

Katiusca Anabell Rodríguez-Rodríguez; Edison Javier Ortiz-Andrade

[DOI 10.35381/cm.v11i3.1811](https://doi.org/10.35381/cm.v11i3.1811)

**Evaluación integral del bienestar y desempeño laboral del personal sanitario
en Nabón Oña Salud**

**Comprehensive evaluation of well-being and work performance of healthcare
personnel at Nabón Oña Salud**

Katiusca Anabell Rodríguez-Rodríguez
Katiusca.rodriguez.33@est.ucacue.edu.ec
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Azuay
Ecuador
<https://orcid.org/0009-0000-3383-6953>

Edison Javier Ortiz-Andrade
edisson.ortiz@ucacue.edu.ec
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Azuay
Ecuador
<https://orcid.org/0009-0003-1991-0688>

Recibido: 25 de junio 2025
Revisado: 30 de julio 2025
Aprobado: 15 de septiembre 2025
Publicado: 01 de octubre 2025

Katusca Anabell Rodríguez-Rodríguez; Edisson Javier Ortiz-Andrade

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue diseñar estrategias para mejorar el ambiente laboral y fomentar el bienestar del personal sanitario de la Oficina Técnica 01D05 Nabón Oña Salud, en la provincia de Azuay, Ecuador. Se utilizó un enfoque no experimental, transversal y descriptivo, con cuestionarios psicosociales estandarizados y entrevistas semiestructuradas para evaluar factores como carga laboral, liderazgo, comunicación, reconocimiento, entre otros. Los resultados mostraron correlaciones significativas entre apoyo jerárquico, claridad de metas, participación, descanso y percepción de seguridad con niveles de bienestar y motivación laboral. En conclusión, en Ecuador, las políticas de productividad y meritocracia del Ministerio de Salud Pública deben ser complementadas con medidas de bienestar y reconocimiento, considerando estas como una inversión en el capital humano; se debe implementar un plan integral que incluya horarios flexibles, pausas activas, fortalecimiento comunicacional, capacitación continua y evaluaciones periódicas del bienestar que promoverá un entorno laboral saludable, inclusivo y productivo.

Descriptor: Bienestar; productividad; salud; estrés mental; ambiente laboral. (Tesauro UNESCO)

ABSTRACT

The objective of this research was to design strategies to improve the work environment and promote the well-being of healthcare personnel at Technical Office 01D05 Nabón Oña Salud, in the province of Azuay, Ecuador. A non-experimental, cross-sectional, and descriptive approach was used, with standardized psychosocial questionnaires and semi-structured interviews to assess factors such as workload, leadership, communication, and recognition, among others. The results showed significant correlations between hierarchical support, clarity of goals, participation, rest, and perception of safety with levels of well-being and work motivation. In conclusion, in Ecuador, the Ministry of Public Health's productivity and meritocracy policies should be complemented by well-being and recognition measures, considering these as an investment in human capital. A comprehensive plan should be implemented that includes flexible schedules, active breaks, communication strengthening, continuous training, and periodic well-being assessments that will promote a healthy, inclusive, and productive work environment.

Descriptors: Well-being; productivity; health; mental stress; work environment. (UNESCO Thesaurus)

Katusca Anabell Rodríguez-Rodríguez; Edisson Javier Ortiz-Andrade

INTRODUCCIÓN

El bienestar y el desempeño laboral constituyen dimensiones interdependientes que reflejan tanto la calidad de vida de los trabajadores y la eficiencia en sus actividades en el seno de las organizaciones. El bienestar incluye la satisfacción con las condiciones de trabajo, la equidad en el trato, la estabilidad económica y el equilibrio entre la vida ocupacional y personal, sin limitarse solo a la salud física y mental. Por su parte, la productividad profesional se evidencia en la capacidad de alcanzar metas individuales y colectivas en el entorno organizacional. Pese a ello, persisten problemas como la precarización del empleo y restricciones estructurales en el sistema profesional (Kato, 2025).

Esta complejidad se refleja en contextos específicos, como los ámbitos laborales de España, donde el bienestar psicológico y físico ha ganado relevancia, especialmente en ocupaciones sedentarias. En este contexto, los índices de depresión y malestar general suelen ser más altos debido a la naturaleza estática de estas actividades, caracterizadas por largas jornadas frente a la pantalla y poca actividad física.

En la investigación titulada: Impacto de dos programas de ejercicio físico supervisado sobre el bienestar y los síntomas de depresión en personas con trabajos sedentarios (Clemente et al., 2024), se implementaron dos programas denominados PRODET y HASAVI. Los resultados obtenidos demostraron que la actividad física supervisada contribuye a la mejora de la calidad de vida de la población sujeta a estudio.

Respecto al desempeño laboral, los hallazgos evidencian que la promoción de la salud física impulsa la productividad y el rendimiento de los trabajadores. El programa PRODET demostró mejoras en la concentración y reducción de la fatiga, factores que inciden en la eficiencia productiva. Asimismo, una mayor vitalidad, como la observada tras la implementación del programa HASAVI, se asocia con un mejor afrontamiento del estrés y un entorno organizacional más saludable. Estas evidencias respaldan la necesidad de incorporar políticas activas de bienestar como parte integral de la estrategia de recursos humanos (Clemente et al., 2024).

