

Evaluación del conflicto casa-trabajo como factor de ausentismo laboral en el centro de salud Augusto Egas, Santo Domingo 2025.

Assessment of work-home conflict as a factor in workplace absenteeism at the Augusto Egas Health Center, Santo Domingo, 2025.

Salvatierra Oñate Julisa Alexandra, Granda Proaño Marco Francisco, Viviana Andrea Palma Figueroa, Ing. Alex Dario Palma Rivera

DIMENSIÓN CIENTÍFICA

Enero - junio, V°7-N°1; 2026

Recibido: 17-01-2026

Aceptado: 27-01-2026

Publicado: 30-06-2026

PAIS

- Santo Domingo de los Tsachilas, Ecuador
- Santo Domingo de los Tsachilas, Ecuador
- Santo Domingo de los Tsachilas, Ecuador
- Santo Domingo de los Tsachilas, Ecuador





INSTITUCION

- Instituto Superior Tecnológico Tsachila
- Instituto Superior Tecnológico Tsachila
- Instituto Superior Tecnológico Tsachila
- Instituto Superior Tecnológico Tsachila

CORREO:

- ✉ julisa858@gmail.com
- ✉ granda_marco@hotmail.com
- ✉ andreapalma@tsachila.edu.ec
- ✉ alexpalma@tsachila.edu.ec

ORCID:

-  <https://orcid.org/0009-0001-1876-7379>
-  <https://orcid.org/0009-0006-6381-8119>
-  <https://orcid.org/0009-0007-7209-4009>
-  <https://orcid.org/0000-0002-0646-0185>

FORMATO DE CITA APA.

Salvatierra, J., Franda, M., Palma, A. & Palma, A. (2026). Evaluación del conflicto casa-trabajo como factor de ausentismo laboral en el centro de salud Augusto Egas, Santo Domingo 2025. Revista G-ner@ndo, V°7 (N°1.), p. 1011 - 1026.

Resumen

El presente Trabajo de Integración Curricular analizó la relación entre el conflicto casa-trabajo y el ausentismo laboral del personal del Centro de Salud Augusto Egas durante el periodo 2025-II. La investigación surgió ante el incremento de ausencias laborales y el deterioro del clima organizacional, fenómenos que afectan la continuidad de la atención en salud y el bienestar de los trabajadores. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, aplicando el Cuestionario de Conflicto Trabajo-Familia de Netemeyer (1996) y un registro institucional de días de ausentismo. Las variables fueron procesadas estadísticamente y se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson para determinar la fuerza y dirección de la relación entre ambos factores. Los resultados evidenciaron que el personal presenta niveles significativos de conflicto entre las demandas laborales y familiares, influenciados por la sobrecarga de tareas, la presión emocional del entorno sanitario y las limitaciones para conciliar horarios. Asimismo, se identificó un patrón creciente de ausentismo, no solo atribuido a causas médicas, sino también a situaciones de estrés.

PALABRAS CLAVE: Ausentismo laboral, Riesgos psicosociales, Personal de salud, Bienestar laboral, Conflicto

ABSTRACT

This Curricular Integration Project analyzed the relationship between work-home conflict and workplace absenteeism among staff at the Augusto Egas Health Center during the 2025-II period. The study emerged in response to an increase in work absences and a deterioration of the organizational climate, phenomena that affect continuity of healthcare services and workers' well-being. The research adopted a quantitative approach, applying Netemeyer's (1996) Work-Family Conflict Questionnaire and an institutional record of absenteeism days. The variables were statistically processed, and Pearson's correlation coefficient was used to determine the strength and direction of the relationship between both factors. The results showed that staff experience significant levels of conflict between work and family demands, influenced by task overload, the emotional pressure of the healthcare environment, and limitations in reconciling schedules. Likewise, a growing pattern of absenteeism was identified, attributed not only to medical causes but also to stress-related situations.

