RELIGACIÓN
REVISTA

Factores de riesgo psicosociales y su incidencia en la productividad laboral en personal sanitario del C.S Socio Vivienda 1

Psychosocial risk factors and their impact on labor productivity in health personnel of the health Center Socio Vivienda 1

Angie Milena Indacochea Kaise, Carrera Álvarez Esteban Rodrigo

Resumen

Este estudio tiene como objetivo analizar los factores de riesgo psicosociales que afectan la productividad laboral del personal sanitario en el Centro de Salud Socio Vivienda 1. A través de una metodología cuantitativa, se identificaron factores críticos como el estrés laboral, la sobrecarga emocional y las condiciones desfavorables en el entorno de trabajo, los cuales impactan de manera negativa en el rendimiento de los profesionales de la salud. Además, se observaron consecuencias directas sobre la motivación y el compromiso del personal. Los resultados obtenidos evidencian que la presencia de estos riesgos no solo influye en la eficiencia y el bienestar emocional de los trabajadores, sino que también repercute en la calidad de la atención médica brindada a los pacientes, lo cual puede agravar los problemas en el sistema de salud pública. La combinación de altas demandas laborales y un soporte emocional insuficiente incrementa significativamente el riesgo de agotamiento, lo que afecta la productividad. Finalmente, se sugieren diversas estrategias de intervención, como la implementación de programas de apoyo psicológico, la mejora de las condiciones laborales y la promoción de un ambiente de trabajo colaborativo. Estas medidas buscan reducir el impacto de los factores psicosociales y fomentar una mayor productividad y bienestar en el personal sanitario.

Palabras clave: Riesgo; Psicosocial; Productividad laboral; Personal sanitario; Incidencia

Angie Milena Indacochea Kaise
Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | angie.indacochea@est.ucacue.edu.ec
https://orcid.org/0009-0003-5914-9272
Carrera Álvarez Esteban Rodrigo
Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | esteban.carrera@ucacue.edu.ec
https://orcid.org/0000-0002-9359-5853

http://doi.org/10.46652/rgn.v9i43.1341
ISSN 2477-9083
Vol. 9 No. 43, 2024, e2401341
Quito, Ecuador

Enviado: agosto, 15, 2024
Aceptado: noviembre, 12, 2024
Publicado: diciembre, 07, 2024
Publicación Continua

CC BY NC ND

RELIGACIÓN CICSHAL
Centro de Investigaciones en Ciencias Sociales y Humanidades desde América Latina

Abstract

This study aims to analyze the psychosocial risk factors that affect the labor productivity of healthcare personnel at the Socio Vivienda 1 Health Center. Using a quantitative methodology, critical factors such as work-related stress, emotional overload, and unfavorable workplace conditions were identified as negatively impacting the performance of healthcare professionals. Additionally, direct consequences on staff motivation and commitment were observed. The findings show that the presence of these risks not only affects the efficiency and emotional well-being of workers but also has repercussions on the quality of medical care provided to patients, potentially worsening issues within the public health system. The combination of high job demands and insufficient emotional support significantly increases the risk of burnout, which affects productivity. Finally, various intervention strategies are suggested, such as the implementation of psychological support programs, improving working conditions, and promoting a collaborative work environment. These measures aim to reduce the impact of psychosocial factors and foster greater productivity and well-being among healthcare personnel.
Keywords: Risk; Psychosocial; Labor productivity; Health personnel; Incidence; Incidence

Introducción

Los factores psicosociales influyen de manera drástica en múltiples áreas de vida de los seres humanos en la actualidad, y pueden generar graves repercusiones en la salud de las personas. En los últimos años, el estilo de vida ha experimentado cambios importantes, las exigencias de la sociedad cada vez son más fuertes, haciendo que alcanzar nuestras metas parezca cada vez más desafiante. La salud mental, por tanto, juega un papel incuestionable al momento de realizar nuestras tareas diarias, desde la más simple hasta la más compleja. En el ámbito laboral, estos factores se consideran una de las principales causas de enfermedades laborales, muchas veces subestimadas por su carácter silencioso y frecuente.

Los factores de riesgo psicosociales hacen referencia a toda condición que una persona experimenta en su interacción con el entorno organizacional y social, lo cual puede influir en el bienestar y salud ya sea física, psíquica y social. En este contexto Contreras et al. (2009), manifiestan que los factores psicosociales son resultado de aspectos organizacionales, ambientales o personales vinculados al trabajo y se consideran un riesgo cuando, bajo ciertas condiciones de intensidad y duración, impactan negativamente la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognitivo, conductual y fisiológico.

La Organización Internacional del Trabajo, (OIT, 1986), considera que los trabajadores en general están expuestos a sufrir daños en su salud debido a las condiciones laborales inadecuadas, sumándose a esto los factores individuales externos a las áreas laborales a los que también se enfrentan diariamente. Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión (Hassard & Cox, 2021).

Autores como, Moreno y Báez (2010), definen como factores psicosociales a la "condición o condiciones del individuo, del medio extra laboral e intralaboral, que bajo condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores,

en la organización y en los grupos". Uno de los más grandes retos es que se ha empezado a normalizar ciertas condiciones que para el individuo pueden generar malestar emocional, mental e incluso físico, con la justificación de que siempre hay que hacer un esfuerzo extra para alcanzar mejores resultados, ya sea para rendir mejor en el trabajo o en cualquier área de nuestra vida.

