



**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y COMPORTAMIENTO  
HUMANO**

**Trabajo de fin de Carrera titulado:**

**REVISIÓN SISTEMÁTICA EXPLORATORIA PARA ESTABLECER  
DIFERENCIAS DE LA AFECTACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES  
EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS**

**Realizado por:**

**YIRABEL ROCÍO ESCANTA MOLINA**

**Director del proyecto:**

**FRANZ GUZMÁN GALARZA**

**Como requisito para la obtención del título de:**

**MAGISTER EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL MENCIÓN EN  
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

QUITO, 16 de agosto del 2023

## DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, YIRABEL ROCÍO ESCANTA MOLINA, ecuatoriana, con Cédula de ciudadanía N° 080334855-6, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.



Firmado electrónicamente por:  
YIRABEL ROCIO  
ESCANTA MOLINA

-----  
YIRABEL ROCÍO ESCANTA MOLINA

C.I.: 080334855-6

## DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.



Firmante  
digital:1707191068  
FRANZ PAUL GUZMAN  
GALARZA  
Razón:Revisar este  
documento  
Fecha:21/8/2023 12:40:12  
-05:00

---

FRANZ GUZMÁN GALARZA

Magister en Seguridad, Salud y Ambiente

**LOS PROFESORES INFORMANTES:**

Dr. OSWALDO JARA DÍAZ

Mg. RUBÉN VÁSCONEZ ILLAPA

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.



Firmado electrónicamente por:  
JORGE OSWALDO JARA  
DÍAZ

---

Dr. OSWALDO JARA DÍAZ



Firmado electrónicamente por:  
RUBEN GUILLERMO  
VASCONEZ ILLAPA

---

Mg. RUBÉN VÁSCONEZ

Quito, 16 de agosto de 2023

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE**

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.



Firmado electrónicamente por:  
**YIRABEL ROCÍO  
ESCANTA MOLINA**

---

**YIRABEL ROCÍO ESCANTA MOLINA**

C.I.: 080334855-6

Artículo de tesis

# Revisión Sistemática Exploratoria para Establecer Diferencias de la Afectación de los Riesgos Psicosociales en Trabajadores de Empresas Públicas y Privadas

Rocío Escanta Molina (Estudiante)<sup>1</sup>, Franz Guzmán (Tutor)<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Afiliación 1; yirabel.escanta@uisek.edu.ec

<sup>2</sup> Afiliación 2; franz.guzman@uisek.edu.ec

**Resumen:** Esta verificación sistemática, de manera exploratoria tiene como objetivo diferenciar las afectaciones de los riesgos psicosociales entre trabajadores de empresas públicas y privadas para conocer cuál es su efecto en el entorno laboral, mediante un estudio sistemático exploratorio comparativo. La metodología de la revisión se basó en criterios de inclusión y exclusión para seleccionar estudios relevantes sobre el tema. Los riesgos psicosociales más comunes estudiados incluyeron la carga de trabajo, la autonomía en la toma de decisiones, el apoyo social, la inseguridad laboral y el equilibrio entre trabajo y vida personal. Los resultados revelaron que los trabajadores de empresas privadas enfrentan una mayor carga de trabajo y presión temporal debido a la competitividad del mercado, mientras que los empleados de empresas públicas tienden a disfrutar de una mayor estabilidad laboral y relaciones sociales más sólidas. Además, se encontró que los trabajadores de empresas públicas informan un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal. Estos hallazgos destacan la importancia de implementar estrategias específicas para abordar los riesgos psicosociales en función de la naturaleza organizacional y promover ambientes laborales saludables y equitativos para el bienestar y el desempeño de los trabajadores.

**Palabras clave:** Riesgos Psicosociales; bienestar laboral, desempeño, empresas públicas, empresas privadas, condiciones de trabajo.

