



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**TEMA:**

**Revisión Bibliográfica Sobre Factores que Influyen en el Riesgo  
Laboral en el Personal de Salud**

**AUTORA:**

**Olivo Sandoval Nuri Matea**

**Previo a la obtención del Grado Académico de:  
Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**

**Guayaquil, Ecuador  
2026**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Licenciada en Enfermería Nuri Matea Olivo Sandoval**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico Magíster **en Gerencia en Servicios de la Salud**.

**REVISOR**

\_\_\_\_\_  
**Dr. Ricardo Alberto Loaiza Cucalón, Mgs.**

**DIRECTORA DEL PROGRAMA**

\_\_\_\_\_  
**Econ. María de los Ángeles Núñez L, Mgs.**

**Guayaquil, a los 30 días del mes de enero del año 2026**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, Nuri Matea Olivo Sandoval**

**DECLARO QUE:**

El documento **Revisión Bibliográfica Sobre Factores que Influyen en el Riesgo Laboral en el Personal de Salud** previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del documento del Grado Académico en mención.

**Guayaquil, a los 30 días del mes de enero del año 2026**

**LA AUTORA**



**Nuri Matea Olivo  
Sandoval**



---

**Nuri Matea Olivo Sandoval**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD

**AUTORIZACIÓN**

**Yo, Nuri Matea Olivo Sandoval**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **documento** previo a la obtención del grado de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud** titulado **Revisión Bibliográfica Sobre Factores que Influyen en el Riesgo Laboral en el Personal de Salud**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 30 días del mes de enero del año 2026**

**LA AUTORA**



Nuri Matea Olivo  
Sandoval



---

**Nuri Matea Olivo Sandoval**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD

REPORTE COMPILATIO

 CERTIFICADO DE ANÁLISIS  
magister

Ensayo Nuri Olivo\_Correccion de Plagio\_Version # 3

**2%**  
Textos sospechosos

**0% Similitudes**  
0% similitudes entre copias  
0% entre las fuentes mencionadas  
0% Idiomas no reconocidos  
2% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: Ensayo Nuri Olivo_Correccion de Plagio_Version # 3.docx	Depositante: María de los Angeles Nuñez Lapo	Número de palabras: 4768
ID del documento: 83f14a8b495ef301f2f2456709627b17d386ea9	Fecha de depósito: 29/4/2025	Número de caracteres: 31.283
Tamaño del documento original: 53,01 kB	Tipo de carga: interface	
	Fecha de fin de análisis: 29/4/2025	

Ubicación de las similitudes en el documento:

## **AGRADECIMIENTO**

Con un corazón lleno de gratitud, elevo mi mas profundo agradecimiento a mi esposo, hijas, madre y a Dios, por ser pilares fundamentales en mi travesía académica. En esta maestría que estoy realizando, cada logro y desafío que e tenido durante el proceso de titulación, siempre con sus bendiciones y amor, tejiendo una narrativa emocional que transforma cada paso que he dado.

A Dios, fuente de todo conocimiento y guía en mi camino, le agradezco por derramar sus bendiciones sobre mi sendero académico. Cada desafío ha sido una oportunidad para fortalecer mi fe y confiar en su divina providencia. En cada victoria, confirmo aquella mano amiga que ha dirigido mis esfuerzos y ha encaminado mi mente en momentos de total desorientación.

Cada escalón subido durante esta maestría cursada es para rendir un merecido homenaje a tan grandes personajes, quienes siempre fueron un ejemplo a seguir cuando de alcanzar una meta se trataba.

A mis hijas, mi esposo y mi madre que han sido mi apoyo inquebrantable, les agradezco su presencia constante en cada tarea y examen que siempre me animaban, apoyaban para seguir adelante cuando quería rendirme.

En este viaje académico, siento la mano protectora de Dios guiándome, la inspiración de mis hijas impulsándome y sosteniéndome de la mano para que no me rinda en esta maestría es más que un título; es una experiencia profundamente espiritual, donde la gracia divina se entrelaza con amor y experiencia que he tenido en el transcurso de la vida profesional.

A todos ellos, mi agradecimiento eterno por ser mis pilares, mis guías y mis fuentes inagotables de amor. En este camino académico, reconozco que la fe, el amor familiar y la gracia divina se fusionan, creando un tejido emotivo que embellece cada capítulo de mi maestría.

**NURI MATEA OLIVO SANDOVAL**

## **DEDICATORIA**

Dedico esta maestría con todo mi amor y gratitud, primero a mi Dios, segundo a mis hijas, esposo y madre quienes han sido mi inquebrantable apoyo en cada paso de esta travesía académica. Su presencia constante, su ayuda desinteresada y su aliento incondicional han sido los pilares que me sostuvieron en los momentos mas desafiantes. Cada logro es también suyo, y este título lleva la huella de su generosidad y amor.

Gracias por ser mi fuente de fortaleza cuando pensé en rendirme, por proporcionarme la sabiduría necesaria cuando me encontraba perdida y ser mi guía desde lo alto. Este logro es un tributo a su legado, a la enseñanza de valores y el amor que siempre me han brindado.

