

La metodología del estudio se basa en un diseño cuantitativo, no experimental y transversal, con un alcance descriptivo y exploratorio. Se parte de preguntas definidas y se miden variables observables expresadas numéricamente para su análisis estadístico (Losada y Marmo, 2022). El enfoque no experimental se justifica al observar el fenómeno en su entorno natural sin manipular variables (Saldaña y de los Godos, 2019). El alcance transversal implica medir variables en un único momento para describir la incidencia de una condición específica (Rodríguez y Mendivelso, 2018). Se clasifica como exploratorio por investigar un tema poco conocido y descriptivo al detallar las particularidades del fenómeno (Ramos-Galarza, 2020).

Participantes

Para la selección de participantes, se utilizó un método de muestreo no probabilístico causal-accidental, basado en la accesibilidad de los individuos durante el estudio, lo que limita la representatividad de la muestra y su generalización a la población (Otzen y Manterola, 2017). La población objeto de estudio incluyó a auxiliares de farmacia de Guayaquil, y se tomó una muestra de 80 sujetos:

Los criterios de inclusión fueron: estar laborando al momento de la investigación, aceptar y firmar el consentimiento informado, contar con un mínimo de un año de experiencia laboral como auxiliar de farmacia.

La muestra estuvo compuesta por 80 participantes: 32 hombres y 48 mujeres, con edades entre 22 y 35 años. El 35% eran casados/unión libre y el 65% solteros. En términos laborales, la mayoría trabajaba en instituciones privadas, con un promedio de 1, 5 años de experiencia y 8 horas de trabajo diarias.

Instrumentos

Se emplearon tres instrumentos de autoinforme para evaluar las variables del estudio: el primero es el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1981), diseñado para medir el síndrome de burnout. Consta de 22 preguntas que evalúan la frecuencia de las manifestaciones de síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Las respuestas tienen un formato tipo Likert con una escala de puntuación de seis puntos que van desde 0 (nunca) hasta 6 (diariamente), y se tabulan en tres niveles: bajo, moderado o alto según los rangos de referencia. La presencia del síndrome se indica por puntuaciones elevadas en agotamiento emocional y despersonalización, así como puntuaciones bajas en realización personal. Respecto a las propiedades psicométricas, el MBI cuenta con una alta confiabilidad con valores de Alpha Cronbach de .908.

El segundo es el Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ-III) CoPsoQ-III, una medida desarrollada por la Red Internacional COPSOQ (Burr, Berthelsen et al., 2019) para la evaluación de múltiples factores psicosociales en el trabajo que pueden tener un potencial de ser un riesgo para el bienestar de los trabajadores. Consta de 29 ítems que representan una amplia gama de dimensiones psicosociales de la vida laboral, estos se agrupan en ocho dominios: Exigencias psicológicas en el trabajo, Control sobre el trabajo, Apoyo social y calidad de liderazgo, Compensaciones del trabajo, Capital social, Ambiente de trabajo, Salud y síntomas, Conductas ofensivas. Los reactivos tienen un

formato de respuesta tipo Likert de cinco puntos en una escala que va de 0 (ninguna exposición al factor) a 4 (total exposición al factor).

El CoPsoQ-III ha sido validado en varios países (Alemania, Canadá, España, Francia, Suecia y Turquía) demostrando propiedades psicométricas satisfactorias con una varianza de 62.2%, validez de constructo y confiabilidad superior a 0,70 (Burr, Nübling et al., 2019).

Por último, se aplicó el Cuestionario DASS-21 de Lovibond y Lovibond (1995), que consta de tres subescalas: Depresión, Ansiedad y Estrés, cada una de las cuales consta de siete ítems diseñados para medir la gravedad y frecuencia con la que se ha experimentado los síntomas típicos de cada dimensión mediante una escala de respuesta tipo Likert de cuatro puntos que van de 0 (nada aplicable en mí) a 3 (muy aplicable en mí). Las puntuaciones de cada escala se obtienen sumando los puntajes de los ítems correspondientes y multiplicándolos por el número de elementos de la escala (Tabla 5). El DASS-21 ha sido traducido al español y validado en poblaciones hispanas, revelando propiedades adecuadas en relación con la consistencia interna (escala original $>.70$) y la validez (Daza et al., 2002).