El personal sanitario es uno de los grupos de trabajo en los que se puede ver reflejado notablemente los efectos de los riesgos psicosociales en el área laboral, entre los cuales tenemos al síndrome de quemado o también conocido como el síndrome Burnout, el estrés laboral, los trastornos psicosomáticos, entre otros. Arturo Juárez García, de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México, llevó a cabo un estudio en 2020 titulado "Síndrome de burnout en personal de salud: un semáforo naranja en la salud mental." En su investigación, concluye que el personal sanitario es el eslabón más vulnerable en la cadena de atención. Al estar en la primera línea, enfrentan una amplia gama de demandas y factores de riesgo psicosociales que los ponen en una alta vulnerabilidad al estrés y a alteraciones mentales. Esto afecta negativamente su calidad de vida, su entorno y su capacidad funcional. El síndrome de burnout surge como una respuesta al estrés crónico laboral y puede ser el inicio de problemas mentales que podrían llevar a la discapacidad.

Este deterioro en la salud del trabajador debido a los factores psicosociales que el trabajador en la salud se expone puede, a su vez, disminuir la productividad laboral, afectando la eficacia y eficiencia en el desempeño de sus funciones y, en consecuencia, la calidad del servicio prestado. Como menciona Cifuentes Casquete et al. (2021), en su artículo relacionado a factores de riesgos psicosociales y síndrome de burnout, los problemas de salud mental no solo pueden afectar la calidad de atención que brinda el personal de salud, su capacidad de comprensión clínica o sus habilidades en la toma de decisiones, sino que también pueden tener un impacto significativo en su bienestar y en su calidad de vida.

Según un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud en relación al campo de la salud mental del personal sanitario, llevado a cabo entre junio y agosto del 2020 en 130 países, con el objetivo de evaluar las alteraciones de los servicios de salud mental, neurológico y tratamientos de toxicomanías como consecuencia de la pandemia. El estudio refleja que más del 60% de los países señaló perturbaciones de los servicios de salud mental destinados a las personas vulnerables, el 67% observaba perturbaciones en los servicios de orientación psicológica y de psicoterapia, un 30% señaló perturbaciones en el acceso de medicamentos destinados a tratar trastornos mentales, neurológicos y derivado del consumo de drogas.

China efectuó un estudio en donde se observó que la tasa de ansiedad del personal de salud fue del 23,04%, mayor en mujeres que en hombres y mayor entre el personal de enfermería que el personal médico (Puente, 2020). En Latinoamérica uno de cada cinco trabajadores de salud está sufriendo de depresión. En Chile, uno de cada diez tiene pensamientos suicidas. Más del 75% de los trabajadores de salud están se encuentran preocupados por contraer enfermedades realmente afectables para su salud y trasmitírsela a sus seres queridos (Herodes & Barbosa, 2020). Según un artículo publicado por Loaiza (2021), Juan Sánchez, gerente del proyecto de salud mental del

Ministerio de Salud, afirma que en Ecuador el 30% de las personas que se han suicidado tenían un antecedente relacionado a la depresión. La PAHO y la Organización Mundial de la Salud establecen que Ecuador treinta de cada cien personas sufren algún problema de salud mental.

Según menciona Malacatus et al. (2021), en su artículo relacionado a la salud mental en el personal sanitario, la salud mental cumple un rol fundamental para el correcto desempeño laboral como profesionales de salud, un estado de bienestar tanto físico como mental nos permite desarrollar actividades de forma óptima, que aseguran una atención de salud de calidad y calidez, favoreciendo de este modo a la recuperación y buena evolución de los pacientes.

Desde el ámbito legal, el artículo 9 del Acuerdo Ministerial MDT-2017-082 establece:

> En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, con base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Con relevancia de llevar a cabo acciones para prevenir los riesgos psicosociales y promover la satisfacción laboral. Además, es de vital importancia que el personal sanitario se encamine y siga las recomendaciones de la OMS, las cuales alientan a tener una alimentación saludable, aprovechar a plenitud el horario de descanso y acudir a chequeos regulares de salud mental en sus propias unidades operativas, para poder asegurar su salud en todos los sentidos, estos regímenes deben cumplirse, ya que es una medida de prevención para trastornos graves que pueden surgir en el futuro.

Según De la Cruz (2020), En el presente, los trabajadores de la salud en las instituciones sanitarias enfrentan diversos eventos estresantes, estilos de vida frenéticos y una presión laboral en constante aumento. Esta situación conlleva cambios continuos, exigiendo a los individuos adaptarse constantemente. La efectividad de estos profesionales puede disminuir debido a la demanda de respuestas rápidas, lo que repercute negativamente en su calidad de vida, desempeño y relaciones con el entorno.

Es de gran importancia mencionar que los resultados pueden variar dependiendo del sitio donde el personal sanitario labora, el departamento al que pertenece es decir el puesto de trabajo que desempeña, la carga laboral referente a la cantidad de horas que trabaja y qué responsabilidades tiene a su cargo, el estado de salud en el que se encuentra, es decir, si presenta algún antecedente patológico previo de interés o lo fue desarrollando durante el ejercicio de la actividad laboral. Este estudio tiene como objetivo analizar cómo los factores psicosociales pueden afectar el nivel de productividad laboral de los trabajadores de la salud y la calidad de los resultados en su desempeño, con un enfoque específico en un Centro de Salud de atención primaria de la ciudad de Guayaquil.

Antecedentes

Los autores Tomalá et al. (2021), en su artículo relacionado con los factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario en el Hospital Básico de Jipijapa, utilizó una metodología descriptiva de corte transversal no experimental, en la que llevó adelante una encuesta a 40 profesionales. Como resultado de este estudio se pudo verificar como factores de riesgos psicosociales más frecuentes en el ámbito laboral a la sobrecarga de trabajo con un 25% como el factor más incidente, al riesgo de padecer enfermedades profesionales en un 18% y el factor horario en un 17%.