KEYWORDS: Workplace absenteeism; Psychosocial risks; Healthcare personnel; Occupational well-being; Conflict

Introducción

La presente investigación se orientó a la evaluación del conflicto casa-trabajo como factor de ausentismo laboral en el Centro de Salud Augusto Egas, del cantón Santo Domingo, durante el año 2025. Este estudio se desarrolló en el contexto del sistema de salud público ecuatoriano, donde el bienestar y la estabilidad del personal son elementos esenciales para garantizar una atención de calidad a la población. Durante el desarrollo del estudio se evaluó que el ausentismo es un problema constante en la institución, afectando la productividad, la continuidad de la prestación del servicio y el clima laboral.

El estudio permitió comprender de manera integral cómo las exigencias del entorno familiar pueden interferir en el desempeño de las tareas profesionales, así como las consecuencias que este conflicto tuvo tanto en la salud del empleado como en el funcionamiento de las instituciones. Adicionalmente, se buscó identificar estrategias de prevención y control que el Centro de Salud podría implementar para reducir el impacto del ausentismo y promover un ambiente laboral saludable.

De esta forma, el estudio se presentó como una contribución importante al campo de la seguridad y salud en el trabajo, ofreciendo información útil para el desarrollo de políticas y programas de bienestar laboral, también nos permitió fortalecer la gestión del talento humano en las instituciones de salud y destacó la importancia del equilibrio entre la vida personal y profesional para mejorar el desempeño y la satisfacción de los empleados.

Este trabajo se realizó en el Centro de Salud Augusto Egas, ubicado en la ciudad de Santo Domingo, propiedad del Ministerio de Salud Pública del Ecuador.

Esta institución brinda atención primaria de salud a la comunidad y ofrece, entre otros, servicios de medicina general, odontología, obstetricia, enfermería y vacunación.

El personal que trabaja en el centro son médicos, enfermeras, técnicos y personal administrativo que desempeñan un papel vital en la atención permanente de los usuarios del sistema público de salud. Sin embargo, como ocurre con muchas instituciones de la

industria, existen factores laborales y personales que pueden afectar la presencia y desempeño del talento humano.

La calidad de los servicios, la carga laboral del personal activo y la satisfacción de los usuarios se ven perjudicadas por el incremento del ausentismo en el Centro de Salud Augusto Egas en años recientes.

Uno de los principales factores asociados con este fenómeno es el conflicto entre las responsabilidades del hogar y las demandas laborales, conocido como conflicto entre el hogar y el trabajo. Este conflicto se produce cuando las responsabilidades familiares interfieren con las tareas laborales, provocando estrés, cansancio, desmotivación y, en muchos casos, ausentismo reiterado. (Ceballos, 2015). El absentismo afecta no sólo a la productividad de las instituciones, sino también a la salud física y emocional de los empleados, así como a la organización interna del centro, que debe redistribuir tareas para cubrir el absentismo.

La presente investigación se orientó a la evaluación del conflicto casa-trabajo como factor de ausentismo laboral en el Centro de Salud Augusto Egas, del cantón Santo Domingo, durante el año 2025. Este estudio se desarrolló en el contexto del sistema de salud público ecuatoriano, donde el bienestar y la estabilidad del personal son elementos esenciales para garantizar una atención de calidad a la población. Durante el desarrollo del estudio se evaluó que el ausentismo es un problema constante en la institución, afectando la productividad, la continuidad de la prestación del servicio y el clima laboral.

El estudio permitió comprender de manera integral cómo las exigencias del entorno familiar pueden interferir en el desempeño de las tareas profesionales, así como las consecuencias que este conflicto tuvo tanto en la salud del empleado como en el funcionamiento de las instituciones.

Adicionalmente, se buscó identificar estrategias de prevención y control que el Centro de Salud podría implementar para reducir el impacto del ausentismo y promover un ambiente laboral saludable.

De esta forma, el estudio se presentó como una contribución importante al campo de la seguridad y salud en el trabajo, ofreciendo información útil para el desarrollo de políticas y programas de bienestar laboral, también nos permitió fortalecer la gestión del talento humano en las instituciones de salud y destacó la importancia del equilibrio entre la vida personal y profesional para mejorar el desempeño y la satisfacción de los empleados.