Procedimiento

Como primer paso, se realizó un acercamiento inicial a la institución seleccionada, donde se expusieron los detalles de la investigación. Una vez aceptada la propuesta, se organizó una reunión a través de Zoom con los trabajadores, en la cual se explicó la importancia de la investigación, sus objetivos y metodología, así como los beneficios y las garantías de confidencialidad y anonimato para los participantes, asegurando el cumplimiento de los principios de la Declaración de Helsinki. Durante esta reunión, se atendieron las preguntas y preocupaciones que pudieran surgir. Finalmente, se solicitó la participación voluntaria de los trabajadores. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario en línea que contenía, en su primera sección, información sobre el estudio; en la segunda, el consentimiento informado, el cual el participante debía aceptar o rechazar; y, posteriormente, las baterías de los instrumentos a utilizar. Los datos recogidos fueron procesados utilizando el software estadístico SPSS-25.

Análisis de Datos

En el análisis descriptivo se utilizaron dos métodos diferentes. Para caracterizar la muestra se calcularon medidas de distribución como la frecuencia (f) y el porcentaje (%), y para describir el valor típico o central de las variables cuantitativas se estimaron medidas de tendencia central como la media (M), desviación típica (DT), mínima ($Mín.$) y máxima ($Máx.$).

RESULTADOS

La Tabla 3 muestra los principales resultados relacionados con la manifestación del síndrome de Burnout. Como se puede observar, en la muestra existió un nivel bajo de despersonalización ($M = 6,55$, $SD = 6,61$), acompañado de un nivel alto de realización personal ($M = 29,5$, $SD = 4,5$). No obstante, se encontró un nivel elevado de agotamiento emocional ($M = 18,1$, $SD = 7,28$). Estos resultados sugieren que, aunque los profesionales se sienten realizados y mantienen buenas relaciones interpersonales, las demandas emocionales podrían sobrecargarlos, aumentando el riesgo de Burnout a largo plazo si no se implementan estrategias de apoyo y autocuidado.

Tabla 3. Resultados de Burnout

Manifestaciones de Burnout	M	DT	Máx.	Mín.
Agotamiento emocional	38,1	7,28	48	15
Realización personal	29,5	4,5	36	17
Despersonalización	6,55	4,61	27	0

Nota: M=Media, DT=Desviación Típica, Máx.=Máximo, Mín.=Mínimo.

La Tabla 6 presenta los resultados relacionados con los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores participantes de este estudio. En cuanto a las exigencias psicológicas, el tiempo y el ritmo de trabajo presentan un nivel bajo en el 68,75% de los casos. Respecto al apoyo social, se identifica un nivel alto tanto en el apoyo de los colegas (55%) como en el apoyo de los supervisores (80%). En términos de seguridad laboral, se observa una percepción baja de inseguridad respecto al empleo, mientras que la inseguridad asociada a las condiciones de trabajo alcanza un nivel alto en el 60% de los participantes.

Tabla 2. Resultados de Riesgos Psicosociales

Dominios	Dimensiones	Nivel	N	%
Exigencias psicológicas	Tiempo y ritmo de trabajo	Bajo	55	68,75
		Medio	4	5
		Alto	21	26,25
Apoyo social	Apoyo social de colegas	Bajo	28	35
		Medio	8	10
		Alto	44	55
	Apoyo social de supervisores	Bajo	16	20
		Medio	0	0
		Alto	64	80
Seguridad laboral	Inseguridad sobre el empleo	Bajo	58	72,5
		Medio	10	12,5
		Alto	12	15
	Inseguridad sobre las condiciones del trabajo	Bajo	6	7,5
		Medio	18	22,5
		Alto	56	70

Nota: N=Número, %=Porcentaje.