**Abstract:** This exploratory systematic review aims to differentiate the impacts of psychosocial risks between employees in public and private companies in order to understand their effects in the work environment, through a comparative exploratory systematic study. The review methodology was based on inclusion and exclusion criteria to select relevant studies on the subject. The most commonly studied psychosocial risks included workload, decision-making autonomy, social support, job insecurity, and work-life balance. The results revealed that employees in private companies face higher work-loads and time pressures due to market competitiveness, while public sector employees tend to enjoy greater job stability and stronger social relationships. Additionally, it was found that public sector workers report a better work-life balance. These findings highlight the importance of implementing specific strategies to address psychosocial risks based on organizational nature and to promote healthy and equitable work environments for the well-being and performance of employees.

**Keywords:** Psychosocial Risks; job well-being, performance, public companies, private companies, working conditions.

## 1. Introducción

Los riesgos psicosociales en el entorno laboral han cobrado gran relevancia debido a su impacto en la salud mental y el desempeño de los trabajadores (Marín & Valdehita, 2020). La relación entre los riesgos psicosociales del desempeño laboral y el nivel de productividad de los trabajadores ha sido objeto de estudio en el ámbito de recursos humanos desde hace algunos años, considerando que los riesgos pueden ser causados por múltiples factores como es el trabajo en exceso, ausencia de control en las labores, la carencia de apoyo a la protección social, riesgo, peligro y hostigamiento laboral, entre otros (Macklin & Smith, 2007).

Por tanto, entender los diferentes factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores en su entorno laboral es fundamental para el bienestar general de la organización y sus empleados (Moreno, Velasco, & García,

2017), teniendo en consideración diferenciar los conceptos de "factor psicosocial", "factor de riesgos psicosociales" y "riesgos psicosociales laborales", ya que suelen confundirse. El primero abarca el entorno laboral, la estructura organizacional, el estilo de gestión y la planificación del trabajo. El segundo se relaciona con las condiciones organizacionales que podrían tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de los empleados. El tercero se refiere a situaciones laborales en las cuales existe una alta probabilidad de causar daño a la salud física, social y mental, y que acarrearán principalmente consecuencias graves (Moreno B., 2011).

En los últimos años numerosos estudios han abordado el tema de la ansiedad y el estrés laboral, debido a la aparición de problemas psicosociales en entornos laborales, tanto en empresas públicas como privadas (Perdomo & Meneses, 2017) (Hajek, Bock, & Konig, 2017). Estos factores pueden tener un impacto significativo en la salud mental de los trabajadores y generar consecuencias en términos de productividad y satisfacción en el trabajo (Castelnuovo, Manzoni, & Gatti, 2016).

Es importante considerar que las dinámicas organizacionales y las condiciones laborales pueden variar considerablemente entre ambos tipos de empresas, lo que podría traducirse en diferencias en la forma en que el personal es afectado por los riesgos psicosociales (Ramos & Jordão, 2015). Aunque estudios recientes han demostrado que existen diferencias significativas en los riesgos psicosociales entre empresas públicas y privadas (Pedraja & Rodríguez, 2008), aún falta mayor investigación que compare estas diferencias y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores en ambos contextos. Por lo tanto, se ha visto la necesidad de llevar a cabo una revisión sistemática exploratoria para determinar si existe diferencias de riesgos psicosociales entre empresas públicas y privadas.

El objetivo de este estudio determinar las diferencias de la afectación de los riesgos psicosociales entre trabajadores de empresas públicas y privadas, mediante un estudio sistemático exploratorio comparativo.

#### Objetivos específicos:

Realizar una revisión sistemática comparativa para identificar y clasificar los riesgos psicosociales en ambos sectores.

Comparar la prevalencia de los Riesgos Psicosociales en empresas públicas y privadas

Sintetizar los hallazgos para proporcionar recomendaciones basadas en la evidencia sobre cómo mejorar la gestión de riesgos psicosociales en ambos tipos de empresas.

## 2. Materiales and Métodos

El proceso de revisión se llevó a cabo siguiendo los pasos propuestos por (Fernández, King, & Enríquez, 2019), que incluyen:

1. Determinar la pregunta de estudio de investigación.
2. Investigar documentación trascendental
3. Seleccionar los estudios.
4. Obtener los datos.
5. Sintetizar y transmitir los resultados.