Katusca Anabell Rodríguez-Rodríguez; Edisson Javier Ortiz-Andrade

La estrecha relación entre la salud física y el bienestar emocional de los empleados ha sido corroborada en estudios realizados en México por Martínez et al. (2024). Estos autores destacan que ambos aspectos influyen en el rendimiento laboral, la capacidad para gestionar el estrés y en la promoción de ambientes de trabajo saludables. En este sentido, la felicidad en el entorno laboral actúa como un factor protector, favoreciendo el equilibrio entre la vida personal y profesional. De igual forma, el bienestar de los trabajadores depende en gran medida de la calidad del entorno organizacional, el cual debe impulsar prácticas saludables, para reducir tensiones y fortalecer el compromiso institucional (Martínez et al., 2025).

Junto con ello, se ha evidenciado que los trabajadores que se sienten valorados, escuchados y que cuentan con estabilidad emocional muestran mayor productividad en sus labores, menos ausentismo y una actitud más proactiva hacia sus responsabilidades. Este efecto positivo se traduce en un mejor desempeño individual y en un fortalecimiento del trabajo en equipo. Las organizaciones deben priorizar el bienestar de sus empleados como una estrategia de gestión que fortalezca la eficiencia y disminuya la rotación del recurso humano, reconociendo que un personal motivado representa un activo intangible que impacta en la calidad de los servicios. Es pertinente señalar que la creación de una cultura organizacional centrada en el cuidado del personal mejora los parámetros individuales, a la par impulsa el desarrollo colectivo y sostenido de la empresa, generando un ciclo virtuoso donde el bienestar y la productividad se retroalimentan de manera continua (Martínez et al., 2025).

Esta realidad compleja y multifacética también se vive en Ecuador, donde el bienestar y el desempeño laboral dependen de factores individuales como la estabilidad emocional, la valoración del trabajador, las condiciones sociales, económicas y políticas que influyen en el ambiente ocupacional. La pandemia por COVID-19 ha profundizado las vulnerabilidades existentes, reafirmando la importancia de integrar políticas públicas sólidas y un sistema de protección efectivo que garanticen condiciones justas, mejoren la calidad de vida de los trabajadores y,

Katusca Anabell Rodríguez-Rodríguez; Edison Javier Ortiz-Andrade

en consecuencia, fortalezcan la productividad y la cohesión social (Matos & Cajo, 2022).

Partiendo de lo planteado, se formula el siguiente problema de investigación: ¿qué factores inciden en el bienestar del personal sanitario de la Oficina Técnica 01D05 Nabón Oña Salud en la provincia del Azuay - Ecuador? La importancia de abordar esta interrogante radica en que el bienestar del personal de salud es un elemento importante para garantizar la calidad de la atención, reducir el ausentismo laboral y fortalecer la motivación y el compromiso institucional. Por ello, el objetivo de este estudio es diseñar estrategias de mejora del ambiente laboral que aporten al bienestar del personal sanitario de la Oficina Técnica 01D05 Nabón Oña Salud en la provincia del Azuay – Ecuador.

La influencia del ambiente laboral en el bienestar y productividad del personal de salud

El ambiente laboral se entiende como el conjunto de condiciones y prácticas organizacionales que favorecen el bienestar y la satisfacción de los empleados. Esto incluye la provisión de beneficios como horarios flexibles, trabajo remoto o servicios de cuidado, así como el reconocimiento de la opinión de los empleados, factores que potencian su bienestar subjetivo (Kato, 2025). Asimismo, la implementación de iniciativas para promover la salud, como programas de ejercicio físico supervisado en los entornos laborales, resalta la importancia del ambiente organizacional en el bienestar general del personal (Clemente et al., 2024).

El bienestar laboral del personal de salud es un concepto multidimensional que integra factores emocionales, organizativos y personales. Jaramillo et al. (2025) lo asocian con satisfacción derivada de compasión, resiliencia y sentido de la labor, evaluado con el ProQOL V5. Orozco (2022) lo vincula con condiciones laborales saludables, comunicación, participación y conciliación vida-trabajo, mientras que Delgado (2021) lo relaciona con seguridad, motivación, valoración y calidad de vida. A pesar de que todos lo conectan con satisfacción y salud emocional, difieren en su

Katusca Anabell Rodríguez-Rodríguez; Edisson Javier Ortiz-Andrade

enfoque: clínico-evaluativo, organizativo o personal. Para comprender su impacto en turnos de trabajo, Uhde et al. (2021) proponen la autoorganización de horarios como estrategia para promover autorregulación, equidad y reducción de conflictos. Asimismo, factores como limpieza, ventilación, ruido, iluminación y seguridad física inciden en satisfacción y motivación; su deficiencia genera desmotivación y pérdida de tiempo, mientras que una gestión adecuada favorece productividad, compromiso y bienestar (Cuesta, 2020).