La Tabla 7 muestra los resultados obtenidos en relación con las dimensiones de salud mental de los trabajadores, evaluadas mediante el cuestionario DAS-21. En términos generales, la mayoría de los participantes se ubican en niveles normales. No obstante, en la dimensión de depresión, un 5% muestra sintomatología severa y un 15% moderada. En cuanto a la ansiedad, el 8% alcanza un nivel severo y el 15% un nivel moderado. Por último, en la dimensión de estrés, un 5% se encuentra en el

nivel severo y un 15% en el moderado. Estos resultados destacan la presencia de síntomas significativos en una minoría de los trabajadores, lo que sugiere la necesidad de estrategias de intervención y apoyo psicológico.

Tabla 2. Resultados de las dimensiones de Salud Mental

Dimensiones de salud mental	Nivel	N	%
Depresión	Normal	64	80
	Moderado	12	15
	Severo	4	5
Ansiedad	Normal	60	75
	Moderado	12	15
	Severo	8	10
Estrés	Normal	64	80
	Moderado	12	15
	Severo	4	5

Nota: N=Número, %=Porcentaje.

DISCUSIÓN

El objetivo de esta investigación fue determinar los niveles del síndrome de burnout en las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en una muestra de auxiliares de farmacia en Ecuador. Los resultados obtenidos muestran que el nivel de agotamiento emocional entre los trabajadores evaluados es ligeramente superior a la media, lo que sugiere una tendencia hacia niveles altos. Este fenómeno podría atribuirse a factores como la sobrecarga laboral, las exigencias y presiones del entorno de trabajo, y la posible falta de apoyo social o recursos efectivos para gestionar el estrés. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones previas realizadas en diversos contextos laborales, en las que las medias de agotamiento emocional oscilan entre 20 y 22 puntos (Raspa et al., 2019; Rodríguez Anchundia et al., 2021). Sin embargo, también se han documentado estudios en los que el nivel de agotamiento emocional es considerablemente más bajo, con medias que fluctúan entre 2,20 y 3,40 puntos (Estrella-Arias y Enríquez-Estrella, 2021; Pozo y Álvarez, 2020). Estos contrastes subrayan la influencia del contexto laboral y los recursos disponibles en el bienestar emocional de los trabajadores.

En relación con la realización personal, los resultados muestran que los trabajadores evaluados presentan un nivel alto en esta dimensión, lo que sugiere una elevada satisfacción y percepción de logro en su desempeño laboral. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones previas que reportaron medias de realización personal de 30 y 31 puntos (Castillo-Ante et al., 2020; Rodríguez Ramírez y Reátegui-Vargas, 2020). Sin embargo, contrastan con los resultados de Hurtado-Yumbato (2020) y Ramírez Lema y Rocancio Rubiano (2023), quienes encontraron niveles bajos de realización personal en el 66,67% y 75,93% de sus muestras, respectivamente. Este nivel alto de realización personal podría estar relacionado con factores como las oportunidades de crecimiento, el desarrollo profesional y el reconocimiento del desempeño, que favorecen la percepción de competencia y el cumplimiento efectivo de las tareas laborales.

En cuanto a la dimensión de despersonalización, los trabajadores evaluados presentan un nivel bajo,

en línea con estudios previos que reportan medias bajas, entre 7,03 y 11,21 puntos (Aguilar Acosta y Mayorga Lascano, 2020). Estos resultados contrastan con investigaciones que encontraron niveles altos de despersonalización, reportados en el 56,6% y el 93,6% de las muestras analizadas (Garcés Ortiz et al., 2020). Los hallazgos de este estudio sugieren que los trabajadores mantienen actitudes positivas y una conexión adecuada con las personas de su entorno laboral, lo que podría estar asociado con un ambiente de trabajo colaborativo, apoyo interpersonal y recursos organizacionales que favorecen relaciones laborales saludables.