A mis hijas, esposo y madre a mis familiares les dedico esta maestría como un símbolo de nuestro lazo indestructible y de la fortaleza que encuentro en su amor. Este logro no es solo mío, sino también un testimonio de la fuerza que emana el apoyo familiar. Con profundo agradecimiento, les entrego este título como un regalo de amor y reconocimiento a quienes siempre ha sido mi fuente de inspiración.

**NURI MATEA OLIVO SANDOVAL**

## Introducción

Los riesgos laborales del personal de salud es un tema de discusión actual desde la pandemia de COVID-19 (Organización Mundial de Salud [OMS], 2020); por ello, el presente ensayo se enfoca en los factores que influyen en la materialización de esos riesgos para los profesionales de la salud. Este es un tema trascendental conociendo que, la Organización de Naciones Unidas (ONU) señala que hay 1,000 fallecimientos por accidentes en el trabajo y aproximadamente 6,500 son causados por enfermedades derivadas del mismo; a nivel global, el número de muertes que se atribuyen a las labores ha experimentado un incremento de 2.33 millones en 2014 a 2.78 millones en 2017 (ONU, 2019). No obstante, según la OMS (2021) las principales causas son las largas jornadas laborales y la exposición a contaminantes en el trabajo.

A partir de esos datos, la relevancia de este ensayo se asienta sobre los efectos que pueden derivarse del no control de los factores predisponentes a ese riesgo, es decir, el análisis de las causas y consecuencias relacionados con el personal sanitario y la calidad del servicio. Por ello, el ensayo cobra relevancia social e institucional, para la administración de recursos e implementación de estrategias preventivas así como medidas correctivas. Cabe señalar también la importancia de este ensayo desde el punto de vista laboral, dado que el personal de salud es el ejecutor del cuidado y la asistencia sanitaria; en ese sentido, su integridad física y psicosocial es fundamental para la provisión de servicios continuados basados en la seguridad institucional y, por lo cual, se requiere planes de seguridad laboral.

Al respecto, Thirunavukkarasu et al. (2021) mencionan que los accidentes laborales para el personal de salud se deben en muchos casos por pinchazos con agua y la sobrecarga laboral. En cambio, Rosales et al. (2021) advierten la presencia de productos químicos y malas condiciones laborales como causales para una eventual enfermedad ocupacional, y mencionaron que es responsabilidad de los centros de salud identificar esos riesgos. En la misma línea, Rai et al. (2021) consideran que la seguridad laboral debe ser uno de los ejes principales de toda institución sanitaria; aunque, ya la OMS (2020) ha señalado que la salud ocupacional debe ir de la mano con la seguridad del paciente con el fin de evitar accidentes o desencadenar enfermedades laborales dentro de los centros.



En la región latinoamericana, un estudio desarrollado en México señaló que existen peligros laborales para todo miembro del personal sanitario, sin embargo, el 90% de las enfermeras presentó un nivel medio de riesgo, en el 79% de los casos por agentes biológicos y 82% por aspectos psicosociales (Santana et al., 2021). Es decir, los factores son múltiples y se pueden relacionar a diferentes dimensiones inherentes al servicio sanitario. A nivel nacional, según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2022), para 2019 existían 4,148 establecimientos sanitarios, lugares donde se concentran gran parte de los riesgos laborales ante los que peligran el personal sanitario. En el estudio de Castro y Pacheco (2021) realizado en Ecuador, se identificó que el personal se encuentra expuesto a una amplia gama de riesgos laborales, por lo cual es indispensable la implementación de un plan integral de prevención para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, este plan debe incluir estrategias para riesgos biológicos, físicos, químicos, psicosociales y ergonómicos.

El objetivo general de esta investigación consiste en analizar los factores que influyen en el riesgo laboral en el personal de salud. Por consiguiente, se realiza una revisión de la literatura y se estructura este documento en cuatro secciones que abordan los factores de riesgo laboral dentro del entorno sanitario; luego se identifican los factores influyentes; posteriormente, se analiza el impacto en el personal y la institución; finalmente, se recogen las estrategias de prevención para abordar el tema. Como resultado, se aporta académicamente al debate sobre la gestión de riesgos laborales en entornos sanitarios, a su vez, brindar recomendaciones prácticas basadas en la revisión bibliográfica.

### **Riesgo laboral en el entorno sanitario**

Un riesgo laboral es el peligro al que se somete un trabajador debido a las funciones que debe cumplir inherentes a su puesto o al entorno en el que debe trabajar, condiciones que pueden producir accidentes con repercusión en su salud física o mental. De hecho, todo puesto de trabajo presenta riesgos, aunque, en el caso del personal de salud puede ser más elevado que cualquiera debido al manejo de material peligroso, sustancias dañinas o enfermedades a las que están expuestos. En efecto, el manejo de sangre y otros fluidos corporales los pone en riesgo de contraer infecciones causadas por diversos virus, bacterias, parásitos, toxinas y otros agentes patógenos. Aquellos que laboran en áreas como cirugía, urgencias, salas centrales, recolección de residuos y laboratorios tienen una mayor probabilidad de

exposición a estos peligros (Castro et al., 2023). El hallazgo demuestra que la teoría sobre la exposición a agentes biológicos se traduce en riesgos tangibles en la práctica clínica; en consonancia con esto, se hace imprescindible la implementación de protocolos de seguridad que aseguren condiciones adecuadas en los entornos de atención.