El objetivo de la revisión fue identificar las diferencias significativas en los riesgos psicosociales en el desempeño laboral entre los trabajadores de empresas públicas y privadas. Para responder a esta pregunta, ¿existe diferencia de los riesgos psicosociales en trabajadores de empresas privadas?

Los criterios de inclusión utilizados fueron: (tipo de publicación, artículo original, revisiones, editoriales)

1. Publicaciones que presenten datos empíricos (in vitro o in vivo)
2. Se consideran publicaciones que analizaran o discutieran el papel del desempeño laboral y la afectación en la salud de los trabajadores ("riesgos psicosociales", "desempeño laboral", "empresas públicas", "empresas privadas" y "revisión sistemática").
3. Se incluyen publicaciones que presentan resultados de investigación relacionados con el impacto de los riesgos psicosociales en el campo laboral.
4. Se consideraron publicaciones escritas en inglés, español, y no se aplicó un límite de fecha en la búsqueda.

#### Estrategia de búsqueda:

Para llevar a cabo este estudio, se realizó una búsqueda sistemática y exploratoria en diversas bases de datos científicas, como PUMED, Mendeley, EBSCO, Scopus, JSTOR y Redalyc. Se utilizaron operadores booleanos (OR) y palabras clave específicas para cada sistema de datos, como "Psychosocial Risks in Workers of Public and Private Companies", "Psychosocial hazards at work public sector and private sector", "Riesgos Psicosociales-empresa pública y privada", "riesgo psicosociales-sector público y privado" y "desempeño laboral en diferentes sectores". Igualmente

se tomó en consideración las referencias citadas en la documentación que cumplieron con los puntos de vista de inclusión y que no estaban identificados anticipadamente

**Selección de estudios y extracción de datos**

Se llevó a cabo la revisión y selección independiente de los títulos y resúmenes de las publicaciones candidatas utilizando una herramienta web gratuita. A continuación, se procedió con extraer los datos utilizando Excel para establecer dos configuraciones distintos fundamentado en las variantes relevantes para abordar la interrogante de investigación. Se aplicó el procedimiento del método descriptivo (explicativo)-analítico (analizador), sugerido por Arksey et al. para recopilar la indagación estándar de cada documentación. Inicialmente, se hizo una calibración del formato utilizando el 5% de los documentos para evaluar si el método de extracción de datos era adecuado. Posteriormente, se sacó información de manera completa de toda la documentación como: autores,títulos y tipo de documentos, comentarios, objetivos, fecha de publicación, nombre de la revista, carta al editor, país de los autores, hallazgos encontrados.

**Síntesis y presentación de los Resultados:**

Hallazgos del estudio se muestran continuando con los rangos planteados por Grudniewicz et al. Estas categorías incluyen un extracto de las particularidades y la ordenación de libros incluidos, así como un resumen de los resultados narrativos. La declaración PRISMA se la empleó en toda su extensión, con la finalidad de informar sobre el control sistemático exploratorio (PRISMA-ScR). Se extrajeron datos de estas publicaciones y se realizó un análisis comparativo para identificar las características clave de los riesgos psicosociales en ambos contextos empresariales.

**3. Resultados**

Se encontraron un total de 47 artículos científicos relacionados con los riesgos psicosociales en diferentes organizaciones de los cuales 36 estudios estaban relacionados con riesgos psicosociales en empresas públicas y privadas, posteriormente se descartaron 28 estudios por exclusión de repetición, idioma (mandarín) y título.

Después de aplicar estos filtros, se seleccionaron los artículos que consideraban los ejes de respuesta al estrés incluidos en esta revisión (Figura 1).