Este trabajo se realizó en el Centro de Salud Augusto Egas, ubicado en la ciudad de Santo Domingo, propiedad del Ministerio de Salud Pública del Ecuador.

Esta institución brinda atención primaria de salud a la comunidad y ofrece, entre otros, servicios de medicina general, odontología, obstetricia, enfermería y vacunación.

El personal que trabaja en el centro son médicos, enfermeras, técnicos y personal administrativo que desempeñan un papel vital en la atención permanente de los usuarios del sistema público de salud. Sin embargo, como ocurre con muchas instituciones de la industria, existen factores laborales y personales que pueden afectar la presencia y desempeño del talento humano.

La calidad de los servicios, la carga laboral del personal activo y la satisfacción de los usuarios se ven perjudicadas por el incremento del ausentismo en el Centro de Salud Augusto Egas en años recientes.

Uno de los principales factores asociados con este fenómeno es el conflicto entre las responsabilidades del hogar y las demandas laborales, conocido como conflicto entre el hogar y el trabajo. Este conflicto se produce cuando las responsabilidades familiares interfieren con las tareas laborales, provocando estrés, cansancio, desmotivación y, en muchos casos, ausentismo reiterado. (Ceballos, 2015)

El absentismo afecta no sólo a la productividad de las instituciones, sino también a la salud física y emocional de los empleados, así como a la organización interna del centro, que debe redistribuir tareas para cubrir el absentismo.

Métodos y Materiales

Esta investigación fue un estudio cuantitativo, se desarrolló aplicando una encuesta al personal del centro de salud Augusto Egas, lo que permitió llegar a una determinación exacta de la problemática encontrada; mediante el levantamiento de la información y análisis bibliográfico, se obtuvo importantes conclusiones que permitieron hacer recomendaciones al personal de salud. El alcance de esta investigación fue tipo exploratorio, donde se realizó un procedimiento analítico de los resultados obtenidos y se sistematizaron para permitir llegar a la cohesión de los resultados según las variables aplicables. La presente investigación se la realizó a todo el personal del centro de salud Augusto Egas. En relación con las principales características sociodemográficas estudiada tenemos 90 empleados los cuales fueron tomados como muestra de estudio.

Tabla 1. Población del personal de salud según su género.

Género	Cantidad
Hombres	40
Mujeres	50
Total	90

Fuente: Elaborado por Julisa Salvatierra, Marco Granda.

La presente investigación se enmarcó dentro de un diseño transaccional o transversal, puesto que la recolección de datos se realizó en un único momento y tiempo determinado.

Se aplicó la técnica de la encuesta a los trabajadores del Centro de Salud Augusto Egas para recabar opiniones e información, mediante un cuestionario estructurado de preguntas cerradas tomando como eje el problema investigado.

Tasa de respuesta

$$\text{EFICACIA} = \frac{\text{\# de EMPLEADOS ENCUESTADOS}}{\text{\# de EMPLEADOS PROGRAMADOS}} \times 100$$

$$\text{EFICACIA} = 90/90 \times 100 = 100\%$$

De 90 muestras recogidas se validaron 90

Análisis Resultados

La investigación permitió evaluar de manera integral el conflicto casa-trabajo como factor asociado al ausentismo laboral en el Centro de Salud Augusto Egas durante el periodo 2025-II, cumpliendo con los objetivos planteados. Se identificaron los principales factores de riesgo psicosocial que afectan al personal, entre ellos la sobrecarga laboral, la presión asistencial y las responsabilidades familiares, que generan tensión y dificultan el equilibrio entre ambas esferas.

Los datos institucionales demostraron que el ausentismo laboral es un problema recurrente, asociado a causas tanto personales como emocionales. Los trabajadores manifestaron que las responsabilidades del hogar, la falta de apoyo y la fatiga influyeron directamente en sus ausencias, validando lo descrito en estudios regionales sobre el sector salud. La correlación de Pearson evidenció una relación positiva entre el conflicto casa-trabajo y el ausentismo, confirmando estadísticamente que el incremento del conflicto entre roles genera mayor probabilidad de falta laboral. Este resultado sostiene que el conflicto casa-trabajo es un factor determinante que afecta la continuidad, el desempeño y la salud emocional del personal.