El segundo objetivo del estudio fue identificar los principales factores de riesgo psicosocial en la muestra de trabajadores. Entre las condiciones favorables que no representan un riesgo para la salud laboral destacan el ritmo y tiempo de trabajo, con un nivel bajo en el 68,75% de los casos; el apoyo social, con niveles altos tanto en el apoyo de colegas (55%) como en el apoyo de supervisores (80%); y la inseguridad laboral relacionada con el empleo, que también se presenta en niveles bajos (72,5%). Sin embargo, una condición desfavorable identificada como un factor de riesgo significativo es la inseguridad sobre las condiciones del trabajo, que alcanza un nivel alto en el 70% de los trabajadores. Este resultado es consistente con los hallazgos de Seijas-Solano (2020) y Cartagena Hernández y Campos Villalta (2022), quienes reportan prevalencias similares, entre el 74,9% y el 78,7%. No obstante, contrasta con el estudio de Arredondo Rodríguez et al. (2019), que encontró un nivel más bajo (39,4%). En general, la inseguridad sobre las condiciones del trabajo se presenta como un riesgo significativo para la salud laboral, generando preocupación sobre la estabilidad en aspectos como el salario, los beneficios y el cumplimiento de las normas laborales.

El tercer objetivo del estudio fue analizar el estado de salud mental de los trabajadores. Los resultados indicaron que el 5% de la muestra (dos trabajadores) presenta un nivel severo de depresión, un dato similar al reportado por Obando Zegarra et al. (2020), quienes identificaron síntomas severos de depresión en el 8% de su muestra. Sin embargo, estos resultados contrastan con investigaciones realizadas en otros contextos laborales, donde la prevalencia de depresión severa es significativamente mayor, oscilando entre el 26% y el 36% (Jorquera Gutiérrez y Herrera Gallardo, 2020; Méndez López y Martínez Alcántara, 2022). La presencia de síntomas severos en estos dos trabajadores sugiere que podrían estar enfrentando un estado grave de tristeza, desesperanza y otros indicadores característicos de la depresión.

En relación con la ansiedad, el estudio identificó que el 10% de los participantes (dos trabajadores) presentan sintomatología severa. Este porcentaje es similar al 9,8% reportado por Lenzo et al. (2021), aunque contrasta con la mayoría de los estudios que indican prevalencias significativamente mayores, situándose entre el 24,4% y el 45,5% (Erquicia et al., 2020; Núñez Zarazu et al., 2021). Los trabajadores con niveles severos de ansiedad probablemente experimentan síntomas como nerviosismo constante, inquietud, tensión y preocupación excesiva, lo que puede afectar su bienestar general y desempeño laboral. En cuanto a los niveles de estrés, los resultados indican que el 5% de los participantes (dos trabajadores) presentan estrés severo, una cifra comparable al 2% reportado por Cusirramos Carpio et al. (2020). No obstante, estos hallazgos difieren de estudios previos, que documentan porcentajes considerablemente mayores de estrés severo, fluctuando entre el 34,4% y el 85% (Bernal Villarreal y Yarlaque Román, 2018; Salcedo et al., 2021). Los trabajadores con estrés severo probablemente enfrentan situaciones estresantes que generan un estado sostenido de tensión mental, con posibles repercusiones negativas en su bienestar emocional y físico.

CONCLUSIÓN

A partir de los resultados obtenidos, se puede concluir que, en la muestra de auxiliares de farmacia de Guayaquil, el nivel de burnout en la dimensión de agotamiento emocional es significativamente alto, superando la media establecida. En cambio, la dimensión de despersonalización presenta un nivel bajo, al igual que la realización personal, que se encuentra también en niveles bajos.