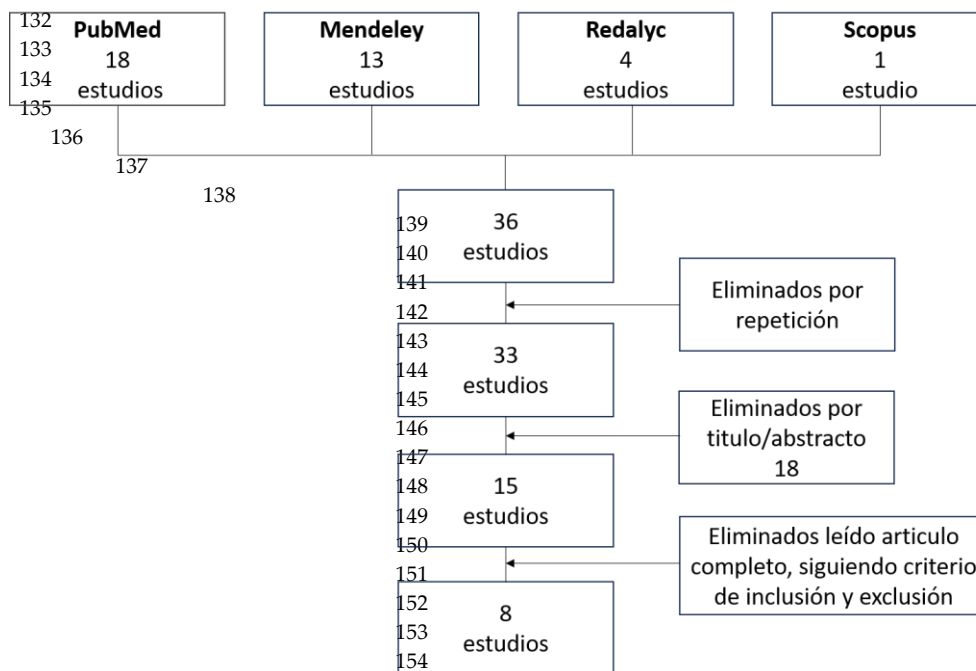


Figura 1. Diagrama de búsqueda e identificación de artículos.

**Síntesis y presentación de los Resultados:**

Cuatro de los seis documentos incluidos son estudios de tipo transversal, uno es comparativo y uno es Cuantitativo, transversal y relacional. Además, tres estudios son en español y cinco en inglés, la diferenciación de los riesgos psicosociales en sectores públicos y privados se presentan a continuación (Tabla 1).



Tabla 1. Características de los hallazgos encontrados en publicaciones de riesgos psicosociales de empresas públicas y privadas.

165

<b>Autor/Año</b>	<b>Tipo de Estudio</b>	<b>Muestra</b>	<b>Riesgos Psicosociales Analizados</b>	<b>Resultados</b>
<b>Ramos &amp; Jordao (2015)</b>	Transversal	15.000 personas	Carga de trabajo, agotamiento, Estrés laboral,	Empresas privadas muestran mayor presión laboral en comparación de las públicas; además los trabajadores de empresas públicas mostraron una mayor estabilidad laboral en comparación con los de empresas privadas.
<b>Pedraja &amp; Rodríguez (2008)</b>	Comparativo	432 directivos de empresas privadas y 189 directivos de organizaciones públicas	Organizacional (Liderazgo)	En las instituciones públicas el liderazgo transformacional como transaccional son esenciales para conducir al éxito estratégico. En las compañías privadas, el liderazgo transformacional afecta de manera positiva la eficiencia, mientras que el método de liderazgo transaccional posee un impacto negativo en correspondencia con la eficacia
<b>Balarezo, Guerra &amp; Velástegui (2016)</b>	Cuantitativo, transversal y relacional	45 enfermeras de los hospitales Pablo Arturo Suárez y de los Valles	Estrés	La correlación entre los niveles nerviosismo de ansiedad, angustia, agobio, tensión, estrés del equipo de enfermería de los dos centros hospitalarios, revela un porcentaje superior de estrés en el personal del centro hospitalario estatal con el 96% sumando los niveles medio y elevado, a lo que en los centros hospitalarios privados el porcentaje es del 80% de incidentes al tomar en consideración el nivel medio y elevado.
<b>Chen &amp; Cheng (2018)</b>	Transversal	2440 sector público; 15.589 sector privado	Carga de trabajo, violencia y agotamiento.	El sector público tiene mejores condiciones psicosociales de trabajo
<b>Macklin &amp; Smith (2007)</b>	S/N	de los 240 participantes, se trabajó con una tasa de respuesta del 80% (227 fueron utilizables)	Autonomía, estrés	El estudio no encontró diferencias en los niveles de satisfacción laboral y angustia psicológica entre sectores. Solo se encontró una clara diferencia entre sectores (autonomía)
<b>Bertevello &amp; Capela (2022)</b>	Transversal	El tamaño de muestra estimado fue de 88 odontólogos	Estrés y ansiedad (por miedo a contagio de COVID)	Esta investigación nos permite afirmar que los odontólogos que trabajan en el servicio público o público/privado experimentan miedo y ansiedad de contagiarse por COVID-19 durante la atención al paciente.

