

Condiciones del entorno laboral como determinantes del rendimiento profesional en hospitales públicos del Ecuador

Work environment conditions as determinants of professional performance in public hospitals in Ecuador



Jennifer María Zambrano Solorzano

Universidad Técnica de Cotopaxi | La Maná | Cotopaxi |

*Correspondencia:

Jennifer María, Zambrano-Solorzano

Fecha de recepción : 18/05/2024

Fecha de revisión : 03/06/2024

Fecha de aceptación : 18/06/2024

Fecha de publicación : 18/07/2024

Como citar: Zambrano-Solorzano, J.M. (2024). Condiciones del entorno laboral como determinantes del rendimiento profesional en hospitales públicos del Ecuador. *Revista científica multidisciplinaria Prometeo Sociedad del conocimiento*, 1(3), 20-39.

RESUMEN

El estudio abordó el tema de las condiciones del entorno laboral como determinantes del rendimiento profesional en hospitales públicos del Ecuador. El problema identificó que el personal sanitario afrontaba cargas laborales, recursos limitados y estrés organizacional que afectaba su desempeño. Se utilizó una metodología cuantitativa, con un diseño descriptivo, correlacional y no experimental, aplicando una encuesta a una muestra de 125 profesionales sanitarios seleccionados de una población equivalente. El instrumento empleó una escala Likert y obtuvo un alfa de Cronbach de 0,952, evidenciando alta fiabilidad. Los resultados mostraron que las dimensiones organizacionales, físicas y psicosociales influyeron significativamente en la eficiencia operativa y la calidad del servicio. La correlación de Spearman arrojó una relación positiva alta ($Rho=0,812$; $p=0,000$), validando la hipótesis alterna. Se concluyó que el entorno laboral incidió en el rendimiento y se recomendó fortalecer la gestión institucional para mejorar la atención.

Palabras clave: entorno laboral, rendimiento profesional, personal sanitario, hospitales públicos, correlación estadística.

ABSTRACT

This study addressed the issue of workplace conditions as determinants of professional performance in public hospitals in Ecuador. The problem identified was that healthcare personnel faced heavy workloads, limited resources, and organizational stress that negatively impacted their performance. A quantitative methodology was used, with a descriptive, correlational, and non-experimental design, applying a survey to a sample of 125 healthcare professionals selected from an equivalent population. The instrument used a Likert scale and obtained a Cronbach's alpha of 0.952, demonstrating high reliability. The results showed that organizational, physical, and psychosocial dimensions significantly influenced operational efficiency and service quality. Spearman's correlation showed a strong positive relationship ($Rho=0.812$; $p=0.000$), validating the alternative hypothesis. It was concluded that the work environment affected performance, and strengthening institutional management was recommended to improve care.

Keywords: work environment, professional performance, healthcare personnel, public hospitals, statistical correlation.

INTRODUCCIÓN

Según estudios internacionales, más del 50 % de los profesionales de la salud que atendieron pacientes durante la pandemia de COVID-19 experimentaron niveles severos de agotamiento (burnout), una condición estrechamente relacionada con ambientes laborales estresantes, demandas altas y recursos insuficientes, lo que a su vez afecta la calidad de la atención y el rendimiento profesional en contextos sanitarios globales (Daneshvar et al., 2022). Este fenómeno de estrés crónico y desgaste emocional no solo constituye un problema de salud mental significativo, sino también un desafío organizacional, pues

se asocia con mayor rotación de personal, mayor ausentismo y disminución de la productividad en los sistemas de salud de múltiples países (Fernandes, 2020). En diversos contextos internacionales se ha demostrado que las características del entorno laboral como la carga de trabajo excesiva, la falta de apoyo institucional y la escasez de recursos son determinantes clave que influyen negativamente en la satisfacción y desempeño de los trabajadores de la salud.