En materia de riesgos biológicos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) ha trabajado con empresas y entidades en diferentes países para respaldar y asegurar la provisión de directrices de prevención ante posibles accidentes derivados de riesgos de naturaleza biológica. En lugares de trabajo donde se utiliza de forma deliberada agentes biológicos como en laboratorios microbiológicos, la exposición ocupacional puede ser fácilmente controlada y monitoreada. Por el contrario, en el caso de exposiciones no intencionales a estos agentes como en las actividades de enfermería en hospitales, la implementación de medidas preventivas y de protección puede resultar más compleja. Por lo tanto, estas medidas deben depender estrictamente de la evaluación de riesgos realizada.

Dentro de los riesgos laborales, también se encuentran los psicosociales, mismos que están relacionados con la organización del trabajo, el entorno laboral y las condiciones sociales. Particularmente, en el personal de salud se destaca el síndrome de burnout que se refiere al cansancio, fatiga y desánimo que llegan a sentir las personas debido a la alta presión a la que se someten por su trabajo. En otras palabras, es la consecuencia de una carga de estrés persistente en el ámbito laboral que no ha sido gestionada de manera eficaz. De hecho, los trabajadores del ámbito sanitario presentan una mayor predisposición a experimentar este síndrome, ya que su labor implica tomar decisiones de gran responsabilidad, interactuar constantemente con las personas y responder a exigencias de empatía y sensibilidad. No obstante, cada vez más especialistas y académicos afirman que el agotamiento laboral no es la única explicación para vislumbrar los problemas emocionales que enfrentan los profesionales en contextos generales de atención médica o, de manera más específica, en el área de cuidados paliativos. Al respecto, Lluch et al. (2022) exponen que la cotidianidad del personal sanitario, tanto en caso como el trabajo, aún en su bienestar personal y, a su vez, afecta la calidad de prestación del servicio.

En contraste a los aspectos internos de una persona, factores adicionales, entre ellos la violencia en el trabajo, afecta la salud ocupacional debido a que el

trabajador es atacado, intimidado o sujeto de prejuicios en contra de su integridad física y emocional durante una jornada laboral. En relación con lo corporal o físico, abarca la aplicación de fuerza sobre un individuo o conjunto de personas, derivando en lesiones físicas, emocionales o de índole sexual. Desde el punto de vista mental o emocional, se identifica como la manipulación del poder mediante advertencias o coacción hacia una persona o grupo, algo que puede desencadenar daño físico, psicológico, espiritual, ético o comunitario. Al mismo tiempo, la violencia de tipo psicológico se desglosa en agresión oral, hostigamiento moral, acoso de connotación sexual y discriminación basada en la raza (Busnello et al., 2021). Esto deja en manifiesto que el riesgo laboral tiene agravantes de diferente naturaleza y refleja que la salud del personal está comprometida por más de un factor. En consecuencia, a continuación se examinarán ciertos componentes que amplifican la incidencia de tales riesgos en el ámbito sanitario.

### **Factores influyentes**

Según Rai et al. (2021) dentro de los riesgos biológicos se encuentra los patógenos transmitidos por la sangre. La mayoría de la literatura sobre riesgos biológicos se enfoca en la transmisión de Hepatitis B, VIH y Hepatitis C dentro del contexto laboral, por medio de lesiones por pinchazos con jeringas u objetos punzocortantes, que son las más comunes, así como accidentes por salpicaduras. Una realidad en esta problemática es el elevado riesgo que tienen los profesionales de salud, más aún, por la alta prevalencia de enfermedades o por condiciones de baja seguridad. En relación con ello, los médicos y personal de enfermería son dos de los grupos más vulnerables para las lesiones de este tipo, tanto como los cirujanos, internos, odontólogos y personal de limpieza, pues manejan directamente fluidos humanos. En concreto, la exposición se agrava por cargas laborales excesivas, jornadas de trabajo extendidas, no uso de equipo de protección personal, falta de formación o el manejo de jeringas diariamente.

Bajo esa perspectiva, se estima que cerca de 320,000 trabajadores fallecen cada año por causa de enfermedades infecciosas contraídas en el trabajo, ya sea que el contagio fuese por vectores, aire o sangre. Esto ubica a los agentes biológicos como una de las principales preocupaciones en la salud del personal sanitario, incluyendo esporas, hongos, toxinas y alérgenos que afectan a la salud humana. La preocupación se fundamenta en las distintas formas de transmisión de estos patógenos, sea por inhalación, ingestión, accidentes con

agujas, heridas en la piel o contacto con membranas mucosas (Tomao et al., 2022).

El conjunto de medidas propuestas para reducir el riesgo de exposición a patógenos sanguíneos en el ámbito laboral abarca el empleo de precauciones estándar, la aplicación de la vacuna contra la Hepatitis B y la administración de profilaxis post-exposición para la Hepatitis B y el VIH. No obstante, la implementación de dichos protocolos se encuentra relegada, atribuible a la escasez de equipos, a la disminución del recurso humano y a una formación poco adecuada (Rai et al., 2021).

Las prácticas de inyección poco seguras, tales como el recubrimiento inadecuado de agujas y la reiterada reutilización de jeringas, se mantienen como conducta recurrente, y numerosos incidentes no se registran ni se tratan. En este contexto, la cobertura vacunal contra la Hepatitis B permanece reducida, siendo especialmente baja entre el personal dedicado a labores de limpieza. Sin embargo, la profilaxis post-exposición para el VIH muestra un bajo índice de aceptación entre el personal, dado que muchos interrumpen el tratamiento por los efectos adversos de las medicaciones (Rai et al., 2021).

