



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

TEMA DE ENSAYO:

La sobrecarga laboral y el bienestar en el trabajo del personal de salud

AUTORA:

Andrango Fernández Ana Carolina

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

**Guayaquil, Ecuador
2023**



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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Licenciada en Enfermería, **Ana Carolina Andrango Fernández**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**.

REVISORA

Ing. Elsie Zerna Barreno, PH. D

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Econ. María de los Ángeles Núñez L, Mgs.

Guayaquil, a los 10 días del mes de Septiembre del año 2023



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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Ana Carolina Andrango Fernández

DECLARO QUE:

El ensayo **La sobrecarga laboral y el bienestar en el trabajo del personal de Salud** previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, a los 11 días del mes de Septiembre del año 2023

LA AUTORA

Ana Andrango

Ana Carolina Andrango Fernández



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

AUTORIZACIÓN

Yo, Ana Carolina Andrango Fernández.

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Ensayo** previo a la obtención del grado de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud** titulado: **La Sobrecarga Laboral y el Bienestar en el Trabajo del Personal de Salud**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 11 días del mes de Septiembre del año 2023

LA AUTORA

Ana Andrango

Ana Carolina Andrango Fernández



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

REPORTE COMPILATIO

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Ensayo - Ana Carolina Andrango F

2%
 Similitudes

0%
 Texto entre comillas
 0% similitudes entre comillas
 0% Idioma no reconocido

Nombre del documento: Ensayo - Ana Carolina Andrango F.doc
 ID del documento: e114ae28c8975b12671bd9f31fb43152c4a8f3ba
 Tamaño del documento original: 624 kB

Depositante: Ángel Aurelio Castro Peñarreta
 Fecha de depósito: 2/9/2023
 Tipo de carga: interface
 fecha de fin de análisis: 2/9/2023

Número de palabras: 6665
 Número de caracteres: 45.019

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Guerrero, Sandra, Tesis Metodológico revisada 3.docx Guerrero, Sandra... El documento proviene de mi grupo 24 fuentes similares	6%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"><div style="width: 6%; height: 10px; background-color: #f4a460;"></div></div>	Palabras idénticas: 0% (414 palabras)
2	localhost Influencia de actitudes en el clima organizacional de los profesionales ... http://localhost:3080/erika/Sitewebv33171/2002/3/T-UCSG-POS-MGSS-338.pdf.txt 22 fuentes similares	6%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"><div style="width: 6%; height: 10px; background-color: #f4a460;"></div></div>	Palabras idénticas: 0% (405 palabras)
3	localhost Determinar las necesidades de actualización profesional de los gradua... http://localhost:3080/erika/Sitewebv33179/279/3/T-UCSG-PIE-ECO-ADM-443.pdf.txt 15 fuentes similares	3%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"><div style="width: 3%; height: 10px; background-color: #f4a460;"></div></div>	Palabras idénticas: 3% (172 palabras)
4	acifeo.sld.es Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un ... http://ceilo.sld.ru/ceilo.php?script=so_artes&id=51996-35212022000200008 8 Fuentes similares	2%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"><div style="width: 2%; height: 10px; background-color: #f4a460;"></div></div>	Palabras idénticas: 2% (157 palabras)
5	www.eliavler.es ¿Se sobrecarga a los médicos residentes? Estudio descriptivo de ... http://www.eliavler.es/revista-educacion-medica-71-articulo-se-sobrecarga-medicos-residentes... 5 Fuentes similares	2%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"><div style="width: 2%; height: 10px; background-color: #f4a460;"></div></div>	Palabras idénticas: 4% (140 palabras)

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por todas las bendiciones, a mis papás que siempre me han apoyado durante toda la vida estando conmigo y celebrando mis metas cumplidas, gracias a sus enseñanzas y consejos que me han ayudado en mi vida y en mi carrera profesional, a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil por permitirme hacer mi posgrado, a cada uno de mis docentes por impartirme en cada clase sus conocimientos y de esta manera me ayudaron a poder adquirir todo el aprendizaje durante todo el año de posgrado para seguirme innovando y crecer como profesional ,

ANA CAROLINA ANDRANGO FERNÁNDEZ

DEDICATORIA

Dedico este ensayo a mi papá por siempre confiar en mí y motivarme en lograr cada uno de mis objetivos, por estar a mi lado y ser mi ejemplo, por ayudarme a terminar mi maestría, a mi mamá por todo su amor, por sus enseñanzas y siempre decirme que yo voy a lograr todo lo que me proponga por darme seguridad de mí misma, a mis abuelitos que siempre están apoyándome y diciéndome que soy su orgullo, a mi familia que siempre celebran conmigo todas mis metas cumplidas, a Dios que es mi guía, a mi Virgencita de Guadalupe por no abandonarme y siempre bendecirme en cada logro que cumpla.

ANA CAROLINA ANDRANGO FERNÁNDEZ

Introducción.

La sobrecarga laboral implica demandas y exigencias que exceden las capacidades y expectativas del trabajador durante su horario de trabajo. Antes solo se consideraba la condición física de los trabajadores, pero después descubrieron la importancia de evaluar el bienestar laboral relacionado con la fatiga (Vallejos et al., 2022).

Esta carga excesiva de trabajo puede generar problemas en los trabajadores, como un deficiente estado mental que necesita asesoramiento para no limitar su vida laboral. Es crucial ser consciente del exceso de trabajo en la profesión de la salud, donde los trabajadores son los más afectados por la sobrecarga laboral. A nivel mundial, Organización Internacional de Trabajo (OIT), explica que, aproximadamente el 45% de la población mundial del personal de salud trabaja largas jornadas, a diario este porcentaje cambia y aumenta la cantidad de trabajadores con jornadas laborales excesivas, y esto tiene como consecuencias que eleva el riesgo de discapacidad o muerte por motivos laborales asociados a la sobrecarga de trabajo (Cortès-Franch, 2023).