166  
167

Según varios estudios comparativos, se han encontrado diferencias en la presión laboral y estabilidad entre empresas públicas y privadas. Ramos & Jordao (2015) concluyeron que las empresas privadas presentan mayor presión laboral debido a la carga de trabajo excesivo que deben entregar en un tiempo determinado en comparación con las empresas públicas que muestran un ritmo de trabajo más estable.

En relación con el éxito estratégico, Pedraja & Rodríguez (2008) señalaron que, tanto en organizaciones públicas como privadas, el liderazgo transformacional y la congruencia de valores son aspectos esenciales. En las empresas privadas, el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo en la eficacia, entre tanto el liderazgo transaccional posee un efecto de avance negativo. Así mismo, la coherencia de valores también influye en el éxito de las empresas privadas al ser renombradas.

En el sector público, Balarezo, Guerra & Velástegui (2016) encontraron que los índices de estrés relacionados con factores de riesgo psicosocial son ligeramente más altos que en el sector privado. Esto debido a la inseguridad de las condiciones y ritmo de trabajo, los factores psicosociales que más afectan en ambos hospitales son el nivel de estrés y la inseguridad.

Sin embargo, Chen & Cheng (2018) encontraron que los empleados del sector público reportan mejores condiciones psicosociales de trabajo y satisfacción con el sistema de salud en comparación con los empleados del sector privado. Aunque también enfrentan un mayor riesgo de violencia en el lugar de trabajo y niveles más altos de agotamiento relacionado con los clientes.

En cuanto a los odontólogos, Bertavello & Capela (2022) descubrieron que aquellos que trabajan en el sector público y en ambos sectores tienen más temor de contagiarse en comparación con los profesionales que solo trabajan en consultorios privados, lo que genera estrés laboral debido a la falta de capacitaciones. Estos resultados destacan el impacto de la pandemia de COVID-19 en la salud emocional de los dentistas y resaltan la importancia de brindar apoyo psicosocial para ayudarlos a superar las dificultades y proporcionar una atención odontológica de calidad a la población.

En cuanto a los odontólogos, Bertavello & Capela (2022) descubrieron que aquellos que trabajan en el sector público y en ambos sectores presentan ansiedad y depresión por miedo a contagiarse por los pacientes que ingresan con síntomas de COVID-19 en comparación a los profesionales de consultorios privados que reciben capacitaciones e implementos de bioseguridad. Estos resultados destacan el impacto de la pandemia de COVID-19 en la salud emocional de los dentistas y resaltan la importancia de brindar apoyo psicosocial para ayudarlos a superar las dificultades y proporcionar una atención odontológica de calidad a la población.

#### 4. Discusión

La revisión sistemática preliminar analizó un conjunto de 8 investigaciones que se encauzaron en los riesgos psicosociales en los trabajadores de empresas públicas y privadas. Entre los peligros o riesgos psicosociales más investigados se resaltó la carga de trabajo que no es otra cosa que el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, la independencia y autosuficiencia en la toma de decisiones, la protección social, la inseguridad laboral y la estabilización e igualdad entre trabajo y vida personal.