Teniendo en cuenta este escenario, la productividad se convierte en un indicador vital para medir el éxito de las estrategias implementadas en la mejora de las condiciones laborales. Reflejando el nivel de desempeño organizacional y laboral, a su vez es un termómetro que muestra la efectividad con la cual los empleados y las organizaciones cumplen con sus objetivos y metas planteados. Una mayor productividad implica una utilización eficiente y óptima de los recursos disponibles, incluyendo el tiempo, el esfuerzo humano, los materiales y la tecnología. Este uso racional de los recursos mejora la calidad del trabajo, impulsa el crecimiento económico, fortalece la competitividad en el sector y contribuye a la sostenibilidad a largo plazo de las instituciones. (Delgado, 2021).

El Ministerio de Salud Pública del Ecuador establece que productividad y cumplimiento de metas son esenciales para evaluar el desempeño del personal, usando instrumentos técnicos alineados con la planificación institucional, fomentando meritocracia, responsabilidad y eficiencia (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2017). Los incentivos, tanto monetarios como no monetarios, mejoran motivación, compromiso y percepción de justicia, fortaleciendo satisfacción laboral, clima organizacional y retención del personal (Llaure, 2025). Asimismo, la gestión de prestaciones laborales, incluyendo horarios flexibles, trabajo remoto y servicios de cuidado, favorece el equilibrio vida-trabajo y contribuye a un entorno laboral saludable, aumentando el compromiso organizacional (Kato, 2025).

Tomar en cuenta la opinión de los empleados incrementa la probabilidad de satisfacción laboral, destacando la relevancia de la comunicación bidireccional y la

Katusca Anabell Rodríguez-Rodríguez; Edison Javier Ortiz-Andrade

participación en la toma de decisiones, en especial en el sector salud donde las exigencias laborales y emocionales son altas (Kato, 2025). La implementación de estrategias de gestión de prestaciones laborales debe considerarse una inversión en capital humano que mejora la calidad del servicio. Además, el ambiente laboral es clave para programas de ejercicio físico que favorecen bienestar físico, mental y emocional, reducen síntomas de depresión, aumentan vitalidad y capacidad de afrontamiento del estrés, y contribuyen a un desempeño laboral más eficiente y a la prevención del burnout (Clemente et al., 2024).

Evaluación integral del bienestar y la satisfacción laboral en el personal de salud

Un sistema integral de evaluación del bienestar y la satisfacción laboral constituye un proceso estructurado que integra diversas herramientas, métricas e indicadores para valorar de manera continua y multidimensional el estado físico, emocional y psicológico del personal, en particular, en el sector salud. Según Jaramillo et al. (2025), este sistema permite identificar factores de riesgo como el estrés y el agotamiento, lo que facilita la implementación de intervenciones personalizadas orientadas a mejorar tanto la salud del trabajador como la calidad del servicio prestado. En esta línea, Cuartero et al. (2021) destacan la capacidad de estos sistemas para favorecer entornos laborales más armónicos y motivadores, mientras que Úrgiles et al. (2024) enfatizan la importancia de abordar aspectos organizacionales, tales como el apoyo institucional y la gestión adecuada del tiempo libre, para potenciar el bienestar laboral.

La satisfacción laboral se define como un estado emocional positivo derivado de la evaluación de las experiencias laborales (Paz et al., 2020). Se distinguen dos dimensiones: intrínseca, relacionada con autonomía, reconocimiento y crecimiento personal; y extrínseca, vinculada a salario, estabilidad y condiciones físicas del trabajo. A diferencia de la motivación, que impulsa hacia metas futuras, la satisfacción laboral refleja la valoración actual del trabajador sobre su ambiente

Katusca Anabell Rodríguez-Rodríguez; Edisson Javier Ortiz-Andrade

laboral. Ramos et al. (2020) señalan que el bienestar y desempeño laboral dependen de factores como percepción del entorno, reconocimiento y acceso a capacitación, los cuales influyen en motivación, compromiso y productividad. Para evaluar estas dimensiones, se utilizan instrumentos estandarizados; por ejemplo, Úrgiles et al. (2024) aplicaron el cuestionario CVT-GOHISALO para medir calidad de vida laboral en enfermería, identificando factores que afectan el bienestar en hospitales públicos del sur del Ecuador.

En este sentido, la teoría Person Environment Fit (P-E Fit) sostiene que el comportamiento, el bienestar y el desempeño laboral están influenciados por el grado de compatibilidad entre las características individuales del trabajador como sus habilidades, valores, metas y los aspectos del entorno laboral, incluyendo sus demandas, cultura organizacional, recompensas y recursos disponibles. Cuando existe una alineación entre ambos, se favorece a una mayor eficacia en el cumplimiento de tareas, sino una percepción positiva del trabajo, menor rotación y un clima organizacional más saludable. Esta teoría contempla diversos tipos de ajuste, como el demands abilities fit, hace referencia a la correspondencia entre las capacidades del individuo y los requisitos del puesto de trabajo; y el needs-supplies fit, que ocurre cuando el entorno laboral es capaz de proporcionar los beneficios o condiciones para satisfacer las necesidades y expectativas del empleado (Úrgiles et al., 2024).