A nivel nacional, las condiciones del entorno laboral en los hospitales públicos del Ecuador han sido identificadas como factores que contribuyen al estrés y

desgaste de los profesionales sanitarios. Por ejemplo, estudios realizados en hospitales de Quito han encontrado que alrededor del 35,8 % del personal de salud presentó síntomas de burnout, evidenciando una relación significativa entre la carga laboral, la satisfacción con el desempeño y el entorno organizacional (Ormaza, 2023). En investigaciones ecuatorianas también se reporta que más del 70 % del personal sanitario presenta altos niveles de despersonalización y agotamiento emocional, lo que impacta su bienestar y, por ende, su rendimiento profesional (Suárez, 2019). Estas cifras reflejan la importancia de analizar las condiciones de trabajo dentro del sistema de salud pública ecuatoriano, donde la percepción de un ambiente laboral poco favorable puede limitar la capacidad de los trabajadores para desempeñarse eficazmente.

En la provincia de Tungurahua, aunque la literatura específica es más limitada, investigaciones locales en entornos hospitalarios muestran tendencias similares respecto al estrés laboral y sus efectos en el rendimiento de los profesionales de la salud. Estudios regionales han identificado que un alto porcentaje de trabajadores sanitarios reporta niveles significativos de agotamiento emocional y despersonalización, síntomas que se asocian a jornadas laborales extensas, insuficiente apoyo institucional y condiciones de trabajo adversas que repercuten en la atención al paciente y el

desempeño clínico. Estos datos señalan la necesidad de comprender con mayor profundidad cómo las condiciones del entorno laboral inciden en el rendimiento profesional dentro de los hospitales públicos de Tungurahua, donde los retos organizacionales y de recursos pueden acentuar las dificultades ya observadas en el ámbito nacional.

La investigación es de suma importancia porque se vincula las condiciones del entorno laboral con el rendimiento profesional de los trabajadores de la salud. Comprender estas relaciones es fundamental para generar recomendaciones que permitan mejorar la calidad de vida laboral del personal sanitario y, como resultado, la eficiencia, eficacia y calidad de los servicios de salud en los hospitales públicos. Identificar los factores que determinan el rendimiento profesional no solo contribuye al bienestar de los trabajadores, sino que también favorece la calidad de los servicios prestados a la población, lo que tiene implicaciones relevantes para la gestión hospitalaria y las políticas públicas en salud.

Por tal razón, se pretende analizar el impacto de las condiciones del entorno laboral en el rendimiento profesional del personal sanitario de los hospitales públicos del Ecuador. Para alcanzar este propósito, se plantea fundamentar las variables condiciones del entorno laboral y rendimiento profesional según la literatura,

con el fin de identificar los indicadores e instrumentos de evaluación pertinentes; diagnosticar la percepción del personal sanitario acerca de las condiciones del entorno laboral en los hospitales públicos mediante el análisis factorial exploratorio, permitiendo identificar las dimensiones determinantes dentro del proceso asistencial; y finalmente, determinar la relación existente entre las condiciones del entorno laboral y el rendimiento profesional mediante un coeficiente de correlación, con el objetivo de medir el nivel de impacto relacional entre ambas variables.

DESARROLLO

Para abordar el desarrollo teórico de este estudio, se sustentará en dos variables fundamentales: condiciones del entorno laboral y rendimiento profesional del personal sanitario. La relación entre estos conceptos es esencial para comprender los procesos que influyen en la calidad del servicio hospitalario y en la efectividad del trabajo de los profesionales de la salud en el sector público. Se analizarán las dimensiones de cada variable con el propósito de evaluar cómo las características del entorno laboral tales como carga de trabajo, recursos disponibles, clima organizacional y apoyo institucional inciden en la productividad, eficacia y desempeño asistencial del personal sanitario. Este enfoque permitirá identificar los factores críticos que afectan el rendimiento profesional, con el fin de

orientar estrategias de mejora dentro de los hospitales públicos del Ecuador.