A nivel regional, en Latinoamérica, según los informes de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2022, explicó que trabajar más de 55 horas semanales incrementa el riesgo potencial de que se sufra un accidente cerebrovascular en un 35%, también se puede presentar cardiopatía isquémica en un 17%, mientras que el 25% presenta problemas de salud mental relacionado con el bienestar, estas son las consecuencias de trabajar de 35 a 40 horas semanales (Navinés et al., 2022).

En Latinoamérica, las jornadas laborales prolongadas son el principal factor de riesgo que contribuye en mayor medida a la carga de enfermedades ocupacionales, representando aproximadamente un tercio de la morbimortalidad estimada del total que está relacionada con aspectos laborales (Navinés et al., 2022). Según el autor Rivera (2022) este nuevo factor de riesgo laboral, de carácter psicosocial, es objeto de debate debido a su impacto en la salud mental de los individuos.

A nivel nacional, en el año 2022, en Ecuador se contabilizaron aproximadamente 168 mil personas que corresponden a los trabajadores del área de la salud, de los cuales el 70,25% de los

trabajadores en el sector tienen menos de 50 años y se encuentran principalmente entre las edades de 25 a 29 años. Las mujeres constituyen el 65,8% del personal médico en Ecuador (Yáñez & Herrera, 2020). En este mismo estudio se verificó que el personal de salud ha experimentado patologías como el síndrome de burnout, fatiga crónica, depresión y ansiedad, afectación de su bienestar y salud mental, debido al principal factor: la sobrecarga laboral. Este factor afecta la productividad laboral y la falta de motivación, además, el tiempo limitado para el descanso y la alimentación en el horario diario provoca enfermedades del tracto digestivo en muchos médicos y enfermeras.

Al igual que investigaciones como las de Vrotsou et al., (2022) explica que, a nivel nacional, la sobrecarga laboral dificulta brindar un buen trabajo profesional a los pacientes, debido a las múltiples tareas que realiza el personal. Los profesionales de la salud coinciden en que los desafíos principales para mostrar un bienestar laboral óptimo van a depender de la carga de trabajo, también lo asocian a otros elementos como la falta de incentivos, la falta de personal que cubra los horarios rotativos y la escasa disponibilidad de materiales e insumos.

Los desafíos en seguridad y salud laboral se evidencian en la carga de trabajo, la falta de acceso a seguridad social para trabajadores y la dificultad en acceder a profesionales de salud mental. Existe un problema en los ambientes hospitalarios, a pesar de que los entes reguladores como la OMS y la OIT, admiten que estas instituciones tienen deficiencias en cuanto a la asignación de puestos de trabajo que en gran medida depende de los gobiernos, es un sector difícil de regular por las políticas gubernamentales que impiden mejorar la calidad y bienestar laboral de estos trabajadores (Lorber et al., 2020).

Ante los antecedentes mencionados, el presente documento realiza una revisión bibliográfica sobre la sobrecarga laboral y su afectación al bienestar en el trabajo del personal de salud. El documento presenta una estructura de la siguiente forma. La primera sección define el concepto de sobrecarga laboral. La segunda sección expone investigaciones con evidencia de cómo la sobrecarga laboral afecta al bienestar en el trabajo del personal de salud. La tercera sección refleja algunas implicaciones prácticas para responder a problemas que pueden derivar cuando el bienestar laboral se ve modificado. La última sección cierra con conclusiones.

Desarrollo.

Conceptualización de sobrecarga laboral.

La sobrecarga laboral es la presión psicofísica que enfrenta el colaborador en su trabajo diario, esto involucra a la globalización y el ritmo de trabajo que llevan a que los jefes o administradores asignen más trabajo a menos personas para aumentar ingresos y reducir gastos, lo que genera sobrecarga laboral (Reh et al., 2019). El trabajo asignado a una sola persona, con diversas funciones, es un factor de sobrecarga común en el trabajo. La falta de comunicación clara aumenta la duplicación de trabajo y la búsqueda de información por parte de los trabajadores del conocimiento.

El autor Rivera et al., (2020) explica que la sobrecarga de trabajo ocurre cuando se les asignan a los empleados demasiadas responsabilidades o actividades sin tener en cuenta el tiempo disponible ni sus habilidades y limitaciones. Esto también se debe en ocasiones a que tampoco se cuenta con suficiente personal, por razones asociadas a la disponibilidad de presupuesto. En el caso de las instituciones públicas o de gobierno, la falta de personal este es el principal factor que influye en la sobrecarga laboral.

La sobrecarga laboral es la principal causa de muchas actitudes negativas relacionadas con el trabajo, en muchas empresas no se reconoce y tampoco se respetan los derechos y deberes de los colaboradores. La sobrecarga laboral genera conflicto cuando hay más tareas de las que una persona puede hacer, se entiende que es cuando el rendimiento requerido en un trabajo llega a tener un exceso y el personal se siente sobrecargado (J. Oliveira et al., 2019).

Los colaboradores se perciben sobrecargados cuando tienen demasiadas actividades y poco tiempo para realizarlas, lo que les obliga a hacer horas extras. Al no tener suficiente tiempo para sus actividades cotidianas afecta su salud, su bienestar, generan malos hábitos y por lo general se afecta la productividad. Existe una sobrecarga laboral involucrada como desencadenante de riesgos para la salud, en términos de problemas compara las habilidades físicas y excesivas demandas cognitivas a los empleados durante su jornada laboral continua del diseño y requerimientos de las actividades a desempeñar.