Un buen ajuste entre el individuo y su entorno laboral se asocia con mayores niveles de satisfacción en el trabajo, mayor compromiso organizacional y un mejor estado de bienestar psicológico general. Esto implica que cuando las capacidades, intereses y valores del trabajador están en sintonía con las demandas, características y cultura del entorno laboral, se potencia tanto su rendimiento como su estabilidad emocional. En contraste, un desajuste o incompatibilidad entre estos elementos puede derivar en altos niveles de estrés, desmotivación, conflictos interpersonales y un bajo desempeño, lo cual afecta al trabajador, a la eficiencia general de la organización.

Katusca Anabell Rodríguez-Rodríguez; Edisson Javier Ortiz-Andrade

En entornos laborales de gran presión, puede marcar una diferencia en el bienestar y en la prevención del agotamiento profesional (Rauthmann, 2021).

El modelo P–E Fit resalta la interacción entre trabajador y entorno, por lo que las condiciones laborales físicas, organizacionales y psicosociales influyen de forma directa en el bienestar y desempeño del personal sanitario. La sobrecarga y un ambiente inseguro reducen satisfacción, aumentan fatiga, errores clínicos y rotación, mientras que un entorno seguro mejora motivación, eficiencia y retención (Wulansari et al., 2023). Para evaluar estos factores, se recomienda el uso de herramientas confiables como el cuestionario de prevención de riesgos psicosociales, que considera carga de trabajo, control sobre las tareas, apoyo social, reconocimiento, claridad de rol, relaciones interpersonales y equilibrio vida-trabajo (Ministerio del Trabajo, 2018). Además, la percepción del entorno laboral está vinculada con el clima organizacional; deficiencias en comunicación, participación, reconocimiento, recursos e infraestructura generan tensiones que afectan relaciones y calidad de atención (Llaure, 2025).

MÉTODO

El estudio se desarrolló bajo un diseño no experimental, de tipo mixto, con alcance descriptivo y de carácter transversal. El diseño no experimental se seleccionó porque no se manipularon de manera deliberada las variables de estudio, sino que se observó y analizó la realidad tal como ocurre en su entorno natural. La investigación mixta permitió combinar técnicas cuantitativas para obtener datos numéricos y medir el grado de bienestar y desempeño laboral con técnicas cualitativas que facilitaron comprender percepciones y experiencias del personal sanitario, abordando el problema de manera integral (Hernández et al., 2014).

Los métodos de investigación aplicados fueron: histórico–lógico, utilizado para revisar documentos normativos, antecedentes institucionales y estadísticas previas sobre el bienestar laboral del personal de salud, lo que permitió comprender la evolución de la gestión de talento humano y extraer conclusiones relevantes.

Katusca Anabell Rodríguez-Rodríguez; Edisson Javier Ortiz-Andrade

Analítico sintético, empleado para descomponer la información recolectada en dimensiones (clima organizacional, satisfacción laboral, carga de trabajo) para después integrarlas en un análisis global, generando interpretaciones coherentes. Inductivo deductivo, aplicado al analizar los datos empíricos: la inducción permitió formular generalizaciones a partir de los resultados de las encuestas, mientras que la deducción se utilizó para contrastar estas generalizaciones con teorías y normativas vigentes (Rodríguez & Pérez, 2017). Por último, se empleó el estudio de caso, centrado en la Oficina Técnica 01D05 Nabón Oña Salud, lo que facilitó un análisis profundo de la realidad particular de la organización (Hernández et al., 2014).

La unidad de análisis correspondió a la Oficina Técnica 01D05 Nabón Oña Salud y los sujetos de análisis fueron los profesionales de salud que laboran en esta institución. La población estuvo conformada por 100 trabajadores, de los cuales se obtuvo una muestra de 80 participantes, determinada mediante muestreo probabilístico aleatorio simple, garantizando que todos los miembros tuvieran la misma probabilidad de ser seleccionados. La determinación del tamaño de la muestra se efectuó aplicando la fórmula para poblaciones finitas, se consideró un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

La recolección de información se llevó a cabo mediante la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales (Ministerio del Trabajo, 2018). Este cuestionario contempló secciones sobre carga y ritmo de trabajo, liderazgo, margen de acción y control, organización laboral, recuperación, soporte y apoyo, entre otros factores asociados al ambiente laboral. Las respuestas se estructuraron en una escala Likert de cuatro categorías: 1 (en desacuerdo), 2 (poco de acuerdo), 3 (parcialmente de acuerdo) y 4 (completamente de acuerdo), con la opción adicional de “no responde”. Asimismo, se incluyeron variables sociodemográficas como edad, sexo, profesión, servicio o unidad de trabajo, tipo de contrato, jornada laboral y años de experiencia. La

Katusca Anabell Rodríguez-Rodríguez; Edisson Javier Ortiz-Andrade

aplicación del cuestionario se realizó a través de un formulario digital elaborado en *Google Forms*, compartido a los participantes mediante dispositivos móviles.