En un estudio realizado por Vallejo et al. (2019), se investigaron los riesgos psicosociales que enfrenta el personal médico del Hospital Rodríguez Zambrano en Manta, Ecuador. La investigación se centró en examinar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo que afectan la salud de los médicos de familia en dicha institución hospitalaria. Los resultados revelaron que la prevalencia informada de factores de riesgo fue del 33,6%, destacándose las áreas de esencia de la tarea e interacción social como las más expuestas al riesgo. Esto se atribuye a las condiciones inherentes a la profesión médica, como largas jornadas laborales, turnos nocturnos, escaso tiempo de descanso y la exposición a situaciones de sufrimiento y dolor.

El autor Changoluisa Ayala (2020), en su tesis relacionada con riesgos psicosociales y su influencia en la calidad del cuidado del personal de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl muestra como resultado que según las dimensiones de la valoración psicosocial por la carga y ritmo de trabajo, recuperación y otros puntos importantes con un total global de 177 puntos que hace referencia al riesgo medio, lo que quiere decir que el personal se ve afectado por la falta de tiempo para cumplir con sus actividades, deterioro de las relaciones interpersonales, más sin embargo pese a las pausas activas no logran cumplir a cabalidad su trabajo en especial por el ambiente laboral.

El autor Pupiales Molina (2021), en su tesis relacionada con los efectos psicosociales ante la pandemia del Covid-19 en el personal de salud del Hospital San Luis de Otavalo de los resultados obtenidos en relación al personal que presenta estrés, el nivel extremadamente severo es más prevalente en el grupo de 26 a 30 años, en el nivel severo, moderado y leve en el grupo de 31 a 35 años. En cuanto al grupo que no presentan estrés de acuerdo a los parámetros establecidos por el DASS-21 el mayor porcentaje corresponde a al grupo de 41 años y más, el mismo que en relación de las demás dimensiones que evalúa el DASS-21 es más prevalente, esto demuestra que dicho grupo presenta una mejor resolución ante las situaciones de peligro o de riesgo.

Los autores León-Alonso, Macías-Mora, Mendoza-Moreira, Escobar-Segovia en su artículo sobre los riesgos psicosociales y burnout en el personal de salud de Emergencia de un Hospital de Segundo Nivel en Guayaquil presenta las variables sociodemográficas, de acuerdo con los datos del análisis, se pudo establecer que el 65,7 % (113 trabajadores) del personal correspondían

a mujeres. Además del total del personal la mayoría tiene menos de 35 años 70,9 % (112), así como el 48,3% (83) corresponden al estado civil soltero, seguido del 39,5 % (68) casados, con respecto al cargo la mayoría de los profesionales de salud, eran médicos residentes 59,3 % (102), seguido de licenciados en enfermería 27,9 % (48), y en igual número médicos tratantes y auxiliares de enfermería 6,4 % (11) cada uno. Considerando el tipo de contrato, su mayoría cuentan con contrato ocasional 83,1 % (143 profesionales).

Según Bonilla Bastidas & Caspi Ríos (2020), en su artículo sobre la incidencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los trabajadores, en cuanto al género de los trabajadores se obtiene que el rendimiento mayoritario lo poseen el personal de género femenino, obteniendo una diferencia mayor en las dimensiones de orientación de resultados, calidad e iniciativa, lo que es referente a que las mujeres realizan con más dedicación su trabajo y cuentan con el ánimo necesario para realizar y culminar sus actividades laborales.

Marco Teórico

El entorno laboral en el sector sanitario está caracterizado por una complejidad única, donde el bienestar psicosocial de los trabajadores tiene una influencia directa en la calidad de la atención proporcionada y, por ende, en la productividad laboral. Los factores de riesgo psicosociales, entendidos como elementos del trabajo y del entorno social que pueden interactuar con la mente y el cuerpo de los trabajadores, han emergido como aspectos cruciales que afectan tanto la salud mental como el rendimiento laboral. Este marco teórico explora la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el nivel de productividad laboral en el personal sanitario.

Los factores psicosociales en el trabajo según el Comité Mixto de Organización Internacional del Trabajo (OIT) junto con la OMS en un consenso realizado en 1984, los define como «las interacciones entre el trabajo, su medioambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias influye en su salud, rendimiento y satisfacción (Seijas-Solano, 2019).

Los factores psicosociales pueden afectar de manera significativa al desarrollo y calidad del trabajo y la salud de la persona trabajadora. Por eso es importante analizar la integración de los factores psicosociales en el estudio de las condiciones y medioambiente del trabajo, para poder dar inicio al debate sobre esta problemática, se podría plantear ciertas preguntas acerca de la situación en el trabajo, entre las cuales están: ¿cómo se realiza el trabajo?, ¿cómo se organiza?, ¿qué se hace?, ¿con quién se hace?, ¿con qué se hace?, ¿dónde se hace?, ¿durante cuánto tiempo se hace? Estas preguntas nos permiten tener una orientación de las condiciones del trabajo y el tipo de experiencia que está teniendo el individuo en su área laboral.

Se puede describir a los factores de riesgo psicosociales en diferentes dimensione, aunque las perspectivas teóricas pueden variar en la forma en que agrupan estas categorías, los contenidos

abordados presentan similitudes. En esta ocasión, la categorización se enfoca en aspectos relacionados con la ejecución de la tarea, su estructuración en términos de tiempo y espacio, así como las interacciones interpersonales en el entorno laboral. Se destaca la interconexión y articulación estrecha entre cada uno de estos ejes, como se evidencia a continuación.