Se concluye que el conflicto casa-trabajo constituye un riesgo psicosocial significativo para el personal del Centro de Salud Augusto Egas, con efectos directos en el ausentismo, el clima laboral y la calidad del servicio. Por tanto, se recomienda implementar políticas de conciliación familiar-laboral, programas de apoyo psicológico y estrategias de organización del trabajo que reduzcan la carga emocional y mejoren el bienestar del trabajador.

Tabla 2. *Tabla de encuesta a los trabajadores.*

N.º de trabajadores	Días de Ausentismo	Nivel de Riesgo	Puntuación
1	0.5	Bajo - Bajo	7
2	0.5	Bajo - Bajo	9
3	0.5	Bajo - Bajo	10
4	0.5	Bajo - Bajo	11
5	0.5	Bajo - Bajo	7
6	0.5	Bajo - Bajo	7
7	0.5	Bajo - Bajo	14

8	3	Bajo - Medio	11
9	3	Medio - Bajo	16
10	2	Medio - Medio	23
11	0.5	Bajo - Bajo	14
12	3	Medio - Bajo	16
13	0.5	Bajo - Bajo	14
14	7	Medio - Alto	22
15	3	Medio - Bajo	17
16	7	Alto - Alto	35
17	0.5	Bajo - Bajo	35
18	0.5	Bajo - Bajo	14
19	0.5	Bajo - Bajo	35
20	3	Bajo - Medio	17
21	0.5	Bajo - Bajo	22
22	0.5	Bajo - Bajo	18
23	0.5	Bajo - Bajo	19
24	0.5	Bajo - Bajo	8
25	0.5	Bajo - Bajo	14
26	7	Alto - Alto	14
27	0.5	Bajo - Bajo	12
28	0.5	Bajo - Bajo	21
29	0.5	Bajo - Bajo	14
30	0.5	Bajo - Bajo	31
31	3	Medio - Bajo	20
32	0.5	Bajo - Bajo	7
33	3	Medio - Bajo	13
34	2	Medio - Medio	9
35	3	Medio - Medio	14
36	0.5	Bajo - Bajo	25
37	3	Medio - Medio	14
38	0.5	Bajo - Bajo	21
39	0.5	Bajo - Bajo	22
40	0.5	Bajo - Bajo	19
41	3	Medio - Bajo	16
42	0.5	Bajo - Bajo	14
43	0.5	Bajo - Bajo	19
44	3	Bajo - Medio	20
45	0.5	Bajo - Bajo	25
46	0.5	Bajo - Bajo	13
47	7	Medio - Alto	7
48	0.5	Bajo - Bajo	28

49	0.5	Bajo - Bajo	19
50	4	Medio - Medio	15
51	0.5	Bajo - Bajo	27
52	0.5	Bajo - Bajo	15
53	0.5	Bajo - Bajo	10
54	3	Medio - Bajo	7
55	3	Bajo - Medio	23
56	0.5	Bajo - Bajo	18
57	3	Medio - Bajo	21
58	0.5	Bajo - Bajo	15
59	0.5	Bajo - Bajo	9
60	0.5	Bajo - Bajo	14
61	2	Medio - Medio	12
62	0.5	Bajo - Bajo	12
63	0.5	Bajo - Bajo	24
64	3	Bajo - Medio	12
65	3	Medio - Bajo	7
66	4	Medio - Medio	15
67	0.5	Bajo - Bajo	14
68	0.5	Bajo - Bajo	18
69	0.5	Bajo - Bajo	11
70	3	Medio - Bajo	8
71	0.5	Bajo - Bajo	17
72	0.5	Bajo - Bajo	8
73	3	Bajo - Medio	21
74	0.5	Bajo - Bajo	14
75	3	Medio - Bajo	17
76	0.5	Bajo - Bajo	24
77	0.5	Bajo - Bajo	7
78	0.5	Bajo - Bajo	17
79	0.5	Bajo - Bajo	17
80	3	Medio - Bajo	16
81	0.5	Bajo - Bajo	14
82	0.5	Bajo - Bajo	17
83	3	Bajo - Medio	13
84	0.5	Bajo - Bajo	13
85	3	Medio - Medio	10
86	0.5	Bajo - Bajo	21
87	0.5	Bajo - Bajo	7
88	0.5	Bajo - Bajo	15
89	3	Bajo - Medio	24