Diferencias en la afectación de los riesgos psicosociales:

*a) Carga de trabajo y presión temporal:* Luego de un estudio y de su análisis, se observó que los trabajadores de empresas privadas confrontan una carga de trabajo y presión transitoria más prominente, dado a la capacidad competitiva del mercado. En referencia a las empresas públicas presentan una carga de trabajo más estable, dado a que, su estructura es regulada. Un estudio realizado por Yu & Ying (2018) puntualiza que los empleados del sector privado experimentan tiempos de períodos de trabajo más largas y perciben alto grado de inseguridad laboral en contraste con los del sector público.

*b) Autonomía y toma de decisiones:* Los resultados revelan que los trabajadores de empresas privadas, particularmente aquellos en cargo de liderazgo, disfrutaban de mayor autonomía y toma de decisiones debido a la valoración de la agilidad y adaptabilidad en estas empresas. Sin embargo, un pequeño porcentaje de estos trabajadores enfrenta un riesgo moderado de afectación psicosocial, lo que sugiere que ciertos factores laborales pueden tener un impacto negativo en su salud mental y bienestar (Villafuerte & Morales, 2023).

*c) Inseguridad laboral y estabilidad:* Trabajadores de empresas privadas experimentan considerable inseguridad e inestabilidad laboral, en virtud de la volatilidad del mercado y la posibilidad de despidos en momentos de crisis económicas; por el contrario, empleados de empresas públicas gozan de estabilidad laboral, a pesar de que, en cualquier momento pueden enfrentar incertidumbre a causa de cambios en las políticas estatales. Para prevenir y disminuir los riesgos psicosociales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) sugiere la utilización de medidas de seguridad y salud en el lugar laboral, orientadas a fomentar la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

La revisión de esta investigación advierte que los riesgos psicosociales alteran significativamente tanto a trabajadores de empresas públicas y privadas, destacando la relevancia de implementar y ejecutar estrategias adecuadas de prevención y promoción de la salud mental en el ámbito laboral, beneficiándose de esta manera las organizaciones al plantear específicamente factores que perjudican negativamente la salud mental y por ende el bienestar de sus empleados, como es la sobrecarga de trabajo, la autonomía y la inseguridad laboral.

## 5. Conclusiones

La revisión sistemática exploratoria revela diferencias significativas en la afectación de los riesgos psicosociales en trabajadores de empresas públicas y privadas. Estos hallazgos son de gran relevancia tanto para las organizaciones como para los responsables de la toma de decisiones, ya que proporcionan una visión más clara sobre los factores que influyen en el bienestar y el rendimiento de los empleados en ambos contextos laborales.

## 6. Recomendaciones

Se sugiere implementar estrategias específicas para abordar los riesgos psicosociales en función de la naturaleza organizacional.

Para las empresas privadas, se recomienda considerar la implementación de programas destinados a reducir la carga de trabajo y mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados. Por otro lado, para las empresas públicas, se sugiere enfocarse en mejorar la autonomía y el apoyo social para sus trabajadores.

Mediante estas recomendaciones adaptadas a las particularidades de cada tipo de empresa, se hace la búsqueda para promover un entorno laboral más beneficioso, saludable, favorable y propicio para el bienestar de los trabajadores, lo que podría redundar en un aumento del rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