Entorno laboral

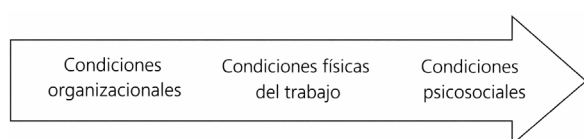
Hace referencia al conjunto de factores físicos, organizacionales y psicosociales que configuran el ambiente en el que los profesionales de la salud desarrollan sus actividades, e incluye aspectos como carga laboral, disponibilidad de recursos, clima organizacional, liderazgo, apoyo institucional, relaciones interpersonales y seguridad en el trabajo. De acuerdo con Chiavenato (2021), el entorno laboral constituye un elemento determinante en el bienestar y desempeño de los trabajadores, ya que influye en su motivación, satisfacción y compromiso. En el ámbito sanitario, la Organización Mundial de la Salud (2020) señala que condiciones laborales inadecuadas se asocian con mayores niveles de estrés, agotamiento emocional y disminución del rendimiento profesional. Por tanto, las condiciones del entorno laboral operan como un componente estructural que afecta directamente el comportamiento y desempeño del personal en los hospitales públicos del Ecuador.

Según Robbins y Judge (2020), las condiciones del entorno laboral requieren ser evaluadas desde diferentes dimensiones, debido a que el contexto en el que se desempeñan los trabajadores influye directamente en su motivación, estabilidad

emocional y rendimiento. En este sentido, estas dimensiones permiten identificar los factores que afectan el desempeño profesional en instituciones de salud.

Figura 1

Dimensiones de variable condición del entorno laboral



Fuente: Elaboración propia

Condiciones organizacionales

Esta dimensión incluye elementos como la estructura, carga laboral, liderazgo, normas internas, procesos administrativos, estilo de supervisión y clima organizacional. Para Gibson, Ivancevich y Donnelly (2021), los componentes organizacionales son determinantes del desempeño, debido a que moldean el comportamiento laboral y la satisfacción del personal. En hospitales públicos, estas condiciones pueden influir en la eficiencia asistencial y en la percepción de apoyo institucional del personal sanitario.

Condiciones físicas del trabajo

Comprende los factores del entorno físico donde operan los trabajadores, tales como iluminación, ventilación, infraestructura, equipamiento, bioseguridad y ergonomía. La Organización Mundial de la Salud (2020)

afirma que un ambiente físico seguro y adecuado reduce riesgos laborales, fatiga y estrés, favoreciendo la productividad y la salud ocupacional. En el contexto hospitalario, esta dimensión resulta crítica por la exposición a agentes biológicos y las altas demandas operativas.

Condiciones psicosociales

Engloba aspectos relacionados con el estrés laboral, carga emocional, relaciones interpersonales, reconocimiento, apoyo social y equilibrio trabajo-vida. Para Dejours (2019), los factores psicosociales pueden generar consecuencias como agotamiento emocional, desmotivación y reducción del rendimiento cuando no son gestionados de manera adecuada. En hospitales públicos, esta dimensión adquiere relevancia debido a la presión asistencial y la responsabilidad sobre la vida de los pacientes.

Rendimiento profesional del personal sanitario

Se entiende como el nivel de eficacia, eficiencia y calidad con el que los trabajadores de la salud ejecutan sus funciones clínicas, administrativas y asistenciales dentro del sistema hospitalario, reflejándose en la resolución adecuada de tareas, la atención oportuna al paciente y el cumplimiento de estándares institucionales. Según Robbins y Judge (2020), el rendimiento laboral está determinado por el comportamiento

observable del trabajador al ejecutar sus actividades bajo determinadas condiciones organizacionales. En el ámbito sanitario, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2021) sostiene que el rendimiento profesional no solo involucra productividad, sino también calidad de servicio, trato humanizado y cumplimiento de protocolos clínicos, elementos que pueden verse afectados por factores del entorno laboral como sobrecarga, estrés y recursos disponibles. De esta forma, el rendimiento profesional constituye un indicador clave para evaluar el funcionamiento y la calidad de los servicios en hospitales públicos.