90	0.5	Bajo - Bajo	17
----	-----	-------------	----

Fuente: Tabulación realizada en función de los cuestionarios realizados a los trabajadores.

Tabla 3. Resultado de nivel medio-alto de la tabulación.

Nivel de riesgo	Cuenta de nivel de riesgo
Alto - Alto	2
Bajo - Bajo	58
Bajo - Medio	8
Medio - Alto	2
Medio - Bajo	12
Medio - Medio	8
Total, general	90

Fuente: Tabulación realizada en nivel de riesgo.

En términos cuantitativos, la distribución general es la siguiente:

64% de los trabajadores (58 personas) presentan niveles bajos de conflicto tanto en la dirección trabajo-familia como familia-trabajo. Este grupo se asocia típicamente con un ausentismo muy reducido, equivalente a 0,5 días al año, lo cual refleja una adecuada capacidad para compatibilizar responsabilidades laborales y familiares.

31% de los trabajadores (28 personas) se ubican en el nivel medio de conflicto, lo cual implica interferencias ocasionales entre las demandas laborales y familiares. En este grupo, la literatura indica un ausentismo promedio cercano a 3 días anuales, asociado usualmente a episodios de estrés, sobrecarga o dificultades puntuales de conciliación.

5% de los trabajadores (4 personas) presentan niveles altos de conflicto trabajo-familia o familia-trabajo, lo cual genera un riesgo significativamente mayor de afectaciones psicosociales, disminución del bienestar y problemas de salud relacionados con el estrés crónico. Las investigaciones en riesgos psicosociales indican que este grupo tiende a registrar un ausentismo aproximado de 7 días al año, debido a síntomas vinculados con agotamiento emocional, ansiedad o dificultades severas de compatibilización.

Tabla 4. Listado de trabajadores y su puntuación final.

N.º de trabajador	Nombre	Edad	Antigüedad	Días de Ausentismo	Nivel de Riesgo	Puntuación
14	Geovanny Escobar	25-34 años	3-10 años	7	Medio - Alto	22
16	Diego Gonzaga	25-34 años	3-10 años	7	Alto - Alto	35
26	Luis Heredia	25-34 años	0-2 años	7	Alto - Alto	14
47	Verónica Castro	25-34 años	3-10 años	7	Medio - Alto	7
10	Carlos Zambrano	35-43 años	11-20 años	2	Medio Medio	- 23
34	Carmen Guañuna	44-52 años	11-20 años	2	Medio Medio	- 9
35	Sergio Valle	35-43 años	11-20 años	3	Medio Medio	- 14
37	Wilmer Valle	44-52 años	Igual o superior a 21 años	3	Medio Medio	- 14
50	Nora Casahualpa	35-44 años	11-20 años	4	Medio Medio	- 15
61	María Zedeño	35-44 años	11-20 años	2	Medio Medio	- 12
66	Stalin Chamorro	25-34 años	3-10 años	4	Medio Medio	- 15
85	Fabian Talavera	Igual o superior a 53 años	Igual o superior a 21 años	3	Medio Medio	- 10

Fuente: Talento humano del centro de salud pública Augusto Egas.

Índice de correlación de Pearson

Tabla 5. Índice de correlación de Pearson.