Respecto a los factores de riesgo psicosocial, la inseguridad en las condiciones laborales se destaca como un riesgo significativo para los trabajadores de esta muestra, lo que podría afectar su bienestar emocional y psicológico. En cuanto al estado de salud mental, la mayoría de los trabajadores se encuentran en niveles normales. No obstante, es importante resaltar que dos trabajadores presentan niveles severos de ansiedad, estrés y depresión, lo que sugiere la necesidad de una atención más específica y de intervención temprana.

En general, los resultados de esta investigación subrayan la relevancia de abordar los niveles de burnout y los riesgos psicosociales en el entorno laboral de los auxiliares de farmacia de Guayaquil. Además, resaltan la urgencia de implementar estrategias de intervención para apoyar la salud mental de los empleados y mejorar su bienestar integral.

Implicaciones y Limitaciones

Los resultados de este estudio tienen implicaciones para la gestión y mejora de las condiciones laborales de los auxiliares de farmacia de Guayaquil. En primer lugar, el hallazgo de un nivel elevado de agotamiento emocional resalta la necesidad de desarrollar políticas laborales que fomenten un equilibrio adecuado entre la carga laboral y el bienestar emocional de los empleados. Además, la identificación de la inseguridad en las condiciones laborales como un factor de riesgo psicosocial importante, pone de manifiesto la importancia de mejorar la estabilidad y las condiciones de trabajo. Implementar medidas para reducir la incertidumbre sobre el empleo y las condiciones laborales podría contribuir a disminuir el estrés y la ansiedad en los trabajadores.

El estado de salud mental de los trabajadores también subraya la necesidad de intervenciones preventivas. Aunque la mayoría de los trabajadores presentan niveles normales en cuanto a ansiedad, estrés y depresión, los casos severos encontrados indican que ciertos empleados podrían beneficiarse de estrategias de apoyo psicológico más específicas. Es fundamental que las organizaciones implementen programas de bienestar que incluyan el acceso a servicios de apoyo psicológico y fomenten una cultura de cuidado emocional.

Este estudio presenta algunas limitaciones que deben ser consideradas al interpretar sus resultados. En primer lugar, la muestra de trabajadores es relativamente pequeña y se limita a un área geográfica específica, lo que dificulta la generalización de los hallazgos a otros contextos laborales o regiones. Sería necesario replicar el estudio en otras áreas o con una muestra más diversa para obtener una visión más representativa de la situación laboral y de salud mental en otros sectores.

Otra limitación del estudio es el uso de instrumentos de autoinforme, como el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el DAS-21. Aunque estos cuestionarios son ampliamente utilizados y validados, los resultados pueden estar sujetos a sesgos de respuesta, como la tendencia a minimizar o exagerar síntomas debido a factores personales o sociales. Además, los resultados no reflejan información longitudinal, lo que significa que no se puede establecer una relación causal entre los factores de riesgo psicosociales y los niveles de burnout o salud mental, sino solo una correlación.

Finalmente, el estudio no considera otras variables que podrían influir en los resultados, como la dinámica organizacional, el tipo de trabajo realizado o el apoyo familiar y social. Incluir estos factores en futuros estudios podría proporcionar una comprensión más completa de los determinantes del bienestar laboral en esta población.

Contribuciones

Barandica-Macías: Diseño de la investigación, administración del proyecto, análisis e interpretación formal de datos, redacción manuscrito y revisión final del manuscrito. Toma de datos, revisión de la bibliografía y redacción manuscrito. Todos los autores hemos leído y aprobado la versión final del manuscrito, así mismo estamos de acuerdo con la responsabilidad de todos los aspectos del trabajo presentado.

Conflicto de interés

El autor declara que no tienen conflictos de interés en relación con el trabajo presentado en este informe.