Tipos de sobrecarga laboral.

De acuerdo a Herrera et al., (2017), existen dos tipos de sobrecarga laboral: la de tipo cuantitativo y la de tipo cualitativo. La cuantitativa, que ocurre cuando hay demasiados procedimientos en poco tiempo, disminuyendo la eficiencia del trabajador, y una cualitativa, que se refiere a una exigencia mental o intelectual excesiva en relación con los conocimientos y habilidades del colaborador. Ambas tipologías están relacionadas con una experiencia negativa en el trabajo. La primera se asocia con insatisfacción laboral, tensión y baja autoestima; mientras que la segunda se relaciona con depresión, irritabilidad y trastornos psicosomáticos.

En un centro hospitalario, hay una posible carga excesiva de trabajo tanto en calidad como en cantidad. Sin embargo, la mayoría de hospitales no ofrecen capacitación adecuada ni acompañamiento para el personal nuevo y antiguo. Esto resulta en dudas sobre el funcionamiento del servicio, cuando la demanda es muy alta, el profesional sanitario no puede satisfacer las necesidades de manera oportuna, lo que lleva a una disminución en la atención al paciente y a los procesos institucionales, lo que termina afectando su salud y bienestar laboral (Vallejos et al., 2022).

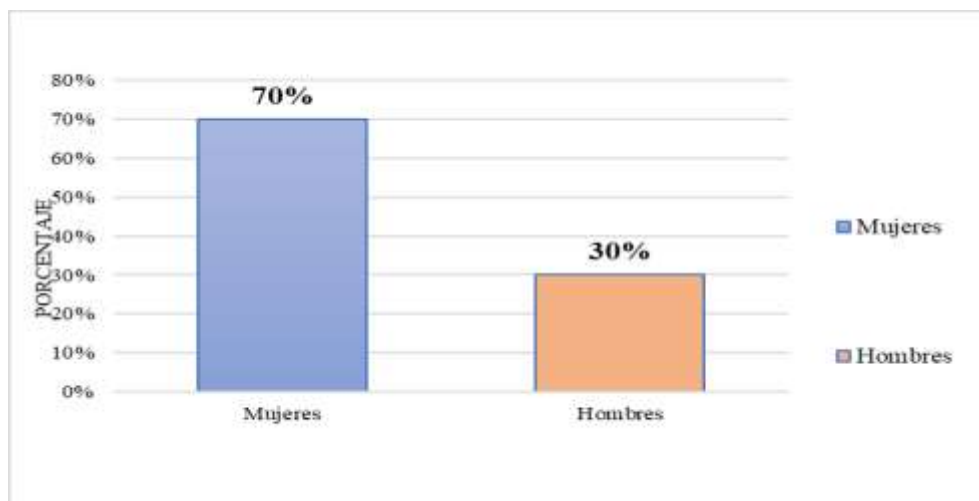
La sobrecarga laboral en el personal de salud.

Se entiende por sobrecarga de trabajo el desempeño excesivo en el área de la salud, afectando tanto el desempeño físico del personal como el emocional y tienen un impacto negativo en el bienestar.

En el área de los ambientes hospitalarios es necesario mencionar que la sobrecarga laboral depende de evaluar si es adecuada o no planificación, estilo de y organización dirección, definición de competencias entre otros aspectos que implican un riesgo en el personal de salud de tener sobrecarga en sus funciones. Estos aspectos psicológicos relacionados con la salud mental, se presentan como una disminución de la motivación por la incapacidad para cumplir con las demandas y exigencias del centro hospitalario (García, 2015).

Figura 1

Tasa por género de la afectación de la sobrecarga laboral en Ecuador, año 2022.



Nota: Datos tomados de la investigación de Yáñez & Herrera (2020).

En la figura 1, se observa que el género con mayor afectación de la sobrecarga laboral, el 70% corresponde a las mujeres, esto se debe a que en ellas recae otras responsabilidades muy ajenas al área laboral, como por ejemplo la atención familiar, las tareas del hogar, los estudios académicos entre otros, mientras que para los hombres recae el 30% un porcentaje menor.

Figura 2

Sobrecarga laboral en el personal de salud.



Nota: Tomado de la investigación de Comezaquira eat. al (2021).

De acuerdo a la figura 2, el exceso de trabajo y los obstáculos afectan negativamente la calidad del servicio y la salud del personal. Cuando esta condición persiste y supera los mecanismos de compensación individuales, provoca malestar físico, mental y emocional, que resulta en problemas de memoria, depresión, ansiedad e irritabilidad. También se observa un incremento en errores relacionados con el cuidado de los pacientes, así como en eventos adversos para ellos. Además, afecta las relaciones interpersonales y en ocasiones se incrementan comportamientos indeseables como el consumo de alcohol. Esta situación constituye un importante problema institucional, poniendo en riesgo tanto la integridad de los pacientes como la retención de profesionales altamente capacitados.

En el área de la salud, tener a un personal calificado y motivado es primordial, debido al entorno que posee una institución hospitalaria, la sobrecarga laboral se traduce en los efectos que negativamente no dejan cumplir el deber de cuidado del profesional. La sobrecarga excesiva de trabajo en el personal de salud, conduce a una disminución de la motivación, la concentración y el rendimiento, lo que afecta no solo a la seguridad del paciente sino también a la confiabilidad de los diagnósticos.