Según Chiavenato (2021), el rendimiento profesional debe evaluarse desde múltiples dimensiones, debido a que el desempeño no se limita al cumplimiento de tareas, sino que también incluye la calidad, la eficiencia y la capacidad de respuesta del trabajador en su entorno laboral. Por ello, analizar estas dimensiones permite comprender cómo se materializa el desempeño en el contexto sanitario.

Eficiencia operativa

Hace referencia a la capacidad del personal sanitario para ejecutar sus tareas con el uso adecuado de recursos, tiempos y procedimientos establecidos. Para Robbins y Judge (2020), la eficiencia implica la realización del trabajo con el mínimo de recursos posibles sin afectar el resultado

esperado, lo que en el ámbito hospitalario se traduce en atención ágil, gestión adecuada de cargas asistenciales y cumplimiento de protocolos. Esta dimensión permite identificar el nivel de optimización en las actividades diarias del personal de salud.

Calidad del servicio

Esta dimensión evalúa el grado en que las acciones del personal sanitario contribuyen a una atención segura, humanizada, ética y acorde a los estándares clínicos. La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2025) señala que la calidad del servicio se evidencia en factores como trato digno, comunicación efectiva, adherencia a guías clínicas y satisfacción del usuario. En hospitales públicos, esta dimensión se vuelve fundamental para valorar el impacto del rendimiento profesional en la experiencia del paciente y en los resultados clínicos.

Con base en lo anteriormente expuesto, se plantean las siguientes hipótesis:

H_0 = Las condiciones del entorno laboral no tienen un impacto significativo en el rendimiento profesional del personal sanitario de los hospitales públicos del Ecuador.

H_1 = Las condiciones del entorno laboral tienen un impacto positivo y significativo en el rendimiento profesional del personal

sanitario de los hospitales públicos del Ecuador.

METODOLOGÍA

La investigación desarrollada se enmarcó en un enfoque cuantitativo, mediante el cual se analizaron las percepciones del personal sanitario sobre las condiciones del entorno laboral en los hospitales públicos del Ecuador y su relación con el rendimiento profesional. Según Nuñez (2022), el entorno laboral en instituciones sanitarias constituye un componente esencial que debe ser evaluado desde factores como el clima organizacional, la carga laboral, la disponibilidad de recursos y las oportunidades de desarrollo profesional, debido a su incidencia en el desempeño del personal de salud. Para la recolección de información se empleó un cuestionario estructurado, adaptado del modelo propuesto por Ashraf (2025), aplicado a una muestra del personal sanitario mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Posteriormente, los datos obtenidos fueron sometidos a un análisis estadístico, lo que permitió identificar la correlación existente entre las condiciones del entorno laboral y el rendimiento profesional del personal sanitario, así como determinar el nivel de impacto entre ambas variables dentro del contexto hospitalario público.

Enfoque cuantitativo

El enfoque cuantitativo es un método de investigación orientado a la recolección y análisis de datos numéricos con el propósito de describir fenómenos, identificar patrones y determinar relaciones entre variables. Según Ayala y Atencio (2019), este enfoque se caracteriza por su objetividad, el uso de instrumentos estandarizados y la aplicación de métodos estadísticos que permiten obtener resultados cuantificables, verificables y replicables. Una de sus principales fortalezas radica en la posibilidad de extrapolar los resultados a poblaciones más amplias, lo cual facilita realizar predicciones y evaluar el impacto de distintos factores en contextos específicos.

En la presente investigación, se utilizó el enfoque cuantitativo para evaluar de manera objetiva la relación entre las condiciones del entorno laboral y el rendimiento profesional del personal sanitario en los hospitales públicos del Ecuador. A través de la recolección de datos numéricos, fue posible identificar aspectos como la carga laboral, la percepción del clima organizacional, la disponibilidad de recursos y los niveles de desempeño asistencial. Este enfoque también facilitó el análisis comparativo y la identificación de indicadores clave para proponer estrategias que contribuyan a mejorar las condiciones laborales y potenciar el rendimiento profesional en el ámbito hospitalario (Mérida et al., 2022).