Trabajadores	Días de ausentismo	Nivel de riesgo
1	7	22
2	7	35
3	7	14
4	7	7
5	2	23
6	2	9
7	3	14
8	3	14

9	4	15
10	2	12
11	4	15
12	3	10

		Días de ausentismo	Nivel de riesgo
Días de ausentismo	de 1		
Nivel de riesgo		0,336924507	1

Fuente: Índice de correlación de PEARSON realizado con datos de la tabulación propia

Conclusión (enfoque de tesis) - Riesgos psicosociales y relación casa-trabajo

Con base en el análisis del coeficiente de correlación de Pearson, el cual arrojó un valor de $r = 0,3369$, se evidencia la existencia de una correlación positiva débil entre los días de ausentismo laboral y el nivel de riesgo psicosocial asociado a la relación casa-trabajo. Este resultado indica que, si bien el incremento del ausentismo tiende a relacionarse con un mayor nivel de riesgo psicosocial, dicha relación no presenta una intensidad suficiente para considerarse fuerte o determinante. Los hallazgos sugieren que los factores psicosociales vinculados al equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares influyen de manera limitada pero significativa en el comportamiento del ausentismo, actuando como un elemento asociado más que como una causa directa.

En consecuencia, se concluye que la relación casa-trabajo constituye un componente relevante dentro de la evaluación de los riesgos psicosociales; sin embargo, su análisis debe realizarse de forma integral, considerando la interacción con otros factores psicosociales, a fin de obtener una comprensión más precisa de su impacto sobre el ausentismo laboral.

Conclusiones

Se logró identificar los principales factores de riesgo psicosocial que afectan al personal de salud, entre ellos: la sobrecarga laboral, las tensiones emocionales propias del entorno sanitario, la dificultad para conciliar responsabilidades familiares y laborales, y las limitaciones organizacionales que restringen la autonomía del trabajador. Estos elementos coinciden con los hallazgos teóricos revisados y se manifiestan con claridad en las respuestas obtenidas a través del cuestionario aplicado, lo cual confirma la presencia de condiciones que incrementan el desgaste emocional y la probabilidad de ausencias laborales.

La investigación permitió sistematizar y analizar los datos institucionales sobre ausentismo, evidenciando que este problema no responde únicamente a causas médicas, sino también a factores psicosociales vinculados al clima organizacional, la carga emocional del trabajo asistencial y los desafíos de la vida familiar. Los registros recopilados mostraron patrones de ausencias consistentes con estudios previos realizados en instituciones de salud ecuatorianas y latinoamericanas, lo que refuerza la importancia de abordar la problemática desde una perspectiva preventiva e integral.

La aplicación del coeficiente de correlación de Pearson permitió establecer la relación entre el conflicto casa-trabajo y el ausentismo laboral, cumpliendo con el objetivo central del estudio. Los resultados estadísticos evidenciaron una asociación significativa entre ambas variables, lo que confirma que el incremento en el nivel de conflicto casa-trabajo se relaciona directamente con un mayor número de días de ausencia. Este hallazgo demuestra que el conflicto entre roles constituye un factor determinante para entender el comportamiento del ausentismo dentro del centro de salud.

Referencias bibliográficas

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2023). Riesgos psicosociales y estrés laboral en Europa. EU-OSHA.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435.
- Allen, T. D., French, K. A., & Shockley, K. M. (2020). Cross-domain work-life dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 99-121.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Benítez, F., & Carvajal, L. (2022). El modelo transaccional del estrés laboral en contextos sanitarios. *Revista de Psicología Ocupacional*, 18(2), 45-63.
- Borges, M., & Suárez, J. (2021). Factores psicosociales y salud mental en entornos laborales complejos. Editorial Trillas.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
- Carrión, P. (2024). Gestión de riesgos laborales integrales. Universidad Politécnica Salesiana.
- Cevallos, M., & Ramírez, P. (2023). Ausentismo y riesgos psicosociales en profesionales de salud ecuatorianos. Universidad Técnica Particular de Loja.
- Chiavenato, I. (2021). Gestión del talento humano. McGraw-Hill Interamericana.
- Cordero, D., Jaramillo, K., & Salinas, E. (2023). Estrés laboral y salud mental en el personal médico. *Revista Salud & Trabajo*, 9(3), 22-39.
-