A nivel mundial, se ha verificado que el personal de salud, se encuentra inmerso en cargas excesivas de trabajo, constituye un índice en entornos de áreas específicas donde se han validado las cargas de trabajo y las condiciones dentro de las organizaciones, como por ejemplo las áreas de emergencia o el área de neonatología, donde el constante requerimiento de atención de los pacientes, generan un alto índice de carga laboral (Martínez & González, 2022).

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), a nivel mundial, debe haber siete (7) enfermeras y cinco (5) médicos por cada 1000 habitantes. Se da a entender que la falta de medición de este indicador puede conducir a una falta de comprensión de la deserción de la salud del trabajador, lo que influido por la carga de trabajo que se le puede asignar a cada personal de salud (Yáñez & Herrera, 2020).

El exceso laboral en trabajadores de la salud puede afectar la seguridad del paciente por la falta de comunicación, baja satisfacción laboral, poca motivación y agotamiento. Además, está relacionado con menor bienestar, calidad de atención, y más gastos por ausentismo y rotación. Se notan los efectos de esta realidad tanto en los trabajadores como en los empleadores, incluyendo

daños económicos y disminución en la calidad del servicio debido a ausencias, enfermedades y baja productividad. La sobrecarga laboral afecta la calidad del cuidado en salud y la seguridad y calidad de la atención (Martínez & González, 2022).

Consecuencias de la sobrecarga laboral en personal de salud.

La carga laboral afecta no solo el entorno personal son también las funciones del personal de salud, de esta manera se compromete la vida y seguridad de los pacientes, impulsando gastos en la atención y fomentando actos inseguros durante la hospitalización. Tras la revisión de literatura se pudo observar que las consecuencias de la sobrecarga laboral en el personal de salud se pueden dar a nivel de salud, a nivel psicológico y a nivel laboral.

A nivel de salud, Vrotsou et al. (2022) encontró que la sobrecarga laboral conduce a la afectación de su calidad de vida, presentando falta de sueño que está relacionada con las horas de los turnos nocturnos, alteraciones del ritmo circadiano y carga física y mental. La situación genera varios síntomas como: ansiedad aumentada, tiempo de reacción disminuido, memoria de corto plazo reducida, bajo rendimiento laboral, falta de motivación y alerta reducida, y variabilidad en las tareas, incluyendo errores de omisión que resultan en eventos adversos.

A nivel laboral, Carrasco et al. (2021) encontró que la sobrecarga laboral se relaciona directamente con los accidentes laborales, sobre todo en las áreas que requiera lucidez y agilidad mental. También produce trastornos que afectan a la salud y vida social de los empleados, como trastornos del sueño, automedicación, consumo excesivo de alcohol y sentimientos de depresión y ansiedad, todos elementos engloban al bienestar general del trabajador.

Y con referencia al nivel psicológico, la salud mental y el entorno familiar del personal de salud presentan fallas debido a una carga laboral excesiva, por ejemplo, los horarios de trabajo prolongados generan dificultades familiares, como la crianza y educación de los hijos a cargo de personas ajenas, resultando en gastos extra para la familia. La falta de implicación crea distanciamiento entre padres e hijos, generando problemas familiares como violencia, adicciones, criminalidad juvenil y divorcios (Carrasco et al., 2021).

Simonetti & Vásquez (2021) explican que el exceso de cargas de trabajo causa estrés y afecta la salud física y mental, aumentando la probabilidad de ausencia y atención médica,

erróneamente, se suele relacionar la productividad con más horas de trabajo, creyéndose que es un indicador de compromiso y rendimiento elevado. La productividad por hora disminuye en turnos de 10 a 12 horas en comparación con los turnos de ocho (8) horas, según los estudios de sobrecarga laboral, el hecho que se asigne más carga de trabajo no significa que el trabajador sea más productivo.

Conceptualización de bienestar

La ONU define al bienestar como la salud positiva en las esferas del entorno físico, social y mental. Se describe como el bienestar físico y mental que genera una sensación de satisfacción y calma en una persona (Valle, 2021).

El bienestar es cuando una persona tiene un equilibrio mental y físico que funcionan correctamente. El término se refiere a un estado de satisfacción personal en diferentes aspectos como lo económico, social, laboral, psicológico y biológico. El bienestar varía debido a la percepción individual; cada persona define su propio estado de bienestar (Herrera et al., 2017).

Mientras que Valle (2021) explica que el bienestar se refiere a las cosas necesarias para vivir bien. El bienestar de una persona se compone de dinero, salud, tiempo libre y relaciones afectivas. Cada persona tiene una percepción subjetiva del concepto de bienestar, ya que está vinculado a sus propias necesidades y preferencias. No obstante, los individuos a menudo carecemos de conocimiento acerca de lo que nos beneficia, lo cual complica más la definición de este concepto.

El bienestar como tal, se comprende en diferentes percepciones que se asocian para un individuo y que representan satisfacción e insatisfacción. Existen tres tipos de bienestar que resultan importantes mencionar, como, por ejemplo, el bienestar psicológico, bienestar subjetivo y el bienestar psicosocial (Martínez & González, 2022).

El bienestar psicológico y el subjetivo están relacionados con la felicidad que es una parte esencial de la calidad de vida y tiene múltiples factores que influyen en ella. Existen autores que apoyan la medición del bienestar a través de sus diferentes aspectos, en lugar de utilizar una única medida de bienestar subjetivo, mientras que otros sugieren una evaluación general (Carrasco et al., 2021).