De manera complementaria, se realizó una entrevista semiestructurada conformada por cinco preguntas abiertas. Estas exploraron la percepción sobre la carga laboral, el apoyo de superiores y colegas, las condiciones del ambiente laboral, la influencia de las actividades en la salud y las propuestas de mejora. Dicho instrumento se diseñó en *Google Forms* y se remitió al jefe de personal y al gerente para que completaran la encuesta. Posterior, las respuestas cualitativas fueron codificadas y categorizadas de manera manual en hojas de cálculo de Microsoft Excel, identificando temas recurrentes y patrones en los testimonios. Estas categorías fueron analizadas mediante el método analítico sintético, lo que permitió integrar los hallazgos cualitativos con los resultados cuantitativos del cuestionario. El procesamiento estadístico de los datos se realizó en el software JASP, que facilitó el análisis descriptivo y la triangulación de la información, fortaleciendo la validez de las conclusiones obtenidas.

RESULTADOS

Los hallazgos permiten identificar las condiciones actuales relacionadas con el bienestar y desempeño laboral del personal sanitario, así como los factores que inciden en su satisfacción y en el clima organizacional. Esta información constituye la base para el análisis posterior y para la formulación de estrategias orientadas a mejorar el ambiente laboral y fortalecer la gestión de talento humano en la institución.

La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk aplicada a las variables sociodemográficas y laborales de los 100 participantes mostró valores de $p < 0,001$ en todos los casos, evidenciando que ninguna de las variables presenta distribución normal. Esto abarca tanto las características básicas (edad, sexo, profesión, unidad de trabajo, tipo de contrato, jornada laboral y experiencia en salud) como las relacionadas con la percepción del ambiente laboral y el desempeño (carga de trabajo, apoyo del jefe inmediato, claridad de metas, comunicación, ambiente, reconocimiento, valoración y

Katusca Anabell Rodríguez-Rodríguez; Edisson Javier Ortiz-Andrade

motivación). Por ello, el análisis estadístico debe realizarse mediante pruebas no paramétricas, acordes con la ausencia de normalidad en los datos.

En cuanto al sexo, se observa una ligera mayoría de participantes masculinos. Respecto a la profesión, el 25% son médicos, el 20% son enfermeras, el 15% son técnicos y el 40% restante corresponde a otros profesionales. En relación con la edad, se encontró que el 42% de los participantes se encuentran en el rango de 18 a 25 años, el 38% en el rango de 26 a 35 años, el 15% en el rango de 36 a 45 años y el 5% en el rango de más de 45 años. La muestra destaca por una mayor presencia de población joven adulta (ver figura 1).



Figura 1. Datos demográficos del profesional.

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales de la Oficina Técnica 01D05 Nabón Oña Salud.

El análisis muestra una asociación significativa ($\chi^2 = 73.44$, $gl = 9$, $p < .001$) entre la percepción de estrés por las actividades asignadas y la disponibilidad de tiempo para cumplirlas. La mayoría de quienes reportan un estrés bajo o parcial también indican contar con tiempo suficiente para sus tareas, lo que refleja una relación consistente entre ambas variables. Los patrones extremos refuerzan esta tendencia: aquellos que experimentan mayor estrés perciben una falta de tiempo, mientras que quienes no lo sienten afirman tener el tiempo necesario.

Katusca Anabell Rodríguez-Rodríguez; Edisson Javier Ortiz-Andrade

El análisis revela una asociación significativa ($\chi^2 = 84.87$, $gl = 9$, $p < .001$) entre el apoyo del jefe inmediato frente a la sobrecarga de trabajo y la claridad de metas y plazos. La mayoría de quienes perciben apoyo parcial o total reportan metas claras y alcanzables, destacando que el 73% del grupo que está "completamente de acuerdo" se muestra altamente satisfecho con las metas. En contraste, aquellos que no reciben apoyo muestran bajos niveles de satisfacción. Los datos determinan que un liderazgo activo y un soporte oportuno son fundamentales para mejorar la organización del trabajo, promoviendo tanto la eficiencia como el bienestar del equipo. Además, los resultados indican una asociación significativa ($\chi^2 = 57.47$, $gl = 9$, $p < .001$) entre la posibilidad de aportar ideas y la percepción de que la opinión del trabajador es tomada en cuenta en las decisiones organizacionales.

La mayoría de las respuestas se ubican en "parcialmente de acuerdo" o "completamente de acuerdo", mostrando que el 90 % de quienes sienten que su opinión es valorada también pueden contribuir con propuestas, reflejando un entorno participativo y colaborativo. Los resultados evidencian una asociación significativa ($\chi^2 = 46.77$, $gl = 9$, $p < .001$) entre percepción de descanso al iniciar la jornada y autovaloración del estado físico y mental, destacando que el 94 % de quienes reportan completa salud perciben un adecuado descanso. El bajo nivel de desacuerdo subraya la necesidad de fomentar hábitos de descanso y autocuidado para preservar la salud ocupacional y mantener un rendimiento sostenido.

Los análisis muestran asociaciones significativas entre un buen ambiente laboral y aspectos como compañerismo ($\chi^2 = 118.2$, $gl = 9$, $p < .001$), aceptación y apoyo a trabajadores con discapacidad o enfermedad ($\chi^2 = 61.88$, $gl = 9$, $p < .001$), y comunicación laboral adecuada vinculada a sentirse libre de amenazas ($\chi^2 = 52.56$, $gl = 9$, $p < .001$). La mayoría de las respuestas se ubican en "parcialmente de acuerdo" o "completamente de acuerdo", reflejando un clima organizacional favorable, inclusivo y seguro. Estos resultados destacan la importancia del trabajo en equipo, relaciones interpersonales sanas, equidad, inclusión y comunicación efectiva para el bienestar y cohesión del personal.