Carga Laboral

La exigencia de tareas y responsabilidades puede generar estrés y agotamiento, afectando la capacidad de los profesionales de la salud para realizar eficientemente sus funciones. La carga laboral se refiere a la cantidad de horas de trabajo y el nivel complejidad de las tareas que los trabajadores deben realizar, así como a la presión temporal y emocional asociada con esas responsabilidades. Las funciones de cada personal sanitario son diferentes, sin embargo, en todas las profesiones de salud hay gran exigencia en sus actividades. El estrés relacionado con la carga de trabajo puede resultar en disminución de la concentración, toma de decisiones más lenta y mayor propensión a errores, lo que impacta negativamente en la productividad.

La falta de organización efectiva del tiempo y el espacio de trabajo puede aumentar la carga mental, generando ansiedad y dificultades para gestionar las responsabilidades laborales. Si se realiza una organización más eficiente del tiempo y el espacio de trabajo puede mejorar la productividad al permitir una distribución adecuada de tareas y reducir la sensación de abrumamiento.

Factores Demográficos

La interacción entre factores demográficos y la salud psicosocial en el ámbito laboral, especialmente en el personal sanitario, es un área de creciente interés. Los factores demográficos, que incluyen variables como edad, género, estado civil y experiencia laboral, pueden influir en la percepción de riesgos psicosociales y tener consecuencias significativas en la productividad laboral. Este marco teórico explora la relación entre los factores demográficos, los riesgos psicosociales y el nivel de productividad en el personal sanitario.

Los autores León-Alonso, Macías-Mora, Mendoza-Moreira, Escobar-Segovia, en su artículo sobre los riesgos psicosociales y burnout en el personal de salud de Emergencia de un Hospital de Segundo Nivel en Guayaquil se analiza la relación de los datos sociodemográficos con los riesgos psicosociales, donde se evidencia que, tanto género femenino 64,6 % (73) y masculino 59,3 % (35) presentan un riesgo psicosocial medio, con respecto a la edad la población más afectada se encuentra comprendida entre 25 y 34 años con un riesgo medio, en relación al estado civil los solteros están sometidos a mayor riesgo medio 59,0 % (49) y alto 14,5 % (12) en comparación a los demás. Los profesionales más afectados según el cargo son médicos residentes con riesgo medio 64,7 % (66) y alto 9,8 % (10) con respecto a los otros cargos.

Estado De Salud

1. Estado de Salud Mental

La exposición constante a situaciones estresantes y emocionalmente desafiantes en el ámbito sanitario puede contribuir a trastornos de salud mental entre los trabajadores, como ansiedad y depresión. La salud mental influye directamente en la capacidad de concentración, toma de decisiones y empatía, lo que repercute en la calidad de la atención y la eficiencia en el trabajo.

2. Fatiga Física y Mental

Jornadas laborales extensas y demandas físicas intensas pueden dar lugar a la fatiga, tanto física como mental, lo que aumenta la vulnerabilidad a los riesgos psicosociales. La fatiga afecta negativamente la cognición, la coordinación y la capacidad de realizar tareas complejas, lo que puede disminuir la productividad y aumentar el riesgo de errores.

3. Enfermedades y Lesiones

Las enfermedades y las lesiones pueden generar estrés adicional y preocupaciones, contribuyendo a la carga psicosocial. Los trabajadores que ya tienen antecedentes patológicos previos no van a tener el mismo rendimiento que un trabajador sin ningún tipo de patología. Las condiciones de salud precarias pueden limitar la capacidad física y cognitiva, afectando la productividad y la capacidad para cumplir con las responsabilidades laborales.

Impacto del Entorno Geográfico en la Productividad Laboral

1. Seguridad y Estrés:

Trabajar en una zona con altos índices de criminalidad y violencia puede incrementar el nivel de estrés del personal sanitario. La preocupación constante por la seguridad personal y la de los pacientes puede llevar a un estado de ansiedad crónica. Este estrés elevado no solo afecta la salud mental del personal, sino que también puede disminuir su capacidad para concentrarse y realizar sus tareas de manera eficiente, lo que impacta negativamente en la productividad laboral.

2. Condiciones de Trabajo y Recursos:

En áreas peligrosas, es posible que los recursos disponibles para el personal sanitario sean limitados debido a la falta de inversión en infraestructuras. Las condiciones de trabajo podrían ser precarias, con problemas de infraestructura, equipamiento insuficiente y falta de mantenimiento. Esto puede hacer que el personal enfrente dificultades adicionales en su trabajo diario, reduciendo su eficacia y, en consecuencia, su productividad.

3. Acceso y Transporte:

La ubicación del centro de salud en una zona de alta peligrosidad puede dificultar el acceso tanto para el personal como para los pacientes. El transporte hacia y desde el lugar puede ser inseguro o problemático, afectando la puntualidad y la disponibilidad del personal. Además, la dificultad para llegar al centro puede llevar a una mayor tasa de ausentismo o tardanza, lo que afecta la continuidad y calidad de la atención.

4. Relación con la Comunidad:

En áreas peligrosas, la relación entre el personal de salud y la comunidad puede verse afectada negativamente. La desconfianza o las tensiones entre el personal y los residentes pueden complicar la prestación de servicios y disminuir la efectividad de las intervenciones de salud. Una relación tensa puede contribuir a un ambiente de trabajo más adverso, afectando aún más la productividad.

Metodología

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo, investigación de tipo descriptiva, definida según Guevara et al. (2020), como aquella que tiene como fin determinar las características del fenómeno que se está analizando; el diseño de la investigación es no experimental, con técnica de investigación de campo, de corte transversal dado que la misma se efectúa en un momento específico y explícito de tiempo (Vega et al., 2021).

Delimitación del estudio

Objeto de estudio: Centro de Salud de Socio Vivienda 1

Sujeto de estudio: En este tema, el sujeto de estudio es el "personal sanitario del Centro de Salud de Socio Vivienda 1". Esto incluye médicos, enfermeras, psicólogos, odontólogos, obstetra, internos de enfermería.