Desde otra perspectiva, los elementos que aumentan la probabilidad de desarrollar agotamiento laboral, según Lluch et al. (2022), incluyen el género femenino, trabajar en el área de enfermería y el entorno laboral. Adicionalmente, manifiestan que si el personal enfrenta indicios o condición de ansiedad, depresión o trastornos del sueño, el agotamiento es más probable, resultando en una afectación a la calidad de vida profesional. En contraste con lo anterior, la resiliencia, el apoyo social y la participación en programa de ayuda puede reducir el extenuación laboral. Entonces, este estudio teórico hace énfasis en que la calidad de vida y el desempeño profesional se ven mermados; no obstante, se pone en relieve la urgencia de examinar dichos elementos de forma global.

En cuanto a la violencia en el trabajo, en el entorno hospitalario, el agresor más habitual es el colega de trabajo, a diferencia del ámbito de la Atención Primaria de Salud (APS), donde el paciente predomina como principal perpetrador. Las maneras de afrontar la violencia tienen enfoques individuales y grupales. El primero se refleja en respuestas orientadas a la evasión, enfocándose en recursos personales más que en la resolución del problema; aunque los empleados desarrollan mecanismos de defensa contra los factores estresantes

del entorno laboral, ciertos conflictos pasan desapercibidos tanto para ellos como para sus superiores, situación que puede afectar negativamente su desempeño (Busnello et al., 2021).

Agregando a lo anterior, el trabajo en equipo es una competencia transversal frente a casos de violencia, sobre todo, porque se crea un ambiente de solidaridad y comunicación. Aun así, no existe una intervención real para la solución del problema central, dejando el apoyo emocional que puede brindar el equipo como una medida de soporte. Por ello, la respuesta principal debe tener carácter institucional y establecer protocolos de denuncia sobre estos eventos. En el contexto hospitalario, estos procedimientos deben ser claramente comunicados y estar disponibles, de manera que se sienta el apoyo de jefes y compañeros para hacerlo. Por el contrario, en la APS, los hallazgos reflejan la ausencia de protocolos para la denuncia, así como la falta de incentivos para reportar estos hechos. En los casos en que sí se presenta una denuncia, los principales impulsores de esta acción son los propios usuarios (Busnello et al., 2021).

A continuación, en la tabla 1 se presentan los principales factores de riesgo identificados:

**Tabla 1**

*Factores de riesgo*

Factores	
1	Riesgos biológicos
2	Riesgos ocupacionales
3	Agotamiento laboral
4	Violencia en el trabajo

*Nota.* Realizado en función de la bibliografía identificada.

El conjunto de estos elementos se manifiesta en la condición del personal y en la operatividad de las entidades; en este contexto, se impone una valoración completa de las repercusiones que generan dichas circunstancias.

### **Impacto en el personal de salud e instituciones**

Los riesgos, indistintamente de su naturaleza, generan consecuencia en el personal, incluyendo enfermedades de transmisión infecciosa, y por extensión a los establecimientos de salud. Bajo esa perspectiva, Reyes y Valiente (2023) publicaron que entre el 46% y 47% de residuos que maneja el personal de salud es material biocontaminado, por tanto, es un riesgo latente para la salud y la seguridad hospitalaria. En esa línea, la sola existencia no es únicamente el peligro, puesto que, el tiempo de permanencia incrementa la probabilidad de afectación en el entorno clínico, más si supera las 48 horas de retención. Así, queda en evidencia que el análisis de la evidencia cuantitativa guarda correspondencia con los postulados teóricos que sostienen que una administración inadecuada de los riesgos ambientales repercute en la salud laboral y en el desempeño institucional.

En este ensayo se ha mencionado ya que las condiciones laborales deben ser tomadas en cuenta en materia de salud del personal, por ello, se enfatiza que los riesgos psicosociales tienen igual relevancia que los riesgos de otra índole. De hecho, la literatura científica señala que el 64% de los peligros psicosociales no son evaluados de forma obligatoria, ni las condiciones de trabajo en seguridad y salud laboral. Por consiguiente, este descuido representa una alerta que puede derivarse en problemas de salud ocupacionales, que desde el plano personal, puede significar la pérdida de un empleo. Cabe señalar que el estrés laboral ha demostrado reducir 1.7 años la esperanza de vida entre las personas con 50 a 75 años, que afecta principalmente a quienes están en cargos subordinados (Castro et al., 2023).

En este orden de ideas, la identificación de exigencias sensoriales y emocionales asociadas a altos niveles de tensión mental representan una problemática estructural, aunque tampoco se deja de lado la falta de oportunidades de desarrollo, ni la baja conexión entre el trabajo diario y su sentido personal evidenciada en algunos estudios. A este respecto, el contexto socioeconómico, la trayectoria laboral, así como las vivencias personales y familiares, configuran una red de significados que influye en cómo se valora la ocupación, las normas sociales que la rodean, los beneficios atribuidos y la relación que se establece con el propio papel dentro del entramado ocupacional (Castro et al., 2023).