Uso de inteligencia artificial

No se usaron tecnologías de IA o asistidas por IA para el desarrollo de este trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Acosta, A., & Mayorga Lascano, M. (2020). Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *Uniandes Episteme. Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación.*, 7(2), 265-278. <https://n9.cl/f9mbx>
- Arredondo Rodríguez, M., Viña Brito, S. J., & Oramas Viera, A. (2019). Experiencia cubana con el Ista 21 en la evaluación de los factores de riesgo psicosociales laborales en un centro de telecomunicaciones. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 20(1), 58-64. <https://n9.cl/ik8bnh>
- Asante, J. O., Li, M. J., Liao, J., Huang, Y. X., & Hao, Y. T. (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(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4278-8>
- Bernal Villareal, L. A., & Yarlaque Roman, Y. M. (2018). Condiciones laborales y estres de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura. *Big Bang Faustiniano*, 7(3). <https://doi.org/10.51431/bbf.v7i3.435>
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., ... & Pohrt, A. (2019). The third version of the Copenhagen psychosocial questionnaire. *Safety and health at work*, 10(4), 482-503. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>
- Burr, H., Nübling, M., Moncada, S., Dupret, E., Franco, J. M. P., & Berthelsen, H. (2019). *COPSOQ III. Federal Institute for Occupational Safety and Health*.
- Calderón Saldaña, J. P. C., & Alzamora de los Godos, L. (2019). Diseños de investigación para tesis de posgrado. *Revista peruana de psicología y trabajo social*, 7(2), 71-76. <https://doi.org/10.32544/psicologia.v7i2.660>

- Cartagena Hernández, J. A., & Campos, Y. Y. (2022). Riesgos psicosociales laborales en un hospital de Quito: ¿efecto de la pandemia? *Revista Conecta Libertad* ISSN 2661-6904, 6(3), 41-56. <https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/304>
- Castañeda Sánchez, V., & Herrera Cardona, A. (2020). Síndrome de trabajador quemado: existencia del Burnout sector salud. *Cultura del Cuidado Enfermería*, 17(1), 32-44. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7818318>
- Castillo-Ante, L., Ordoñez-Hernández, C., & Calvo-Soto, A. (2020). Carga física, estrés y morbilidad sentida osteomuscular en trabajadores administrativos del sector público. *Universidad y Salud*, 22(1), 17-23. <https://doi.org/10.22267/rus.202201.170>
- Cavieres, Á., & López-Silva, P. (2021). La depresión como enfermedad: en defensa del modelo biomédico en psiquiatría. *Revista médica de Chile*, 149(2), 274-280. <http://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872021000200274>
- Chacón Delgado, E., Xatruch De la Cera, D., Fernández Lara, M., & Murillo Arias, R. (2021). Generalidades sobre el trastorno de ansiedad. *Revista Cúpula*, 35(1), 23-36. <https://n9.cl/s3tup>
- Cortés Díaz, J. M. (2018). *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. Editorial Tebar.
- Cusirramos Carpio, Y., Arias Gallegos, W. L., & Jiménez Barrios, N. A. (2020). Capacidad emprendedora y estrés en trabajadores de instituciones privadas de Arequipa durante la pandemia del COVID-19. *Illustro*, 11(1), 81-97. <https://doi.org/10.36901/illustro.v11i1.1309>
- Daza, P., Novy, D. M., Stanley, M. A., & Averill, P. (2002). The depression anxiety stress scale-21: Spanish translation and validation with a Hispanic sample. *Journal of psychopathology and behavioral assessment*, 24, 195-205. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1016014818163>
- Erquicia, J., Valls, L., Barja, A., Gil, S., Miquel, J., Leal-Blanquet, J., ... & Vega, D. (2020). Impacto emocional de la pandemia de Covid-19 en los trabajadores sanitarios de uno de los focos de contagio más importantes de Europa. *Medicina clínica*, 155(10), 434-440. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2020.07.006>
- Estrella-Arias, X. O., & Enríquez-Estrella, M. Á. E. E. (2021). Gestión de riesgos psicosociales para prevenir el síndrome de burnout en los trabajadores de la empresa Venrental Cía. Ltda. *Polo del Conocimiento*, 6(12), 510-533. <https://bit.ly/4f7uh9G>
- Garcés Ortiz, C. R., Loli Pineda, A. E., & Navarro Vargas, V. I. (2020). Calidad de vida laboral y síndrome de burnout en los colaboradores del sector retail de Lima Metropolitana. *Revista de investigación en psicología*, 23(2), 67-82. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v23i2.19233>
- Gómez Ortiz, V., Perilla-Toro, L. E., & Hermosa, A. M. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*, 18(3), 1-15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3.rspu>
- González-Abarca, A. J., Ramos-Corrales, J., Nolasco-García, E. A., Lara-Flores, A., Ramírez-Piedras, A., Márquez-Alcaraz, M. E., ... & Amaya-G, M. R. (2018). *Depresión y suicidio*. *Salud Jalisco*, 1(1), 47-55. <https://n9.cl/rdzyi>
- Hurtado-Yumbato, W. A. (2020). Convivencia entre resiliencia y síndrome de burnout en trabajadores de atención al cliente en Lima. *CASUS. Revista de Investigación y Casos en Salud*, 5(3), 160-168.). <https://doi.org/10.35626/casus.3.2020.315>
- Jorquera Gutiérrez, R., & Herrera Gallardo, F. (2020). Salud mental en funcionarios de una universidad chilena: desafíos en el contexto de la COVID-19. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(2). <https://doi.org/10.19083/ridu.2020.1310>