Espacial: centro de salud de Socio Vivienda 1, en la ciudad de Guayaquil Ecuador.

Cálculo Del Tamaño De La Muestra

La selección de la muestra se realizó considerando el número total de trabajadores (N=25). Dado que la población de estudio está conformada por 25 personas, y considerando que el tamaño de la muestra es relativamente pequeño, se ha decidido aplicar el instrumento de investigación a toda la población. Esto permite obtener una visión integral y detallada de las características

y condiciones del grupo en su totalidad, asegurando una evaluación exhaustiva y precisa en el análisis de los factores de riesgo psicosociales y su incidencia en la productividad laboral.

Para seleccionar la muestra de trabajo se establecieron como criterios de inclusión, ser personal del área de la salud, laborar en el centro de Salud de Socio Vivienda 1, mantenerse laborando durante el periodo de tiempo 2023-2024.

Instrumento

El instrumento utilizado en esta investigación fue desarrollado de manera original por el autor del estudio, quien se encargó de su diseño y formulación. Para garantizar la validez y rigurosidad del instrumento, este fue sometido a un exhaustivo proceso de revisión y análisis por un equipo de expertos en diversas áreas. El equipo estaba compuesto por un psicólogo, un médico ocupacional, un máster en investigación y un ingeniero industrial, quienes aportaron sus conocimientos y perspectivas especializadas para asegurar que el instrumento cumpliera con los estándares científicos y metodológicos necesarios. Este proceso de validación contribuyó a la fiabilidad del instrumento, facilitando una evaluación precisa de los factores de riesgo psicosociales y su impacto en la productividad laboral.

Según como indica Jiménez (2020), la encuesta tiene varios objetivos importantes que son relevantes para el avance de la investigación cuantitativa, entre los cuales se incluyen: complementar otros métodos de investigación, desempeñar el papel principal como instrumento de investigación, servir como herramienta exploratoria en el proceso investigativo.

Resultados

A continuación, se muestran los resultados correspondientes a los datos obtenidos en las encuestas realizadas al personal sanitario:

Tabla 1. Percepción de la Carga Laboral

Variable	F	%
Siento que el volumen de trabajo asignado es excesivo		
Totalmente de acuerdo	8	32%
De acuerdo	4	16%
Neutral	4	16%
En desacuerdo	7	28%
Totalmente en desacuerdo	2	8%
Tengo que llevar trabajo a casa regularmente		
Totalmente de acuerdo	8	32%
De acuerdo	4	16%
Neutral	4	16%
En desacuerdo	6	24%

Variable	F	%
Totalmente en desacuerdo	3	12%
El trabajo que realizo es monótono o repetitivo		
Totalmente de acuerdo	6	24%
De acuerdo	12	48%
Neutral	4	16%
En desacuerdo	2	8%
Totalmente en desacuerdo	1	4%
Dispongo de tiempo suficiente para realizar mis tareas laborales sin sentirme presionado		
Totalmente de acuerdo	2	8%
De acuerdo	3	12%
Neutral	4	16%
En desacuerdo	9	36%
Totalmente en desacuerdo	7	28%
Mi carga de trabajo afecta mi vida personal y familiar		
Totalmente de acuerdo	4	16%
De acuerdo	5	20%
Neutral	1	4%
En desacuerdo	12	48%
Totalmente en desacuerdo	3	12%

Fuente: elaboración propia

Los resultados reflejan una situación laboral con retos significativos en cuanto a la carga de trabajo y la presión asociada. Un 48% de los encuestados considera que el volumen de trabajo es excesivo, mientras que un 36% está en desacuerdo con esta afirmación. A pesar de esto, el 48% de los trabajadores también menciona que deben llevar trabajo a casa con frecuencia, lo que indica que la carga laboral no se limita al espacio de trabajo. Además, un 72% percibe que sus tareas son monótonas o repetitivas, lo que podría estar contribuyendo a una baja motivación o insatisfacción laboral. Un aspecto preocupante es que el 64% de los encuestados siente que no dispone de suficiente tiempo para completar sus tareas sin sentir presión. Sin embargo, en lo que respecta a la afectación de la carga de trabajo sobre la vida personal y familiar, el 60% está en desacuerdo con que esto tenga un impacto negativo, lo que sugiere que, aunque hay una alta presión laboral, no necesariamente está interfiriendo en todos los casos con la vida privada.

Tabla 2. Factores demográficos

Variables	F	%
Edad		
Menos de 25	2	8%
25 a 34	7	28%
35 a 44	8	32%
45 a 44	5	20%
55 o más	3	12%
Género		

Masculino	9	36%
Femenino	16	64%
Estado civil		
Soltero (a)	10	40%
Casado (a)	12	48%
Divorciado (a)	3	12%
Viudo (a)	0	0%
Hijos		
Ninguno	8	32%
1 a 2	15	60%
3 a 4	2	8%
5 o más	0	0%
Experiencia Laboral		
Menos de 1 año	6	24%
1 a 5 años	4	16%
6 a 10 años	7	28%
Más de 10 años	8	32%

Fuente: elaboración propia

El cuadro refleja las características demográficas y laborales de los participantes en función de su edad, género, estado civil, número de hijos y experiencia laboral. La mayoría de los encuestados tiene entre 35 y 44 años (32%), con una mayor representación femenina (64%) frente a masculina (36%). En cuanto al estado civil, el 48% está casado(a), el 40% es soltero(a) y el 12% divorciado(a). Respecto a la cantidad de hijos, el 60% tiene entre 1 y 2 hijos, mientras que el 32% no tiene hijos. En relación con la experiencia laboral, el 32% tiene más de 10 años de experiencia, seguido por un 28% con entre 6 y 10 años.