En cuanto a repercusiones de esa situación, si el estrés perdura en el tiempo y no se tratan los factores desencadenantes, habrá asentamiento de agotamiento emocional, despersonalización e insatisfacción laboral, que es un problema

más estructurado o síndrome de burnout. En el ámbito de la salud en Latinoamérica, su prevalencia varía entre el 2.1% y el 76%, observándose una mayor incidencia en áreas como cuidados intensivos, oncología, urgencias, cirugía, medicina interna y anestesiología. En esa misma línea, la evidencia señala vínculos con la sobrecarga de horas de trabajo, exigencia laboral y la omisión de estrategias de prevención (Castro et al., 2023). Dado este escenario con efectos negativos, está justificada la implementación de medidas preventivas orientadas a subsanar las carencias en la administración de riesgos y en las condiciones laborales, mismas que se describen en la siguiente sección.

### **Estrategias de prevención**

Recientemente, la OIT ha adoptado la Estrategia Global sobre Seguridad y Salud Ocupacional y aprobó las Directrices técnicas sobre riesgos biológicos para identificar nuevos instrumentos en relación con estos peligros (OIT, 2022). En la Unión Europea, la evaluación de riesgos biológicos debe clasificarse según su capacidad de causar daño, esto significa, según la infección, alergia y toxicidad, la gravedad de dicho daño, el reservorio del agente, su estabilidad en el ambiente, su posible generación de aerosoles o salpicaduras, el modo de transmisión y su capacidad de propagarse dentro de una población (Tomao et al., 2022).

Además, se debe considerar la disponibilidad y efectividad de las medidas preventivas y de protección, incluyendo tratamientos médicos, independientemente de si el patógeno es raro o ha sido erradicado parcial o completamente, para tener en cuenta el riesgo de resurgimiento, así como su potencial para ser utilizado como arma. Asimismo, debe evaluarse el estado de salud de los trabajadores, incluyendo su historial médico y vacunaciones; información sobre los niveles base de anticuerpos para los agentes de interés, cuando sea pertinente; y el uso y disponibilidad de tratamientos profilácticos en caso de contacto (Tomao et al., 2022). Este conjunto de estrategias se apoya en estudios teóricos y se orienta a contrarrestar los riesgos biológicos y psicosociales evidenciados en la práctica cotidiana; en este contexto, la respuesta a la problemática se traduce en la implementación de medidas que buscan mitigar dichos riesgos en el entorno laboral.

En el campo de la gestión de residuos, se sugiere que las entidades responsables fomenten la implementación de condiciones que permitan a todos los centros de salud cumplir con la normativa vigente sobre la administración de

desechos sólidos hospitalarios. Algunas opciones para viabilizar aquello son las ferias tecnológicas y de estrategias de tratamiento de residuos, búsqueda de financiamiento o colaboración interinstitucional con entidades especializadas en procesamiento y eliminación de desechos. En marco de un hospital, el planteamiento refiere a un Plan de Manejo Ambiental con el objetivo de optimizar la manipulación de desechos sólidos en hospitales y disminuir la cantidad destinada al botadero municipal. De manera complementaria, se puede reorientar los procesos tradicionales hacia nuevos procedimientos, más eficientes, sustentables e inclusivos (Reyes & Valiente, 2023).

Otro rasgo de la prevención se relaciona con autoridad, pues, desde gobiernos descentralizados o incluso la autoridad nacional puede converger en la creación de vertederos de residuos o en la optimización de los que ya existen. Esto como una forma de inversión pública para el bienestar de los ciudadanos en general, integrado además la formación técnica para la gestión de residuos hospitalarios. De igual modo, se destaca que los programas formativos logran una mejora, no obstante, el fortalecimiento de las competencias del personal de salud en la gestión adecuada de residuos hospitalarios se traduce en mejoras en la disposición final de estos desechos y en resultados positivos dentro del ámbito hospitalario (Reyes & Valiente, 2023).

Por otro lado, un programa adecuado de prevención y protección comienza con una evaluación de riesgos en el contexto específico, siendo este el paso más relevante en la metodología de la medicina ocupacional. Este procedimiento debe realizarse no una sola vez en la existencia del establecimiento, sino tantas veces como impliquen cambios o se fomente la cultura de seguridad, con mayor énfasis cuando ocurren eventos como una epidemia. Para ello, la formación del personal es tan importante como la capacitación a los pacientes, considerando que se debe proteger tanto al rescatista como a la persona rescatada (Tomao et al., 2022).

Referente a los riesgos psicosociales, las propuestas se enfocan en la equidad de tareas, descansos programados, redistribución de los turnos del personal, así como la rotación de funciones, de manera que se pueda dispersar la presión entre laborales altamente exigentes y otras de menor presión. En vista de que el principal afectado por riesgos psicosociales es el personal, se pueden planificar reuniones de retroalimentación como un canal para fomentar la comunicación entre directivos y subordinados. De igual manera, se sugiere el desarrollo de talleres sobre estrategias de afrontamiento y técnicas de relajación; asimismo,



el entrenamiento en comunicación y manejo de conflictos ayudará a la mejora de las relaciones interpersonales y reducción de tensiones, en este contexto, se incluye la formación en inteligencia emocional para afrontar mejor la presión y las demandas emocionales del trabajo (Juárez, 2024). El conjunto de recomendaciones formativas se vincula estrechamente con las evidencias que ponen de manifiesto el efecto nocivo del estrés; en este sentido, la capacitación permanente en el sector sanitario se erige como respuesta a los hallazgos observados.