Katusca Anabell Rodríguez-Rodríguez; Edisson Javier Ortiz-Andrade

La mayoría de las respuestas se ubican en “parcialmente de acuerdo” y “completamente de acuerdo”, indicando que una comunicación clara y accesible se asocia con un entorno seguro y libre de violencia psicológica; el 91 % de quienes se sienten libres de amenazas perciben comunicación adecuada. Las entrevistas a jefes de la Oficina Técnica 01D05 Nabón Oña Salud reflejan un entorno laboral favorable con apoyo jerárquico y entre compañeros, aunque a veces inconsistente, y advierten riesgos por priorizar trabajo sobre salud. Se recomienda mejorar la comunicación interinstitucional, optimizar procesos y fomentar autocuidado para sostener bienestar y rendimiento (ver tabla 1).

Tabla 1

¿Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuadas, accesibles y de fácil comprensión?

¿Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causar daño?	En desacuerdo	Poco de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Completamente de Acuerdo	Total
En desacuerdo	0	3	1	0	4
Poco de acuerdo	1	2	9	0	12
Parcialmente de acuerdo	1	6	29	5	41
Completamente de Acuerdo	0	2	12	29	43
Total	2	13	51	34	100

Elaboración: Los autores.

Katusca Anabell Rodríguez-Rodríguez; Edisson Javier Ortiz-Andrade

Diseño de estrategias de mejora del ambiente laboral que aporten al bienestar del personal sanitario

Las estrategias de mejora del ambiente laboral en la Oficina Técnica 01D05 Nabón Oña Salud buscan promover el bienestar integral del personal mediante un enfoque multidimensional que aborde aspectos organizativos e individuales. Incluyen horarios flexibles y autoprogramación de turnos para reducir la sobrecarga, programas de ejercicio y pausas activas para la salud física y mental, así como optimización administrativa mediante digitalización y simplificación de procesos. Se fortalecen la comunicación bidireccional y la participación del personal para aumentar claridad de metas y corresponsabilidad, junto con protocolos de prevención de riesgos psicosociales, manejo de conflictos, incentivos, capacitación continua y políticas de autocuidado y equilibrio vida-trabajo. Estas acciones buscan crear un entorno seguro, saludable, motivador y productivo, ajustado de manera sistemática a las necesidades del personal (ver figura 2).



Figura 2. Estrategias de mejora del ambiente laboral para el bienestar del personal sanitario

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales de la Oficina Técnica 01D05 Nabón Oña Salud

Katusca Anabell Rodríguez-Rodríguez; Edison Javier Ortiz-Andrade

Programas de ejercicio físico y pausas activas

Objetivo: mejorar la salud física y emocional del personal y prevenir agotamiento.

Acciones: incorporar pausas activas de 10-15 minutos durante la jornada, implementar rutinas de ejercicio físico supervisado en el lugar de trabajo. Metas: participación del 70% del personal en programas de pausas activas en 6 meses, reducción del estrés laboral en un 30% en 1 año. Indicadores: Asistencia a las pausas activas y programas de ejercicio, nivel de estrés laboral medido mediante ProQOL V5. Medios de verificación: listados de asistencia, resultados de cuestionarios de bienestar laboral.

Mejoramiento de condiciones físicas del entorno laboral

Objetivo: proporcionar un ambiente seguro y cómodo que favorezca el bienestar y la productividad.

Acciones: mejorar la ventilación, iluminación, limpieza y control de ruido, incorporar mobiliario ergonómico y señalización de seguridad. Metas: 100% de los espacios de trabajo con mejoras físicas en 6 meses, reducción de reportes de incomodidad física en un 60% en 1 año.

Indicadores: estado físico del ambiente laboral, percepción de seguridad y confort del personal.

Medios de verificación: inspecciones físicas periódicas, encuestas de satisfacción del entorno laboral.

Fortalecimiento de la comunicación y participación

Objetivo: aumentar la claridad de metas y la participación del personal en la toma de decisiones.

Acciones: establecer canales de comunicación claros y bidireccionales, implementar reuniones periódicas de retroalimentación y coordinación interinstitucional. Metas: 90% del personal percibiendo claridad de metas en 6 meses, incrementar la participación en reuniones y toma de decisiones en un 50%.

Katusca Anabell Rodríguez-Rodríguez; Edisson Javier Ortiz-Andrade

Capacitación continua y desarrollo profesional

Objetivo: fortalecer competencias y motivación del personal sanitario.

Acciones: Ofrecer talleres, cursos y actualización en salud y gestión laboral, promover formación en habilidades blandas y liderazgo.

Metas: 70% del personal con participación en al menos un curso anual y mejorar competencias evaluadas en desempeño laboral en un 50%.

Indicadores: número de capacitaciones realizadas, porcentaje de personal con certificaciones o competencias mejoradas.