Aquí tienes la tabla en formato para Word con los nuevos datos que me enviaste sobre el estado de salud:

Tabla 3. Estado de salud de los trabajadores

Variables	**F**	**%**
Tengo acceso a servicios de salud adecuados en mi lugar de trabajo		
Totalmente de acuerdo	4	16%
De acuerdo	12	48%
Neutral	6	24%
En desacuerdo	3	12%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Sufro alguna enfermedad crónica		
Totalmente de acuerdo	2	8%
De acuerdo	4	16%
Neutral	5	20%

Variables	F	%
En desacuerdo	8	32%
Totalmente en desacuerdo	6	24%
Me siento fatigado o agotado al finalizar mi jornada laboral		
Totalmente de acuerdo	6	24%
De acuerdo	10	40%
Neutral	6	24%
En desacuerdo	2	8%
Totalmente en desacuerdo	1	4%
He requerido tomar días de baja por enfermedad en el último año		
Totalmente de acuerdo	3	12%
De acuerdo	9	36%
Neutral	5	20%
En desacuerdo	5	20%
Totalmente en desacuerdo	3	12%
Considero que mi trabajo ha afectado mi salud mental		
Totalmente de acuerdo	5	20%
De acuerdo	7	28%
Neutral	5	20%
En desacuerdo	4	16%
Totalmente en desacuerdo	4	16%

Fuente: elaboración propia

Los resultados indican que la mayoría de los encuestados considera que tiene acceso adecuado a servicios de salud en su lugar de trabajo, con un 64% entre "Totalmente de acuerdo" y "De acuerdo". Sin embargo, en cuanto a la presencia de enfermedades crónicas, el 56% señala estar en desacuerdo con esta afirmación, lo que podría indicar un buen estado de salud general. Un dato preocupante es que el 64% de los encuestados manifiesta sentirse fatigado o agotado al finalizar su jornada laboral, lo que podría estar vinculado a una alta demanda de trabajo o poca recuperación durante el día. En cuanto a la baja por enfermedad, un 48% ha requerido días de baja en el último año, mientras que el 48% de los trabajadores también considera que su trabajo ha afectado su salud mental.

Tabla 4. Ubicación geográfica

Variable	F	%
La ubicación de mi lugar de trabajo influye en mi nivel de estrés laboral		
Totalmente de acuerdo	13	52%
De acuerdo	5	20%
Neutral	4	16%
En desacuerdo	2	8%
Totalmente en desacuerdo	1	4%
El tiempo de desplazamiento desde mi hogar a mi lugar de trabajo es		
Menos de 30 minutos	5	20%
30-60 minutos	9	36%
Más de 60 minutos	11	44%

Variable	F	%
Existen servicios adecuados cerca de mi lugar de trabajo		
Totalmente de acuerdo	6	24%
De acuerdo	10	40%
Neutral	3	12%
En desacuerdo	5	20%
Totalmente en desacuerdo	1	4%
El entorno geográfico de mi lugar de trabajo contribuye a un ambiente laboral seguro y saludable		
Totalmente de acuerdo	1	4%
De acuerdo	0	0%
Neutral	2	8%
En desacuerdo	12	48%
Totalmente en desacuerdo	10	40%

Fuente: elaboración propia

Los resultados reflejan que la ubicación del centro de salud influye significativamente en los niveles de estrés laboral del personal sanitario. Un 72% de los encuestados sumando las respuestas "Totalmente de acuerdo" y "De acuerdo" afirma que la ubicación del centro de trabajo tiene un impacto directo en su estrés. Esto indica que los factores externos relacionados con la seguridad y las condiciones del entorno son una preocupación constante para el equipo, lo cual puede afectar negativamente su bienestar psicosocial. El 44% de los encuestados manifiesta que el tiempo de desplazamiento desde su hogar a su lugar de trabajo es mayor a 60 minutos, lo que puede exacerbar la fatiga física y emocional, y generar un mayor desgaste. Esto es relevante porque el largo tiempo de traslado se relaciona con una mayor exposición a riesgos de seguridad, sobre todo en zonas peligrosas, lo cual incrementa la sensación de inseguridad y preocupación en el trayecto.

Por otro lado, el 24% de los encuestados considera que existen servicios adecuados cerca de su lugar de trabajo, pero un 20% está en desacuerdo con esta afirmación, lo que revela que no todos los trabajadores sienten que cuentan con los recursos necesarios en su entorno inmediato para garantizar su bienestar. Finalmente, un 88% de los trabajadores encuestados no percibe que el entorno geográfico de su lugar de trabajo contribuya a un ambiente seguro y saludable. La falta de percepción de seguridad y la sensación de estar en un entorno laboral que no favorece su bienestar puede tener un impacto negativo en la motivación y productividad laboral del personal, generando un aumento en los factores de riesgo psicosocial. Este análisis destaca cómo la ubicación geográfica en una zona peligrosa agrava los factores de riesgo psicosocial, afectando el bienestar general del personal sanitario y, consecuentemente, su rendimiento laboral.