En cuanto al ambiente físico se determinan condiciones ergonómicas en estaciones de trabajo y reducción de ruido, además, gestionar una cantidad suficiente de personal, insumos y herramientas para evitar frustración y estrés. Por último, se considera fundamental la conciliación trabajo-vida personal, a través de la flexibilidad horaria, donde en la medida posible, se permitan ajustes en los turnos para necesidades personales. En este punto, se establece el apoyo en salud mental con acceso a psicólogos laborales; o, la promoción de la actividad física, alimentación balanceada y técnicas de relajación (Juárez, 2024).

Desde otra óptica, Jain et al. (2021) afirman que el entorno psicosocial de mayor calidad en una organización dependerá de la eficiencia con la que se gestionen los riesgos psicosociales, es decir, la probabilidad de que estos factores causen daño. Como antecedente, durante la pandemia de Covid-19 la presión laboral en el sector de la salud alcanzó niveles extraordinarios y confluyeron al mismo tiempo la incertidumbre, el temor, el cansancio, la reconfiguración de proceso que antes eran estándares y la adaptación a nuevas modalidades de trabajo. Esto repercutió en la salud mental de los trabajadores, no obstante, las estrategias se enfocaron en fortalecer los servicios de salud ocupacional (SSO), que constituyen un sistema multidisciplinario e integral para mejorar las condiciones de trabajo.

El proceso de provisión de SSO demanda la ejecución de medidas en los ámbitos laborales cuyo objeto es impedir riesgos, resguardar la integridad de los trabajadores y potenciar su bienestar, junto con el perfeccionamiento de las condiciones de trabajo y del clima laboral. En este contexto, estas iniciativas pueden ser efectuadas por especialistas en salud ocupacional que actúan de manera independiente o que se integran en unidades especializadas dentro de las empresas o a través de servicios externos. Adicionalmente, tanto los SSO como los empleadores desempeñan un papel relevante en la prevención,

protección y promoción de la salud en el contexto de la política sanitaria y de la salud pública (Jain et al., 2021).

La administración de los riesgos psicosociales abarca aspectos vinculados al entorno hospitalario que pueden comprometer el bienestar del personal de salud; por tal razón se deben implementar medidas enfocadas a la estabilidad emocional y condición física de los trabajadores sanitarios. No obstante, el primer paso es identificar los factores individuales que limitan el desarrollo de competencias y destrezas, así como las condiciones ambientales y materiales que dificultan la ejecución de las funciones laborales. El diseño de entornos laborales orientados hacia la salud integral resulta imprescindible para preservar tanto la seguridad como el rendimiento de los profesionales sanitarios. Sin embargo, la implementación de evaluaciones periódicas de las actividades asistenciales impulsa la reducción de los riesgos vinculados con las exigencias propias de la práctica clínica. Este reconocimiento del esfuerzo realizado refuerza el liderazgo, lo cual se traduce en un incremento del desempeño grupal. De igual modo, la gestión adecuada de las emociones permite atenuar las repercusiones de la presión laboral, tales como la tensión, la intranquilidad, el temor a errar o la inseguridad en relación con la estabilidad profesional (Álvarez et al., 2022). A continuación, se presentan las implicaciones prácticas sobre el tema.

### **Implicaciones prácticas**

Como se ha expuesto a lo largo de este escrito, el riesgo laboral en el personal de salud depende de distintos elementos que pueden agravar el bienestar del empleado dentro de una institución. Esos elementos no son de una sola índole, puesto que su naturaleza es biológica, física, química o ambiental, por lo cual, el tratamiento inadecuado de los residuos sólidos en entornos hospitalarios expone al personal sanitario a incidentes lesiones o enfermedades. Por ende, la exposición continua a estos desechos eleva la probabilidad riesgo, debilitando tanto la integridad del equipo de salud como la calidad del servicio prestado. Esta práctica inadecuada deriva en un aumento de los gastos ligados a la atención clínica y a la gestión de riesgos laborales. Por ello, garantizar el resguardo del bienestar de los trabajadores se traduce en la consolidación de un servicio de salud que cumple con altos estándares de atención.

Las implicaciones prácticas se centran en reforzar las estrategias de prevención de riesgos laborales en el sector sanitario, cuya punto de partida puede ser la

vigilancia epidemiológica, la implementación de protocolos de seguridad más estrictos, dotación de equipos de protección adecuados al personal y capacitación al personal de salud en gestión de riesgos biológicos, primeros auxilios y uso de herramientas de protección. De esta forma se buscan minimizar los factores de riesgo, especialmente la exposición a agentes biológicos, misma que perjudica la eficiencia de los servicios de atención e impacta negativamente en la salud de los colaboradores.

En cuanto al propósito de reducir riesgos psicosociales, la distribución equilibrada de la carga laboral y la organización de turnos, junto con la rotación de funciones, resultan estrategias para disminuir el desgaste psicosocial. Asimismo, las organizaciones sanitarias tienen que reforzar la inteligencia emocional de sus trabajadores, por medio de talleres para la gestión de conflictos, relajación y afines. De igual forma, se debe trabajar en la promoción de hábitos saludables y conciliación entre el trabajo y la vida personal, brindando apoyo en salud mental.