Diferentes autores han dado distintas perspectivas del bienestar subjetivo. Para algunos autores, se considera como expresión de la afectividad, mientras que para otros es una valoración cognitiva de la congruencia entre metas deseadas y logradas. Hay quienes también lo ven como la evaluación de la vida en general, que incluye tanto juicios cognitivos como reacciones afectivas (Herrera et al., 2017).

Mientras que el bienestar psicosocial es un concepto que es aplicable tanto al nivel individual como al colectivo. El bienestar psicosocial involucra el bienestar psicológico, bienestar subjetivo, y aspectos como el soporte social, control percibido, balance de esfuerzo y recompensa, seguridad, autonomía y conflictos familiares.

Bienestar laboral

El bienestar laboral se refiere a la satisfacción del trabajador con su trabajo, resulta de un entorno laboral positivo y la valoración de su desempeño, que beneficia a su vida familiar y social (García & Carrión, 2019).

De acuerdo a Valle (2021) el término "bienestar laboral" se refiere al equilibrio de aspectos que influyen en el actuar de un trabajador sobre su entorno de trabajo. Cuanto más se sienta bien, mejor rendirá el trabajador. La productividad en el trabajo está directamente relacionada con este concepto.

El sentimiento de bienestar laboral va más allá de no tener problemas de salud, el bienestar se basa en cómo percibimos las situaciones y limitaciones laborales, tanto a nivel personal como en grupo. El impacto de estas realidades afecta a nivel físico, psicológico, emocional y psicosocial, y se refleja en la eficiencia del trabajador en el área laboral (Yáñez & Herrera, 2020).

Resultados positivos del bienestar laboral.

El bienestar laboral es importante tanto para los empleados como para las instituciones, no solo afecta el ambiente laboral, sino también los resultados u objetivos organizacionales. El bienestar en el entorno laboral reduce enfermedades como la depresión, el estrés y la

ansiedad. Además, les brinda mayor motivación para colaborar y cooperar con sus compañeros en su jornada laboral (Herrera et al., 2017).

Los profesionales se sienten más satisfechos y menos cansados trabajando en un entorno laboral agradable, experimentan una mejora en su vida personal gracias al bienestar laboral. Los factores mencionados ayudan a tener mayor productividad y reducir las horas no trabajadas anualmente en la empresa debido a retrasos y ausencias de los empleados (Cuzco et al., 2021).

Entre los beneficios de tener bienestar laboral se destaca el mayor compromiso de los colaboradores, con una mayor motivación tienen mejor relación con los compañeros y mayor desempeño en los proyectos que se les encomiende. De forma que esto disminuye la rotación, cuando los colaboradores se sienten apreciados y valorados, es más probable que se fidelicen con las funciones de sus cargos en las organizaciones (Yáñez & Herrera, 2020).

De la misma forma la importancia de este elemento, ayuda a optimizar la cultura organizacional, las iniciativas de bienestar laboral suelen mostrar los valores de la empresa. La disposición de los directivos a respaldar el bienestar de los empleados indica un entorno laboral satisfactorio, de manera que tener empleados felices y saludables se demuestra con una dedicación hacia su bienestar. La cultura laboral se ve reflejada en esta actitud positiva (Cabrera, 2018).

Al tener un bienestar positivo en los colaboradores, se posee mayor productividad, si los colaboradores no priorizan su bienestar, el trabajo se afecta de manera lógica. Al brindar apoyo integral a los empleados, se fomenta su enfoque laboral al minimizar distracciones relacionadas con su bienestar físico, mental, emocional y financiero (Martínez & González, 2022).

El bienestar laboral en personal de salud.

La falta de bienestar laboral en los colaboradores causa actitudes negativas, reduciendo su productividad. Un personal de salud, que no se encuentre insatisfecho con sus funciones o cargas de trabajo, van a demostrar actitudes negativas, no van a realizar de forma correcta sus funciones.

Montoya et al., (2022) explica que el personal de salud que no tiene una salud mental saludable y que su bienestar se siente vulnerado, van a observar limitadas sus oportunidades de crecimiento profesional y esto sumado a los enfrentamientos con horarios de trabajo que no concilian con su vida familiar. Además, se crea un ambiente hostil o inapropiado para sus compañeros, como realizar actividades distractoras y llegar a invadir constantemente el espacio personal de los demás. Todo esto conduce a un exceso de tensión y ansiedad.

La exposición continua a estas situaciones aparentemente insignificantes puede causar estrés y accidentes laborales debido a la falta de concentración. Los trabajadores que enfrentan problemas en su bienestar tienen dificultades para concentrarse, desempeñarse de manera óptima y muchas veces no observan el trabajo como un medio para alcanzar sus objetivos, sino al contrario, la falta de entusiasmo y la dificultad para mantener una actitud positiva generan problemas en los trabajadores (Cabrera, 2018).

Relación entre la sobrecarga laboral y el bienestar del personal de salud

La sobrecarga laboral y el bienestar en el trabajo tienen una relación inversa; los trabajadores con menor bienestar en el trabajo experimentan mayor sobrecarga. Ocurre igual con el estrés laboral y el bienestar psicológico, los trabajadores con buen bienestar psicológico experimentan menor cantidad de estrés. Entonces si la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral es positiva; una persona con mucha satisfacción laboral también tiene un buen bienestar psicológico (García & Carrión, 2019).

El bienestar del trabajo cuando el ambiente está relacionado a la sobrecarga laboral afecta tanto a los trabajadores como a las entidades contratantes debido a una falta de rendimiento causada por capacidades insuficientes. Una de las causas de este acontecimiento actual es la jornada laboral excesiva, lo que resulta en empleados con disminución física y mental, más presión y mayor propensión a errores y accidentes debido al estrés acumulado (Cruz et al., 2023).