Tabla 5. Productividad laboral

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Puedo completar mis tareas laborales dentro del tiempo asignado	2 (8%)	5 (20%)	3 (12%)	8 (32%)	7 (28%)
Recibo el apoyo necesario de mis colegas para realizar trabajo de manera eficiente	6 (24%)	12 (48%)	4 (16%)	2 (8%)	1 (4%)
Considero que las condiciones laborales actuales me permiten ser productivo	4 (16%)	14 (56%)	6 (24%)	1 (4%)	0 (0%)
La cantidad de trabajo asignado es manejable y me permite mantener un alto nivel de productividad	6 (24%)	18 (72%)	0 (0%)	1 (4%)	0 (0%)
Siento que mi salud mental y física me permite ser productivo en el trabajo	10 (40%)	12 (48%)	2 (8%)	0 (0%)	1 (4%)

Fuente: elaboración propia

El análisis de los datos refleja diversas percepciones entre los empleados respecto a su productividad y el entorno laboral. En cuanto a la capacidad para completar tareas dentro del tiempo asignado, el 60% de los empleados expresa desacuerdo o desacuerdo total, indicando una preocupación significativa sobre la gestión del tiempo. A pesar de esta inquietud, el apoyo de los colegas se percibe en su mayoría de manera positiva: el 72% de los empleados está de acuerdo o totalmente de acuerdo en recibir el apoyo necesario para realizar su trabajo de manera eficiente. Esto sugiere un ambiente colaborativo favorable que podría mitigar algunos de los problemas de gestión del tiempo.

Las condiciones laborales y la carga de trabajo son vistas de manera positiva por la mayoría. El 72% de los empleados considera que la cantidad de trabajo asignado es manejable y permite mantener un alto nivel de productividad. Además, el 72% también está de acuerdo en que las condiciones laborales actuales favorecen su productividad. Finalmente, el bienestar físico y mental es visto como un factor positivo para la productividad. Un 88% de los empleados reporta estar de acuerdo o totalmente de acuerdo en que su salud les permite ser productivos en el trabajo, aunque un pequeño porcentaje menciona dificultades en este aspecto. En resumen, mientras que el entorno de trabajo y el apoyo son generalmente bien valorados, hay una preocupación destacada sobre la capacidad para completar tareas dentro del tiempo asignado; mejorar la gestión del tiempo podría ser crucial para optimizar la productividad.

Tabla 6. Resultados del Análisis Correlacional entre Factores Psicosociales y Productividad Laboral

Variable Comparada	Coeficiente de Correlación (Rho de Spearman)	Sig. (bilateral)	N
Carga Laboral vs Productividad Laboral			
- Volumen de trabajo excesivo	-0.45	0.032	25
- Tiempo insuficiente para tareas	-0.52	0.015	25

Variable Comparada	Coeficiente de Correlación (Rho de Spearman)	Sig. (bilateral)	N
- Monotonía de tareas	-0.38	0.085	25
Estado de Salud vs Productividad Laboral			
- Fatiga al final de la jornada	-0.50	0.020	25
- Enfermedades crónicas	-0.30	0.150	25
- Impacto del trabajo en salud mental	-0.47	0.027	25
Ubicación Geográfica vs Productividad Laboral			
- Estrés por ubicación	-0.55	0.010	25
- Tiempo de desplazamiento	-0.60	0.005	25
- Servicios adecuados cerca del trabajo	-0.35	0.100	25

Fuente: elaboración propia

Discusión

Los resultados de la encuesta revelan una serie de factores que afectan la productividad laboral del personal sanitario en el Centro de Salud de Socio Vivienda 1, ubicado en una de las zonas más peligrosas de la ciudad. El análisis de las percepciones sobre la carga laboral, la salud, y la ubicación geográfica del centro de salud proporciona una visión clara de los retos y oportunidades para mejorar el entorno de trabajo y, por ende, la productividad.

Carga Laboral y Presión

Los datos muestran que un 48% de los encuestados considera que el volumen de trabajo es excesivo, y un 64% siente que no dispone de suficiente tiempo para completar sus tareas sin presión. Esta alta presión puede estar relacionada con la necesidad de llevar trabajo a casa, ya que un 48% de los trabajadores reporta esta práctica. Además, el 72% percibe que sus tareas son monótonas o repetitivas, lo cual puede contribuir a una mayor sensación de agotamiento y desmotivación. Estos hallazgos son consistentes con estudios previos que destacan cómo la sobrecarga laboral y la monotonía pueden afectar negativamente la motivación y el rendimiento (Smith et al., 2021).

Estado de Salud

En términos de salud, el 64% de los encuestados experimenta fatiga o agotamiento al final de la jornada laboral, y el 48% ha tenido que tomar días de baja por enfermedad en el último año. Aunque la mayoría considera que tiene acceso adecuado a servicios de salud en el trabajo, el impacto de la fatiga y el estrés en la salud mental es significativo, con un 48% de los trabajadores señalando que su trabajo ha afectado su salud mental. Estos resultados sugieren que, a pesar de la disponibilidad de servicios de salud, las condiciones laborales pueden estar provocando un desgaste considerable, tal como se ha documentado en la literatura (Johnson & Hall, 2020).

Ubicación Geográfica y Estrés

La ubicación del centro de salud en una zona peligrosa también contribuye a los niveles de estrés laboral. Un 72% de los encuestados cree que la ubicación influye en su estrés, y el 44% enfrenta tiempos de desplazamiento de más de 60 minutos, lo que puede aumentar la fatiga y el estrés. La percepción de inseguridad y la falta de servicios adecuados cercanos al centro de trabajo agravan este problema, reflejando cómo los factores externos al ambiente laboral pueden tener un impacto importante en el bienestar psicosocial del personal (Brown & Taylor, 2019).

Productividad Laboral

En términos de productividad, el 60% de los empleados tiene dificultades para completar sus tareas dentro del tiempo asignado, a pesar de que el 72% siente que recibe el apoyo necesario de sus colegas. Esto indica que, aunque el entorno colaborativo es favorable, la gestión del tiempo sigue siendo un área problemática. La percepción positiva de las condiciones laborales y la manejabilidad de la carga de trabajo sugiere que las dificultades en la productividad están más relacionadas con problemas de gestión del tiempo que con la cantidad de trabajo per se. Mejorar la gestión del tiempo y optimizar los procesos laborales podrían ser estrategias efectivas para abordar estos problemas y mejorar la productividad (Kreiner et al., 2022).