De igual forma, es necesario que las medidas se implementen desde niveles jerárquicos superiores, a través de políticas institucionales que incentiven una cultura de seguridad y bienestar. El éxito de las estrategias depende de la asignación de recursos y supervisión del cumplimiento de protocolos, para esto se debe trabajar en la concienciación del personal sobre la importancia de la prevención. A su vez, se destaca el uso de tecnología para el control de riesgos, en este punto, se recomienda la automatización y la predicción de incidentes laborales.

## Conclusiones

El ejercicio profesional en la salud involucra un riesgo inherente al cuidado y atención de otras personas con déficit en su salud, por lo cual, se crea el escenario ideal para la convergencia de factores que induzcan un mayor riesgo. Bajo ese panorama, los factores de origen biológico se refieren a agentes infecciosos de origen sanguíneo presentes en entornos críticos como quirófanos, salas de urgencia y laboratorios especializados. A pesar del uso de dispositivos protectores y la administración de vacunas, la observancia de tales precauciones resulta escasa. Por consiguiente, la exposición permanente a residuos biológicos exige capacitación continua y la mejora sostenida de las condiciones laborales.

Entre otros factores, relucen las situaciones psicosociales, tales como el agotamiento profesional y las agresiones en el entorno laboral, motivados por jornadas prolongadas y la carencia de soporte institucional. En esta línea, dicha situación demanda la generación de ambientes laborales saludables mediante una distribución equitativa de las responsabilidades, acompañados de iniciativas orientadas al bienestar y al soporte afectivo. En relación con ello, las agresiones en el ambiente de trabajo exigen la implementación de protocolos de denuncia y el fortalecimiento de una cultura de cooperación.

Este ensayo saca a la luz las condiciones a las que se ve sometido el personal sanitario; por ende, resulta imperativo reforzar los protocolos de seguridad en el ambiente laboral con miras a garantizar la excelencia y la permanencia de la atención médica. En pocas palabras, el proceso de identificación, evaluación, y gestión de riesgos es la principal medida que puede tomar cualquier entidad para proteger a su personal. De esta forma, se refuerza la prestación médica en términos de eficacia y persistencia a nivel global.

Si bien este ensayo se sustenta con una revisión de producción científica, es necesario declarar que los factores que inciden en el riesgo no son generalizables a todas las instituciones sanitarias; cada una depende de su contexto específico. Por lo tanto, se recomienda la elaboración de investigaciones empíricas que validen la situación de su propia realidad. Desde esta perspectiva, la propuesta de emprender investigaciones adicionales se sustenta en un análisis de los parámetros que determinan la ejecución de

medidas preventivas y en la efectividad de las intervenciones implementadas en diversos contextos.

## Referencias

- Álvarez, N., Luján, G., Adolfo, I., & Guevara, D. (2022). Gestión de riesgos psicosociales frente al Covid-19 en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), Article 4. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2984](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2984)
- Busnello, G. F., Trindade, L. de L., Dal Pai, D., Brancalione, D., Calderan, M. M., & Bauermann, K. B. (2021). Enfrentamiento de la violencia en el trabajo de enfermería en el contexto hospitalario y en la Atención Primaria de Salud. *Enfermería Global*, 20(62), 216-253. <https://doi.org/10.6018/eglobal.425181>
- Castro, G., & Pacheco, H. (2021). Evaluación de factores de riesgos laborales en el Hospital Básico Israel Quintero Paredes del Cantón Paján para mitigar los impactos en el personal. *Polo del Conocimiento*, 6(12), 872-884. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i12.3413>
- Castro, J. J., Pita, C. D., & Durán, Y. E. (2023). Riesgo laboral y bioseguridad aplicado en el personal de salud. *MQRInvestigar*, 7(3), Article 3. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.3.2023.63-75>
- INEC. (2022). *Boletín Técnico N°01-2022-RAS. Registro Estadístico de Recursos y Actividades de Salud – RAS 2019*. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas\\_Sociales/Recursos\\_Actividades\\_de\\_Salud/RAS\\_2019/Bolet%C3%ADn\\_T%C3%A9cnico\\_RAS\\_2019.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Recursos_Actividades_de_Salud/RAS_2019/Bolet%C3%ADn_T%C3%A9cnico_RAS_2019.pdf)
- Jain, A., Hassard, J., Leka, S., Di Tecco, C., & Iavicoli, S. (2021). The Role of Occupational Health Services in Psychosocial Risk Management and the Promotion of Mental Health and Well-Being at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), Article 7. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073632>
- Juárez, A. (2024). *Intervención y control de los factores psicosociales del estrés laboral: Experiencias latinoamericanas*. Bonilla Artigas Editores.
- Lluch, C., Galiana, L., Doménech, P., & Sansó, N. (2022). The Impact of the COVID-19 Pandemic on Burnout, Compassion Fatigue, and Compassion Satisfaction in Healthcare Personnel: A Systematic Review of the Literature Published during the First Year of the Pandemic. *Healthcare*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.3390/healthcare10020364>
- OIT. (2022). *Technical guidelines on biological hazards. Meeting of Experts for the tripartite validation of the technical guidelines on biological hazards*. [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/eventsmeetings/WCMS\\_846243/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/eventsmeetings/WCMS_846243/lang--en/index.htm)