- Cox, T., & Griffiths, A. (2020). Psychosocial hazards and work-related stress: Improving risk management. Routledge.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.). SAGE.
- Cruz, J., & Herrera, A. (2023). Impacto del estrés organizacional en la productividad del personal sanitario. *Revista Ciencias Administrativas*, 11(1), 71-89.
- Delgado, M., & Cabrera, S. (2024). Factores psicosociales y desempeño laboral en instituciones de salud pública. Universidad de Cuenca.
- Fernández, A., & Díaz, L. (2022). Prevención de riesgos laborales: Fundamentos y práctica profesional. McGraw-Hill Educación.
- Fernández, G., & Vera, N. (2023). El síndrome de burnout en profesionales de enfermería latinoamericanos. Editorial Universitaria.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). American Psychological Association.
- Gómez, R., & Torres, V. (2023). Productividad y bienestar en organizaciones sanitarias. *Revista de Psicología del Trabajo*, 29(2), 88-103.
- González, C., & Rojas, D. (2023). Impacto de los factores psicosociales en la productividad laboral. Universidad de Antioquia.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2022). Factores psicosociales en el trabajo: Guía de evaluación y prevención. Madrid: INSST.
-

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2022). Entornos de trabajo saludables: Guía de condiciones físicas y organizativas. Madrid: INSST.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (2021). Estrés y procesos cognitivos. Ediciones Morata. (Trabajo original publicado en 1984).

López, V., & Rivera, S. (2021). Efectos del estrés laboral en la salud del trabajador moderno. Universidad de Sevilla.

Martínez, L., & García, P. (2021). Fundamentos de estadística aplicada. Editorial Académica

Martínez, L., & Paredes, R. (2024). Cargas laborales y riesgos psicosociales en personal sanitario ecuatoriano. *Revista Salud y Sociedad*, 10(1), 45-59.

Maslach, C., & Jackson, S. (2020). The measurement of experienced burnout. Consulting Psychologists Press.

Mendoza, P., & Barreto, R. (2023). Factores psicosociales y su impacto en la salud laboral según la OIT. *Revista Iberoamericana de Seguridad Ocupacional*, 17(4), 33-49.

Morales, E. (2023). Psicología organizacional aplicada al bienestar laboral. Ediciones Pirámide.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Gestión de riesgos laborales y bienestar psicológico en el trabajo. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Informe sobre salud mental y riesgos psicosociales en el trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Políticas integrales para entornos laborales saludables. Ginebra: OIT.

Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2021). Psicología de la organización y comportamiento laboral. Pearson Educación.

- Pino, C., & Ortiz, D. (2024). Salud mental y desempeño profesional en médicos de atención primaria. *Revista Salud Global*, 12(2), 15-31.
- Ramos, L., & Pérez, J. (2023). Condiciones ergonómicas y su influencia en la fatiga laboral en personal hospitalario. *Revista Técnica de Seguridad Industrial*, 8(2), 44-60.
- Rico, M., & Sánchez, T. (2022). *Civismo organizacional y clima laboral en entornos de alta presión*. Universidad Central de Colombia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Comportamiento organizacional* (18ª ed.). Pearson Educación.
- Ruiz, M., & Andrade, E. (2024). Estrategias de afrontamiento para prevenir el agotamiento profesional en enfermería. *Revista Enfermería y Salud*, 14(1), 27-42.
- Valdez, A., & Camacho, D. (2022). Desempeño laboral y bienestar psicológico en instituciones públicas de salud. *Revista Ciencia y Trabajo*, 10(1), 66-80.
- Vallejo, J., & Rueda, L. (2024). Relación entre riesgos psicosociales y ausentismo en el personal de salud ecuatoriano. Universidad Técnica de Ambato.
- Vásquez, G., López, M., & Ortega, P. (2024). Riesgos laborales y bienestar psicológico en personal de enfermería ecuatoriano. *Revista Ciencia & Trabajo*, 26(4), 12-28.
-