## Referencias citadas

- Balarezo, L., Guerra, E., & Velástegui, M. (2016). Relación del nivel de estrés con los factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería de la ciudad de Quito. Quito. doi:<https://doi.org/10.32645/13906984.373>
- Basu, S. (2009). Multidimensionality and Complexity of Role Stress: An Empirical Study of the Public and Private Sector Managers in Kolkata.
- Becerra, D., & Guerrero, T. (2012). Representaciones Sociales que sobre Riesgos Psicosociales y Acoso Laboral Tienen Los Trabajadores de una Organización Pública. Colombia. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-75772012000100009&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-75772012000100009&script=sci_arttext)
- Bertavello, R., & Capela, I. (2022). Assessment of Psychosocial Factors in Brazilian Dentists Facing Risk of SARS-CoV-2 Infection in the Public and Private Sectors. doi:10.3390/ijerph191710576
- Castelnuovo, G., Manzoni, G., & Gatti, A. (2016). Psychological Considerations in the Assessment and Treatment of Pain in Neurorehabilitation and Psychological Factors Predictive of Therapeutic Response: Evidence and Recommendations from the Italian Consensus Conference on Pain in Neurorehabilitation. doi:10.3389/fpsyg.2016.00468
- Chen, H., & Cheng, Y. (2018). Psychosocial Work Hazards, Self-Rated Health and Burnout: A Comparison Study of Public and Private Sector Employees. doi:10.1097/JOM.0000000000001233.
- Di Tecco, C., Persechino, B., & Yavicoli, S. (2023). Riesgos Psicosociales en el Mundo Laboral Cambiante: Pasando de la Cultura de Evaluación de Riesgos a la Gestión de Oportunidades. doi:10.23749/mdl.v114i2.14362
- Fernández, H., King, K., & Enríquez, C. (2019). Revisiones Sistemáticas Exploratorias como metodología para la síntesis del conocimiento científico. México. doi:<https://doi.org/10.14482/INDES.30.1.303.661>
- Garrido, J., Uribe, A., & Blandch, J. (2011). RIESGOS PSICOSOCIALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL. Colombia. doi:0123-9155
- Hajek, A., Bock, J., & Konig, H. (2017). Association of general psychological factors with frequent attendance in primary care: a population-based cross-sectional observational study. doi:<https://doi.org/10.1186/s12875-017-0621-5>

- Lunau, T., Wahrendorf, M., & Muller, A. (2018). Do resources buffer the prospective association of psychosocial work stress with depression? Longitudinal evidence from ageing workers. Germany. doi:10.5271/sjweh.3694 269  
270
- Macklin, D., & Smith, L. (2007). Public and private sector work stress: Workers compensation, levels of distress and job satisfaction, and the demand-control-support model. doi:10.1080/00049530600940190 271  
272
- Macleod, J., & Smith, D. (2003). Factores psicosociales y salud pública: ¿un caso apto para el tratamiento? doi:10.1136/jech.57.8.565. 273  
274
- Marin, A., & Valdehita, S. (2020). Trait-anxiety and job psychosocial conditions as determinants of mental health in nursing. Madrid. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-pdf-S1134793720300336> 275  
276
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Madrid. 277  
278
- Moreno, L., Velasco, B., & García, J. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM. España. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-pdf-S1134793717300465> 279  
280  
281
- Morera, L., Tempesti, T., & Pérez, E. (2019). Biomarcadores en la medición del estrés: una revisión sistemática. España. doi:<https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.02.001> 282  
283
- OIT. (2016). Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_553931.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf) 284  
285
- OIT. (2020). Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic. Geneva. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructional-material/wcms\\_748638.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructional-material/wcms_748638.pdf) 286  
287  
288
- Pedraja, L., & Rodríguez, E. (2008). ESTUDIO COMPARATIVO DE LA INFLUENCIA DEL ESTILO DE LIDERAZGO Y LA CONGRUENCIA DE VALORES EN LA EFICACIA DE EMPRESAS PRIVADAS E INSTITUCIONES PÚBLICAS. Venezuela. 289  
290  
291
- Perdomo, G., & Meneses, A. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. España. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.002> 292  
293
- Ramos, V., & Jordão, F. (2015). La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de coping en el sector público y el privado. Madrid. doi:10.1016/j.rpto.2014.11.008 294  
295
- SANCHEZ, M., & PEREZ, G. (2011). Medicina y Seguridad del Trabajo. México. 296
- Villafuerte, D., & Morales, T. (2023). Riesgo psicosocial en trabajadores de empresas públicas, caso Galápagos. Obtenido de <http://espirituemprededortes.com/index.php/revista/article/view/349/444> 297  
298
- Yu, W., & Ying, C. (2018). Exploring the public-private and company size differences in employees' work characteristics and burnout: data analysis of a nationwide survey in Taiwan. doi:10.2486/indhealth.2017-0182. Epub 2018 May 15. 299  
300  
301