- OMS. (2020). *OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes*. <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
- OMS. (2021). *OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo*. <https://www.who.int/es/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year>
- ONU. (2019, abril 18). *El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día / Noticias ONU*. <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>
- Rai, R., El-Zaemey, S., Dorji, N., Rai, B. D., & Fritschi, L. (2021). Exposure to Occupational Hazards among Health Care Workers in Low- and Middle-Income Countries: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2603. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052603>
- Reyes, C. L., & Valiente, Y. M. (2023). Gestión de residuos sólidos hospitalarios para reducir impactos secundarios en Hospital de Perú: Revisión sistemática. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8, 831-843. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i2.2976>
- Rosales, M., Abanto, M., Sono, L., & Luna, M. (2021). Riesgos Laborales Para La Salud Ocupacional Del Personal Asistencial, En Los Servicios De Medicina Interna, Hospital De Cercado De Lima, 2020. *Revista Iberoamericana de educación*. <https://doi.org/10.31876/ie.vi.108>
- Santana, C. C., Gómez, M., Dimas, B., & Martínez, D. M. D. (2021). Factores de riesgo en el personal de enfermería en un hospital de segundo nivel. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), Article 4. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.640](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.640)
- Thirunavukkarasu, A., Alrawaili, K. A. H., Al-Hazmi, A. H., Dar, U. F., ALruwaili, B., Mallick, A., Wani, F. A., & Alsirhani, A. I. E. (2021). Prevalence and Risk Factors of Occupational Health Hazards among Health Care Workers of Northern Saudi Arabia: A Multicenter Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), 11489. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111489>
- Tomao, P., Zaffina, S., Di Prinzio, R. R., Vonesch, N., Chirico, F., & Magnavita, N. (2022). The interplay between psychological stressors and biological hazards among healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *JOURNAL OF HEALTH AND SOCIAL SCIENCES*, 7(4), 368-380. <https://doi.org/10.19204/2022/THNT3>



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Olivo Sandoval Nuri Matea, con C.C: # 0918122409 autora del trabajo de titulación: Revisión Bibliográfica Sobre Factores que Influyen en el Riesgo Laboral en el Personal de Salud previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 30 de Enero del 2026



Nuri Matea Olivo  
Sandoval



f. \_\_\_\_\_

Nuri Matea Olivo Sandoval

C.C: 0918122409





## ***REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA***

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN**

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Revisión Bibliográfica Sobre Factores que Influyen en el Riesgo Laboral en el Personal de Salud		
<b>AUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Olivo Sandoval Nuri Matea		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Loaiza Cucalón Ricardo Alberto		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Sistema de Posgrado		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	30 de enero de 2026	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	16
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Gestión y Liderazgo		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Riesgo laboral, Infecciones ocupacionales, Agotamiento Profesional, Condiciones Laborales, Prevención en la salud ocupacional.		

#### **RESUMEN/ABSTRACT**

El ejercicio profesional en salud conlleva riesgos inherentes derivados del cuidado de personas con alteraciones en su estado de salud, lo que genera un entorno propicio para la aparición de múltiples factores de riesgo. Entre ellos destacan los de origen biológico, como los agentes infecciosos presentes en quirófanos, salas de urgencias y laboratorios. Aunque existen medidas preventivas como el uso de equipos de protección y vacunas, su aplicación es frecuentemente insuficiente, lo que subraya la necesidad de capacitación continua y mejoras en las condiciones laborales.

A esto se suman factores psicosociales, como el agotamiento profesional y las agresiones en el entorno laboral, impulsadas por jornadas extensas y falta de apoyo institucional. Estas condiciones exigen la creación de ambientes laborales saludables, con distribución equitativa de responsabilidades y programas de bienestar y apoyo emocional. Asimismo, es fundamental implementar protocolos de denuncia y fomentar una cultura de cooperación para enfrentar las agresiones laborales.

Este ensayo visibiliza las condiciones a las que se enfrenta el personal sanitario y enfatiza la importancia de reforzar los protocolos de seguridad para asegurar una atención médica continua y de calidad.

Identificar, evaluar y gestionar los riesgos es la principal estrategia para proteger a los trabajadores y fortalecer la prestación de servicios de salud. No obstante, se reconoce que los riesgos no son uniformes en todas las instituciones, por lo que se recomienda realizar investigaciones empíricas adaptadas a cada contexto, que permitan validar y optimizar las intervenciones según las



**Presidencia  
de la República  
del Ecuador**



**Plan Nacional**  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



**SENESCYT**

Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

necesidades reales del entorno sanitario.

**ADJUNTO PDF:**



SI

NO

**CONTACTO CON  
AUTORES:**

**Teléfono:**  
0985734505

E-mail: nuri.olivo @cu.ucsg.edu.ec  
nuriolivosan@hotmail.es

**CONTACTO CON  
LA INSTITUCIÓN:**

**Nombre:** María de los Ángeles Núñez Lapo

**Teléfono:** +593-4-3804600

**E-mail:** [maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec](mailto:maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec)

**SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA**

**Nº. DE REGISTRO (en base a  
datos):**

**Nº. DE CLASIFICACIÓN:**

**DIRECCIÓN URL (tesis en la web):**