Matriz de resultados de estudios

Autor	Año	Título	Tipo de documento	Objetivo	Método	Principales hallazgos
García y Carrión	2018	Carga laboral y nivel de estrés del personal de enfermería en León, Nicaragua	Artículo empírico	Determinar la carga laboral en relación al nivel de estrés del personal de enfermería del centro de salud Félix Pedro Picado, León III trimestre 2016.	Estudio fue descriptivo de corte transversal,	<p>En los hallazgos se obtuvo que la mayoría de la población está en edades de 20-30 años, son técnicos superiores de enfermería, con 1-10 años de labor, presenta sobre carga laboral que desencadena estrés moderado, el cual afecta a la población en sus labores encontrando factores relacionados entre sí como la edad, horas extras, falta de organización, falta de compañerismo.</p>
Del Valle	2021	La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes.	Artículo original	Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el tipo de cuidado del profesional de enfermería.	Estudio fue descriptivo de corte transversal,	<p>Los resultados muestran que la principal fuente de sobrecarga de trabajo está mediada por la presión temporal y el escaso personal durante los turnos rotativos, seguida del esfuerzo que deben</p>

					realizar los profesionales para poder cumplir con las tareas asignadas y brindar un cuidado de calidad al neonato
Castañeda	2017	Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones	Artículo en revisión	Determinar el bienestar laboral y su relación con la salud mental en las organizaciones	Revisión sistemática El clima y cultura laboral influye en el bienestar del trabajador, la mayor presencia de problemas se producen en términos relacionados con Burnout
Simonetti	2021	Ambiente, carga laboral y burnout en enfermeras de hospitales públicos de Chile	Artículo empírico	Analizar, desde una perspectiva organizacional, el problema del enfermero Burnout en hospitales públicos de alta complejidad en Chile	Multicéntrico, estudio observacional, transversal Un alto porcentaje de enfermeras en Chile presenta burnout, lo cual es significativamente relacionado con la calidad del medio ambiente
Carrasco	2020	¿Se sobrecarga a los médicos residentes? Estudio descriptivo sobre la falta de libranza de guardias de los médicos residentes y análisis de sus consecuencias docentes en la provincia de Valencia	Artículo empírico	Reflejar la realidad sobre los descansos obligatorios (libranza de guardias) de los médicos residentes en la provincia de Valencia.	Encuesta online adaptada El factor principal para realizar o no el descanso obligatorio es el servicio donde se realiza la residencia y no la voluntad individual del residente. Los servicios quirúrgicos, en hospital de tercer nivel y con mayor

						presión asistencial son los que menos respetan los descansos obligatorios
Ramos	2020	Relación del Bienestar Psicológico, Subjetivo y Laboral. Análisis en profesionales de la salud en Ecuador	Artículo publicado	Conocer la predictibilidad del Bienestar Psicológico y Subjetivo en el Bienestar Laboral en una muestra de profesionales sanitarios del Ecuador.	Estudio descriptivo correlacional, predictor y de corte transversal con pruebas de evaluación del bienestar.	Los niveles de Bienestar Psicológico, Subjetivo y Laboral son adecuados. Se constató correlaciones moderadas y bajas del Bienestar Psicológico y Subjetivo con el Bienestar Laboral. El 22% de la varianza del Bienestar Laboral es predicho por el Bienestar Psicológico y la Satisfacción de la vida.
Martínez	2022	Work overload and satisfaction of nursing staff in a public hospital in Buenos Aires, Argentina. (Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina)	Artículo empírico	Analizar la relación entre la sobrecarga laboral y “satisfacción” del personal de enfermería en el turno de la tarde en un hospital público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.	Se realizó un estudio descriptivo, de corte transversal. La muestra fue de 97 enfermeros.	En relación con el sexo de la población el mayor porcentaje de los encuestados fue 73,2 % de sexo femenino. La edad promedio fue de 44,9 años. Se encontró que a menor nivel de formación mayor es el estrés laboral que experimentan los encuestados.
Flores	2017	Job satisfaction and	Artículo	Evaluar la satisfacción	Muestreo por	El factor que tuvo la

		work overload among mental health nurses in the south of Brazil. (Satisfacción laboral y sobrecarga de trabajo entre enfermeros de salud mental en el sur de Brasil)	empírico	laboral y sobrecarga de trabajo entre médicos, enfermeras,ólogos y técnicos de enfermería que trabajan en servicios comunitarios de salud mental	conveniencia, se realizó un estudio transversal con 61 profesionales de la salud	mayor influencia negativa en la sobrecarga de trabajo entre las enfermeras fue el cansancio físico.
Scneibe	2020	Experience, vulnerability, or overload? Emotional job demands as moderator in trajectories of emotional well-being and job satisfaction across the working lifespan. (¿Experiencia, vulnerabilidad o sobrecarga? Demandas laborales emocionales como moderador en trayectorias de bienestar emocional y satisfacción laboral a lo largo de la vida laboral.)	Artículo empírico	Determinar el esfuerzo emocional en los diversos grados de sus funciones	Diseño longitudinal acelerado con un período de diez años	La sobrecarga laboral influye en la satisfacción del personal y tiene efectos desfavorables en el bienestar personal
Lorber	2020	Well-Being and Satisfaction of Nurses in Slovenian	Artículo empírico	Examinar el bienestar y la satisfacción entre las enfermeras que trabajan	Estudio transversal descriptivo	El hallazgo clave del estudio es que las enfermeras están

Hospitals: A Cross-
Sectional Study.
(Bienestar y
satisfacción de las
enfermeras en
hospitales eslovenos:
un estudio
transversal)

en hospitales eslovenos
e identificar los factores
demográficos
relacionados

utiliza
instrumentos
estandarizado
s

moderadamente
satisfechas con su
trabajo y vida y que
muestran niveles
moderados de
bienestar psicológico y
subjetivo

Implicaciones prácticas.