Medios de verificación: registros de asistencia y certificaciones, evaluaciones de desempeño post-capacitación.

Programas de autocuidado y equilibrio vida-trabajo

Objetivo: promover el bienestar integral y prevenir el desgaste físico y emocional.

Acciones: implementar pausas estratégicas, programas de manejo de estrés y hábitos saludables y promover cultura organizacional de equilibrio entre vida personal y laboral. Metas: 80% del personal participando en programas de autocuidado en 1 año y disminuir indicadores de burnout y fatiga en un 50%.

Indicadores: número de participantes en programas y nivel de agotamiento medido por ProQOL V5 o cuestionarios internos.

Medios de verificación: registros de participación y encuestas periódicas de bienestar y estrés laboral.

Evaluación continua del bienestar laboral

Objetivo: medir y ajustar estrategias de manera periódica para garantizar su efectividad.

Acciones: implementar herramientas estandarizadas como CVT-GOHISALO y ProQOL V5, monitorear productividad, ausentismo, rotación y satisfacción laboral.

Metas: evaluación semestral del bienestar laboral del 100% del personal, ajuste de estrategias según resultados cada 6 meses.

Katusca Anabell Rodríguez-Rodríguez; Edisson Javier Ortiz-Andrade

Indicadores: resultados de encuestas y cuestionarios estandarizados, variación en indicadores de desempeño, ausentismo y rotación.

Medios de verificación: informes de evaluación y seguimiento, actas de reuniones de ajuste de estrategias.

DISCUSIÓN

El trabajo de Clemente et al. (2024) proporciona una contribución valiosa al demostrar empíricamente los efectos de los programas estructurados de ejercicio físico en los indicadores de salud física y mental de los trabajadores sedentarios. Mediante un diseño cuasiexperimental con mediciones pre y post intervención, el estudio ofrece una base estadística sólida, y también establece una relación causal probable entre la intervención y la mejora de los síntomas depresivos, el aumento de la vitalidad y una mejor percepción general de la salud. El impacto superior del programa PRODET®, en comparación con HASAVI, determina la frecuencia e intensidad del ejercicio como factores elementales para optimizar los resultados de salud en intervenciones de este tipo.

Por otro lado, el presente estudio se enmarca en un diseño mixto de tipo descriptivo y transversal, con un enfoque holístico sobre el bienestar laboral del personal sanitario. Su principal fortaleza radica en la integración de métodos cuantitativos y cualitativos, lo cual permite no solo medir las condiciones objetivas del entorno laboral, sino también explorar las percepciones y experiencias del personal, así como las dinámicas organizacionales que inciden directamente en el desempeño y la salud del trabajador. A diferencia de estudios como el de Clemente et al. (2024), este estudio no busca establecer causalidad directa, sino ofrecer una comprensión profunda de las interacciones entre factores psicosociales, organizativos y normativos, proporcionando una visión integral del contexto institucional. Ambos estudios coinciden en considerar el bienestar laboral para la calidad de vida y la productividad, utilizando metodologías válidas y fiables.

Katusca Anabell Rodríguez-Rodríguez; Edison Javier Ortiz-Andrade

Mientras Clemente et al. (2024) se enfocan en evidencia empírica de una intervención controlada, el estudio mixto resalta el análisis del marco estructural y social de la experiencia laboral. Juntos, aportan una comprensión más amplia y complementaria de cómo mejorar el bienestar laboral. Por otro lado, el estudio de Urgiles et al. (2024) revela una baja calidad de vida laboral en el personal de enfermería de hospitales públicos de Loja, asociada con enfermedades crónicas, turnos rotativos y disfunción familiar. En contraste, el análisis mixto realizado en la Oficina Técnica 01D05 Nabón Oña Salud destaca fortalezas como la comunicación efectiva, la claridad de metas y el apoyo jerárquico, pero también señala limitaciones en áreas como la conciliación entre vida y trabajo, el manejo del estrés y la carga laboral.

CONCLUSIONES

El bienestar y el desempeño laboral son dimensiones interrelacionadas que afectan tanto la calidad de vida de los trabajadores como la eficiencia organizacional. Diversos estudios realizados en España y México han demostrado que los programas de salud física y los entornos laborales saludables no solo incrementan la productividad, sino que también reducen el ausentismo y refuerzan la motivación. En Ecuador, la pandemia ha resaltado la urgencia de implementar políticas más robustas que protejan al trabajador y aseguren condiciones laborales justas.

Es esencial analizar los factores que impactan el bienestar del personal sanitario de la Oficina Técnica 01D05 Nabón Oña Salud, con el objetivo de diseñar estrategias que fortalezcan la atención, el compromiso institucional y la sostenibilidad del sistema de salud. El ambiente laboral, que integra aspectos organizativos, emocionales y personales, desempeña un papel clave en el bienestar y la productividad del personal sanitario. Factores como la comunicación, el liderazgo y la participación son determinantes para mejorar la motivación, reducir el estrés y aumentar el rendimiento.