- Lenzo, V., Quattropani, M. C., Sardella, A., Martino, G., & Bonanno, G. A. (2021). Depression, anxiety, and stress among healthcare workers during the COVID-19 outbreak and relationships with expressive flexibility and context sensitivity. *Frontiers in Psychology*, 12, 623033. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.623033>
- Li, J., Brisson, C., Clays, E., Ferrario, M. M., Ivanov, I. D., Landsbergis, P., ... & Siegrist, J. (2018). WHO/ILO work-related burden of disease and injury: protocol for systematic reviews of exposure to long working hours and of the effect of exposure to long working hours on ischaemic heart disease. *Environment international*, 119, 558-569. <https://doi.org/10.1016/j.envint.2018.06.022>
- Losada, A., & Marmo, J. (2022). Clasificación de Métodos de investigación en Psicología. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 6(11), 13-31. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol6iss11.2022pp13-31p>
- Lovibond, S.H. y Lovibond, P.F. (1995). *Manual for the Depression Anxiety Stress Scales*. (2nd. Ed.) Sydney: Psychology Foundation.
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, (70), 110-120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Magnavita, N., & Chirico, F. (2020). New and emerging risk factors in occupational health. *Applied Sciences*, 10(24), 8906. <https://doi.org/10.3390/app10248906>
- Manrique Torres, A. M. . (2019). Acoso laboral (mobbing): Riesgo psicosocial emergente invisible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 127-137. <https://doi.org/10.21772/ripo.v38n2a03>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Méndez López, M. A., & Martínez Alcántara, S. (2022). Exigencias laborales y daños a la salud del personal de tránsito aéreo. Integración Salud-Seguridad. *Ciencia y Poder Aéreo*, 17(2). <https://doi.org/10.18667/cienciaypoderaereo.738>
- Muñoz Rojas, D., Orellano, N., & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Núñez Zarazu, L., Núñez Zarazu, N. S., Alberto Veramendi, V. S., Asnate Salazar, E. J., Reyes Narváez, S. E., & Amado Oncoy, A. R. (2021). La salud mental de los enfermeros en un hospital andino en tiempos de COVID-19. *Vive Revista de Salud*, 4(11), 130-140. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i11.91>
- Obando Zegarra, R., Arévalo-Ipanaqué, J. M., Aliaga Sánchez, R. A., & Obando Zegarra, M. (2020). Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. *Index de enfermería*, 29(4), 225-229. <https://n9.cl/pnuly>
- Organización Internacional del Trabajo (28 de septiembre 2022). *Salud mental en el trabajo*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang-es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud (21 de febrero, 2023). *Estrés. Preguntas y respuestas*. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Organización Mundial de la Salud. (28 de septiembre 2022). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