Está claro que la sobrecarga laboral tiene efectos negativos en el bienestar del trabajo del personal de salud, es por ello que es esencial establecer y comunicar de manera efectiva el alcance del objetivo de este estudio. Las intervenciones están dirigidas a los encargados de las direcciones de las organizaciones hospitalarias, ya que en ellos recae la función de analizar, conocer y realizar los debidos cambios para que a todos los colaboradores se les asigne las tareas prioritarias y distribuir equitativamente la carga de trabajo.

Las implicaciones prácticas están relacionadas con el equilibrio vida-trabajo, que generan compromiso organizacional, retienen talento y conocimiento, siendo un activo esencial en la era del conocimiento (Cabrera, 2018). Los líderes de las organizaciones tienen en sus manos el poder de cambiar estas situaciones, son fundamentales para alinear la cultura de la organización, desempeñan un papel clave en fomentar el compromiso organizacional a través del apoyo hacia sus colaboradores; por ende, es importante implementar programas que mejoren el bienestar en el trabajo y reduzcan la sobrecarga laboral, como lo sugiere Valle (2021) la creación de programas y planes de contingencia de manera anual de análisis de puestos de trabajo y sus funciones, para detectar los posibles problemas y dar solución o al menos disminuir la carga de trabajo.

Se recomienda realizar intervenciones evaluativas que debe centrarse en resultados mediante indicadores de gestión, en el número de horas de permanencia, para medir la efectividad y eficacia y evitar percepciones erróneas de la eficiencia y la sobrecarga laboral. Simonetti & Vásquez (2021) explican que estas intervenciones evaluativas se deben realizar con una frecuencia de seis meses, con la finalidad de conocer a detalle si se están cumpliendo con la gestión de dirección y de control hospitalario, esto llevaría a observar si existen problemas con las horas de trabajo de cada funcionario.

También es esencial realizar una planificación anual del talento humano para mantener el personal adecuado y fortalecer el bienestar y compromiso de los colaboradores. Herrera et al., (2017) explica que mediante esta planificación ayudara a verificar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de las organizaciones hospitalarias. Es crucial priorizar al personal interno

al abrir vacantes permanentes, ya que esto fomenta el crecimiento profesional y aumentan los puestos de trabajo para que se cumplan con los horarios sugeridos de la organización.

Conclusión

La sobrecarga laboral tiene un impacto negativo, según la revisión de literatura, influye en la salud física y mental de los colaboradores, lo cual también impacta en la productividad de las organizaciones. En ocasiones, sucede al establecer horarios laborales que han sido extendidos de forma extrema, esto puede afectar el desempeño laboral, esto disminuye la productividad de los trabajadores teniendo consecuencias negativas en las esferas sociales, personales, físicas y laborales.

La investigación tuvo como objetivo realizar una revisión bibliográfica sobre la sobrecarga laboral y su afectación al bienestar en el trabajo del personal de salud, lo que se comprobó fue que la sobrecarga laboral está vinculada con el bienestar, esto genera falta de motivación entre los colaboradores y un desequilibrio entre trabajo y vida personal. Lidar eficazmente con la sobrecarga laboral y prevenir la afectación de la salud mental, son esenciales para el bienestar laboral del colaborador.

Tanto las exigencias mentales como las físicas son aspectos significativos de la sobrecarga de trabajo, específicamente para el personal de salud que realizan repetidamente diversas actividades con un número considerable de pacientes simultáneamente, resulta en fatiga y frustración que afecta notablemente su desempeño y su bienestar laboral. Los aspectos del diseño organizacional relacionados con la sobrecarga laboral afectan la salud del trabajador, especialmente cuando se vinculan con factores desfavorables de la organización y limitaciones físicas y mentales del trabajo.

Es por ello que, como intervención práctica, se recomienda implementar un programa de bienestar laboral con el firme propósito de mejorar el ambiente de trabajo y aumentar la satisfacción, motivación y rendimiento de los empleados a través de distintas alternativas como equidad salarial, identidad organizacional y bienestar laboral. Estos programas buscan mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios de los entornos hospitalarios, a través de un enfoque integral que toma en cuenta los aspectos más relevantes de su entorno laboral.