Katusca Anabell Rodríguez-Rodríguez; Edisson Javier Ortiz-Andrade

En Ecuador, las políticas de productividad y meritocracia del Ministerio de Salud Pública deben ser complementadas con medidas de bienestar y reconocimiento, considerando estas como una inversión en el capital humano. El bienestar y la satisfacción laboral del personal sanitario dependen de la alineación entre sus capacidades, valores y las condiciones del entorno. Aspectos como la comunicación efectiva, el reconocimiento, el apoyo institucional y el liderazgo influyen directamente en su desempeño y en su permanencia dentro del sistema.

La implementación de estrategias integrales que incluyan programas de ejercicio, pausas activas, capacitación, incentivos, políticas de equilibrio vida-trabajo y evaluación continua del bienestar fortalecerá la motivación, la productividad y la calidad del servicio, contribuyendo a la creación de un entorno laboral saludable y sostenible.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A todos los factores sociales que influyeron en el desarrollo de esta investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Clemente et al. (2024). Impacto de dos programas de ejercicio físico supervisado sobre el bienestar y los síntomas de depresión en personas con trabajos sedentarios. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 1-10. <https://n9.cl/jadsn>
- Cuartero et al. (2021). Professional Quality of Life, Engagement, and Self-Care in Healthcare Professionals in Ecuador during the COVID-19 Pandemic. *Healthcare*, 1-14. <https://n9.cl/k3xbr>
- Cuesta, A. (2020). Evaluation of Work Satisfaction. *SciELO*, 327-353. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/351480020_Evaluation_of_Work_Sati](https://www.researchgate.net/publication/351480020_Evaluation_of_Work_Satisfaction) sfaction. <https://n9.cl/88ne1>

Katusca Anabell Rodríguez-Rodríguez; Edisson Javier Ortiz-Andrade

- Delgado, P. (2020). Estrés laboral y desempeño laboral de los cirujanos dentistas de la práctica privada I semestre , Lima 2021. *Hadle*, 1-88. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87317>
- Hernández et al. (2014). *Metodología de la investigación*. México : McGraw-Hill.
- Jaramillo et al. (2025). Characterizing Mental Health in an LMIC Context: Measuring Compassion Satisfaction, Burnout, and Secondary Traumatic Stress Among Health Care Providers in Ecuador During COVID-19 with the ProQOL V5 Questionnaire. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*, 1-8. <https://n9.cl/v382j6>
- Kato, E. (2025). Vida y trabajo: impacto de las decisiones gerenciales en el bienestar de los empleados en México. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 1-16. <https://n9.cl/bxueg>
- Llaure, E. (2025). Revisión de la Satisfacción Laboral y los Factores Determinantes en una empresa en Lima, Perú. *Revista Veritas de Difusão Científica*, 1383-1406. doi:1383-1406. <https://n9.cl/3iilw6>
- Martínez et al. (2025). La influencia del estrés laboral y la felicidad en el trabajo sobre los hábitos de consumo: un análisis en el contexto mexicano. *Revista Empresa y Humanismo*, 28. <https://n9.cl/3e27m9>
- Matos, I., & Cajo, P. (2022). Derechos laborales en tiempo de pandemia: una reflexión socio-jurídica para Ecuador. *CES Derecho*, 1-22. doi:<https://dx.doi.org/10.21615/cesder.6657> *Revista CES*, 13(3), 193-214. <https://n9.cl/raez9>
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2017). Estatuto orgánico sustitutivo de gestión organizacional por procesos del Ministerio de Salud Pública [*Acuerdo ministerial*]. Ecuador: Ministerio de Salud Pública del Ecuador. Obtenido de <https://n9.cl/zc0k>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales*. Ecuador: Autoridad Laboral del Ecuador. Obtenido de <https://n9.cl/jsrzu>
- Orozco, L. (2022). Análisis del deterioro de los factores de riesgo psicosocial, en situaciones de crisis y su efecto sobre la salud y el desempeño laboral. *UNIR Universidad Internacional de la Rioja, Facultad de Empresa y Comunicación*, 1-93. Obtenido de <https://reunir.unir.net/handle/123456789/14258>

Katusca Anabell Rodríguez-Rodríguez; Edison Javier Ortiz-Andrade

- Ramos et al. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 237-250. Obtenido de <https://n9.cl/byroa>
- Rauthmann, J. (2021). Capturing interactions, correlations, fits, and transactions: A Person-Environment Relations Model. In *The Science of Occupational Health: Psychology and Health at Work*, 253-275. <https://n9.cl/k9ozg>
- Rodríguez, J., & Pérez, M. (2017). *Metodología de la investigación científica: Enfoques y métodos aplicados*. Editorial Académica.
- Uhdeet al. (2021). Design and Appropriation of Computer-supported Self-scheduling Practices in Healthcare Shift Work. *Cornell University*, 1-26. <https://n9.cl/onmoo>
- Urgiles et al. (2024). Factors Related to Quality of Work Life in Nursing Personnel of Public Hospitals in Southern Ecuador. *Journal of Ecohumanism*, 1-10. <https://n9.cl/ovrlc>
- Wulansari et al. (2023). Meta-Analysis: Effects of Workload and Work Environment on Work Satisfaction in Health Personnel. *Journal of Health Policy and Management*, 189-200. <https://n9.cl/ugu6h>