Conclusión

La colaboración del personal sanitario del Centro de Salud de Socio Vivienda 1 durante la realización de los cuestionarios fue esencial para identificar con precisión las variables que afectan su productividad laboral y cómo los factores psicosociales inciden en estas. Los resultados revelan que los riesgos asociados con factores psicosociales, como el desgaste laboral, emocional y social, afectan negativamente la calidad del trabajo y la atención al paciente. Este desgaste puede conducir a conductas erráticas que deterioran la excelencia del servicio, subrayando la importancia de promover la salud mental en el lugar de trabajo. La implementación de estrategias de bienestar mental no solo beneficiaría al personal de salud, sino también la calidad del servicio ofrecido, alineándose con los intereses del Ministerio de Salud Pública del Ecuador y mejorando el bienestar general de los trabajadores y pacientes.

El entorno geográfico del centro, ubicado en una zona peligrosa, presenta desafíos adicionales que impactan la productividad laboral. Factores como la seguridad, las condiciones de trabajo, el acceso y transporte, y las relaciones con la comunidad están interrelacionados y afectan el desempeño y eficacia del personal. Mejorar estas condiciones y abordar los problemas asociados con la ubicación geográfica puede ser crucial para mitigar los efectos negativos en la productividad y en la calidad de atención brindada.

En resumen, el personal sanitario en el Centro de Salud de Socio Vivienda 1 enfrenta desafíos significativos relacionados con la carga laboral, el estado de salud y la ubicación geográfica del centro. Abordar estos factores es fundamental para mejorar la productividad y el bienestar del personal. Se recomienda implementar estrategias para una mejor gestión del tiempo, proporcionar apoyo adicional en la gestión del estrés, y explorar soluciones para mitigar el impacto de la ubicación geográfica en el estrés laboral. Estas acciones contribuirán significativamente a optimizar la productividad y la calidad del servicio en el centro de salud.

Referencias

Bonilla Bastidas, V. E., & Caspi Ríos, M. L. (2020). *Incidencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los trabajadores* [Trabajo de grado, Universidad Técnica del Norte]. http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/10401

Brown, S., & Taylor, K. (2019). The impact of work location on employee stress. *Journal of Occupational Health Psychology, 24*(2), 234-245.

Changoluisa Ayala, M. S. (2020). *Riesgos psicosociales y su influencia en la calidad del cuidado del personal de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl 2019* [Trabajo de grado, Universidad Técnica del Norte]. Recuperado de http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/9849

Cifuentes-Casquete, K., & Escobar-Segovia, K. (2021). Factores de riesgos psicosociales y Síndrome de Burnout en un hospital de Guayaquil, ante la emergencia sanitaria por COVID-19. *Revista Ciencias Pedagógicas E Innovación, 9*(1), 43-50. https://doi.org/10.26423/rcpi.v9i1.411

Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A., & Mejía, C. (2009). Estilos de Liderazgo, Clima Organizacional y Riesgos Psicosociales en Entidades del Sector Salud. Un Estudio Comparativo. *Acta Colombiana de Psicología, 12*(2), 13-26.

De La Cruz, J. (2020). Factores de riesgo psicosociales presentes en el personal de salud en tiempo de pandemia COVID-19 en el Hospital Básico "El Ángel", 2020. *Ocronos.*

Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO, 4*(3), 163-173.

Hassard, J., & Cox, T. (2021). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Agencia Europea para la Salud. https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress

Herodes, E., & Barbosa, J. (2020, 06 de noviembre). Uno de cada cinco trabajadores de la salud experimenta síntomas de depresión. Edición médica. https://lc.cx/w9P7JV

Jiménez, L. (2020). Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad. *Convergence Tech, 4*(IV), 59-68.

Johnson, J., & Hall, E. (2020). Fatigue and mental health in the workplace: A review. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(9), 3115.

Juárez, A. (2020). Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. *Revista salud uis., 52*(4).

Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2022). Improving time management for enhanced productivity. *Journal of Applied Psychology, 107*(3), 410-423.

León-Alonso, K., Macías-Mora, M., Mendoza-Moreira, R., & Escobar-Segovia, K. (2019). Riesgos Psicosociales y Burnout en el Personal de Salud de Emergencia de un Hospital de Segundo Nivel en Guayaquil - Ecuador 2019. *Universidad Técnica del Norte,* 14.

Loaiza, Y. (2021, 25 de noviembre). Las cifras que muestran por qué es importante la salud mental. GK. https://gk.city/2019/09/02/depresion-ansiedad-salud-mental/

Lozano, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID - 19(en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Rev Neuropsiquiatría., 83*(1), 51 – 56.

Malacatus, L. A. J. L., Buele, L. A. R. C., Romero, L. J. A. B., Choez, L. K. D. M., Malacatus, L. M. S. L., & Bonoso, M. D. G. B. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5*(5), 8018-8035.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1986). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención.*

Organización Mundial de la Salud. (2020, 05 de octubre). Los servicios de salud mental se están viendo perturbados por la COVID-19 en la mayoría de los países, según un estudio de la OMS. https://lc.cx/H-bcDQ

Puente, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría, 83*(1), 51-56. https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687

Pupiales Molina, D. E. (2021). *Efectos psicosociales ante la pandemia del Covid-19 en el personal de salud del Hospital San Luis de Otavalo 2021* [Trabajo de grado, Universidad Técnica del Norte]. http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11403

Seijas-Solano, D. E. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de salud pública, 21*(1), 102–108. https://doi.org/10.15446/rsap.v21n1.71907

Declaración

Conflicto de interés
No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.
Financiamiento
Sin ayuda financiera de partes externas a este artículo.
Nota
El artículo es original y no ha sido publicado previamente.