Referencias bibliográficas

- Carrasco, J. P., Ferrando, M., Jiménez, M., Martín, J., Martínez, E., Martínez, L. C., Paz, V. S., Pérez, J., Ramírez, E., Sánchez, D. A., Vega, S., & Viadel, M. (2021). ¿Se sobrecarga a los médicos residentes? Estudio descriptivo sobre la falta de libranza de guardias de los médicos residentes y análisis de sus consecuencias docentes en la provincia de Valencia. *Educación Médica*, 22, 98–105. <https://doi.org/10.1016/J.EDUMED.2020.09.005>
- Cortès-Franch, I. (2023). *Ronda, Ana M. García, Fernando G. Benavides. Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Barcelona: Elsevier; 2022. 304 p* <https://www.scielo.org/article/gs/2023.v37/102263/es/>
- Cruz, K., (2023). Carga de trabajo del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos. *Revistas.Uta.Edu.Ec*, 8(2). <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/2011>
- Cuzco, C. (2021). Hacia una pandemia de salud mental. *Ncbi.Nlm.Nih.Gov*. Retrieved July 14, 2023, from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8166493/>
- García, L., & Carrión, K. (2019). Carga laboral y nivel de estrés del personal de Enfermería en León, Nicaragua. *Reesme.Com*, 6, 42–50. <https://doi.org/10.35761/reesme.2018.6.06>
- Herrera, Y., Betancourt, J., Lorena, N., Jiménez, S., & Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1–13. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psyconex/article/view/328547>
- Cabrera, F. (2018). Evaluar para gestionar recursos. Análisis de la literatura sobre la carga laboral en enfermería. *Medigraphic.Com*. Retrieved July 14, 2023, from <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=68025>
- Lorber, M., Treven, S., & Mumel, D. (2020). Well-Being and Satisfaction of Nurses in Slovenian Hospitals: A Cross-Sectional Study. *Zdravstveno Varstvo*, 59(3), 180–188. <https://doi.org/10.2478/SJPH-2020-0023>
- Martínez, S., & González, A. (2022). Work overload and satisfaction of nursing staff in a public hospital in Buenos Aires, Argentina. *Portal.Amelica.Org*, 38, 11–40. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/445/4453347006/movil/>
- Montoya-Cáceres, P. (2021). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *SciELO Espana*. 40, 12–25.
- Navinés, R., Olivé, V., Fonseca, F. (2021). Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día. *Ncbi.Nlm.Nih.Gov*. Retrieved July 14, 2023, from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8101798/>

- Oliveira, J., Santos, A., & Primo, L. (2019). Job satisfaction and work overload among mental health nurses in the south of Brazil. *SciELO Brasil*, 27(7), 2593–2599. <https://www.scielo.br/j/csc/a/NWhbQ5yQmz677KBfp7P7Lbm/?lang=en>
- Oliveira, L. (2021). Importancia de la resiliencia individual y organizacional para la salud laboral del personal sanitario. *SciELO Espana*. Retrieved July 14, 2023, from https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552021000200151&script=sci_arttext&tlng=pt
- Reh, S., Wieck, C., & Scheibe, S. (2019). Experience, vulnerability, or overload? Emotional job demands as moderator in trajectories of emotional well-being and job satisfaction across the working lifespan. *Journal of Applied Psychology*, 106(11), 1734–1749. <https://doi.org/10.1037/apl0000859>
- Rivera, D., Torres, C. (2021). Carga laboral de los profesionales de enfermería en unidad de cuidados intensivos. Estudio descriptivo: «CARETIME». *Elsevier*. Retrieved July 14, 2023, from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0122726220300021>
- Simonetti, M., & Vásquez, A. (2021). Ambiente, carga laboral y burnout en enfermeras de hospitales públicos de Chile. *SciELO Brasil*, 44, 1–55. <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/BGrfgw3jRTcvvRVhYwZC7fG/?lang=es>
- Valle, K. (2021). La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. *Revista San Gregorio*, 1(47), 165–179. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i47.1966>
- Vallejos, A., Asesor, R., Violeta, A., & Rueda, Z. (2022). *Revisión bibliográfica: Sobrecarga laboral y desgaste físico en el personal de enfermería*. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/5325>
- Vrotsou, K., Orive-Calzada, M. (2022). Factores relacionados con la carga de trabajo en hospitalización a domicilio: estudio de consenso Delphi. *Elsevier*. Retrieved July 14, 2023, from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2603647922000756>
- Yáñez, D., & Herrera, C. (2020). Relación del bienestar psicológico, subjetivo y laboral. Análisis en profesionales de la salud en Ecuador. *Revistapcc.Uat.Edu.Mx*, 11(2), 44–65. <https://doi.org/10.29059/rpcc.20201215-119>



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Ana Carolina Andrango Fernández**, con C.C: # 0942097767 autora del trabajo de titulación: **La sobrecarga laboral y el bienestar en el trabajo del personal de Salud** previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, 11 de Septiembre del 2023

f.

Nombre: Ana Carolina Andrango Fernández

C.C: 0942097767



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA		
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN		
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	LA SOBRECARGA LABORAL Y EL BIENESTAR EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE SALUD	
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Andrango Fernández, Ana Carolina	
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Zerda Barreno, Elsie Ruth	
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado	
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud	
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud	
FECHA DE PUBLICACIÓN:	11 de Septiembre del 2023	No. DE PÁGINAS: 20
ÁREAS TEMÁTICAS:	Sobrecarga laboral, Bienestar en el personal de salud	
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Estrés laboral, Salud Mental, Bienestar Laboral, Personal de Salud	
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>La sobrecarga laboral tiene un impacto negativo, según la revisión de literatura, influye en la salud física y mental de los colaboradores, lo cual también impacta en la productividad de las organizaciones. En ocasiones, sucede al establecer horarios laborales que han sido extendidos de forma extrema, esto puede afectar el desempeño laboral, esto disminuye la productividad de los trabajadores teniendo consecuencias negativas en las esferas sociales, personales, físicas y laborales.</p> <p>La investigación tuvo como objetivo realizar una revisión bibliográfica sobre la sobrecarga laboral y su afectación al bienestar en el trabajo del personal de salud, lo que se comprobó fue que la sobrecarga laboral está vinculada con el bienestar, esto genera falta de motivación entre los colaboradores y un desequilibrio entre trabajo y vida personal. Lidar eficazmente con la sobrecarga laboral y prevenir la afectación de la salud mental, son esenciales para el bienestar laboral del colaborador.</p>	
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0989986153	E-mail: carito9629@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: María de los Ángeles Núñez Lapo	
	Teléfono: +593-4-3804600	
	E-mail: maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA		
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):		
Nº. DE CLASIFICACIÓN:		
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		