- Organización Panamericana de la Salud. (28 de abril 2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pace, F., D'Urso, G., Zappulla, C., & Pace, U. (2021). The relation between workload and personal well-being among university professors. *Current Psychology*, 40, 3417-3424. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00294-x>
- Pozo, L. F. T., & Alvarez, M. D. L. A. M. (2020). Síndrome Burnout en funcionarios públicos de la Provincia de Tungurahua. *Centros: Revista Científica Universitaria*, 9(2), 1-19. <https://doi.org/10.48204/j.centros.v9n2a1>
- Ramírez Lema, K. A., & Rocancio Rubiano, M. C. (2023). Burnout y ansiedad clínica en trabajadores de la empresa “Luminos Láser Ecuador” expuestos a la pandemia COVID-19. *REVISTA U-Mores*, 2(1), 55-66. <https://doi.org/10.35290/ru.v2n1.2023.772>
- Ramos-Galarza, C. A. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Raspa, P., López, D. D., & Moya, F. O. (2019). Síndrome de Burnout en trabajadores de empresas del sector comercio en la ciudad de Maracaibo, Venezuela. *Revista Espacios*, 40(43), 8-15. <https://ww.revistaespacios.com/a19v40n43/a19v40n43p08.pdf>
- Rodríguez Anchundia. L., Pico Pillasagua. Y., Espinel Rvera. S., y Vélez García. E. (2021). Prevalencia del síndrome de Burnout en personal de empresa pesquera del Ecuador. *Revista Científica Biomédica Higía de la Salud*, 4(1). <https://doi.org/10.37117/higia.v1i4.497>
- Rodríguez Ramírez, M. D. C., & Reátegui-Vargas, P. E. (2020). Personalidad situacional y síndrome de burnout en trabajadores de una institución especializada en rehabilitación. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(1), 30-36. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n1.05>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-146. <https://doi.org/10.26852/01234250.20>
- Román Hernández, J. J. (2019). Riesgos, trabajo y sociedad: la subjetividad como vínculo. *Teoría y Crítica de la Psicología*, 12, 97-116. <https://n9.cl/794mx>
- Sáenz Yáñez, M., & Ugalde Vicuña, J. W. (2019). Riesgo psicosocial en los operadores en un Call Center. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 193-199. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-193.pdf>
- Salamanca Velandia, S. R., Pérez Torres, J. M., Infante Alvarado, A. F., & Olarte Ardila, Y. Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista Temas: Departamento de Humanidades Universidad Santo Tomás Bucaramanga*, (13), 39-45. <https://doi.org/10.15332/rt.v0i13.2332>
- Salcedo, D. R. N., Vallejo, V. A. Q., & Falcón, V. V. (2021). Estrés laboral y salud general en trabajadores administrativos del área bancaria. *Revista Scientific*, 6(21), 81-100. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.21.4.81-100>
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. D. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A

systematic review of prospective studies. *PloS One*, 12(10), e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>

Seijas-Solano, D. E. (2020). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de Salud Pública*, 21, 102-108. <https://doi.org/10.15446/rsap.V21n1.71907>

Seo, J. S., Wei, J., Qin, L., Kim, Y., Yan, Z., & Greengard, P. (2017). Cellular and molecular basis for stress-induced depression. *Molecular psychiatry*, 22(10), 1440-1447. <https://doi.org/10.1038/mp.2016.118>

Suárez Duarte, R. J., Campos Sequeira, L. Y., Villanueva, J. del S., & Mendoza Castro, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica De Conocimientos, Saberes Y Prácticas*, 3(1), 104–119. <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>