Diseño descriptivo

De acuerdo con Arias et al. (2020), el diseño descriptivo se orienta a recolectar información de manera objetiva y sistemática sobre las características de un fenómeno determinado, con el propósito de ofrecer una representación clara y precisa de la realidad observada. Este diseño no busca manipular variables, sino describirlas tal como se presentan en un contexto específico. En la investigación desarrollada, se aplicó un diseño descriptivo con el fin de analizar las percepciones del personal sanitario sobre las condiciones del entorno laboral en los hospitales públicos del Ecuador y su relación con el rendimiento profesional.

Gracias a esta metodología fue posible identificar aspectos como la carga asistencial, la disponibilidad de recursos, el clima organizacional y el apoyo institucional, sin intervenir o modificar el comportamiento de los participantes, lo que asegura la objetividad del análisis (Díaz et al., 2021).

Diseño correlacional

Esta metodología se orienta a analizar la relación existente entre dos o más variables sin manipularlas, permitiendo identificar asociaciones y patrones estadísticos dentro de un fenómeno determinado (Erin & Benedetti, 2022). En la presente investigación se aplicó un diseño

correlacional con el objetivo de comprender la relación entre las condiciones del entorno laboral y el rendimiento profesional del personal sanitario en los hospitales públicos del Ecuador, mediante el uso de técnicas estadísticas que permitieron examinar factores vinculados con el desempeño laboral, la calidad del servicio y la eficiencia asistencial (Murillo et al., 2021). Al no intervenir en las variables, sino observarlas en su contexto natural, este diseño facilita comprender cómo las características del entorno laboral inciden en el rendimiento profesional del personal sanitario dentro del sistema hospitalario público.

Diseño no experimental

Se realizó un estudio basado en la percepción del personal sanitario sobre las condiciones del entorno laboral mediante la aplicación de una encuesta estructurada, la cual examinó factores relacionados con la carga asistencial, el clima organizacional, la disponibilidad de recursos y el apoyo institucional dentro de los hospitales públicos. Las características de este diseño se fundamentan en que el investigador no manipula las variables, sino que observa su comportamiento en el contexto natural en el que se desarrollan, lo cual permite obtener una interpretación objetiva sobre la relación entre el entorno laboral y el rendimiento profesional del personal sanitario (Martínez et al., 2022).

Gracias a ello, el estudio proporciona evidencia empírica sin intervenir en el fenómeno analizado, garantizando la validez de las asociaciones identificadas.

Población - muestra

La población objeto de estudio estuvo conformada por 125 profesionales sanitarios pertenecientes a hospitales públicos del Ecuador, quienes representaron el grupo de interés para analizar las condiciones del entorno laboral y su efecto en el rendimiento profesional. Debido a las limitaciones logísticas y de acceso propias del contexto hospitalario, se seleccionó una muestra representativa de 125 participantes, integrada por personal de distintas áreas asistenciales y administrativas, garantizando diversidad en cuanto a roles, jornadas laborales y niveles de experiencia. De acuerdo con Räsänen et al. (2020), la adecuada selección de la muestra es esencial para asegurar la validez del estudio y la posibilidad de generalizar los resultados obtenidos.

La investigación empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, lo que permitió incluir al personal disponible y dispuesto a colaborar voluntariamente en el proceso de recolección de datos. La participación de profesionales sanitarios de diferentes unidades hospitalarias facilitó examinar cómo las condiciones del entorno laboral inciden de manera diferenciada

en grupos con características laborales diversas. La aplicación de una encuesta estructurada permitió identificar patrones relevantes y orientar propuestas de mejora relacionadas con el clima organizacional, la carga asistencial y la disponibilidad de recursos (Pacheco et al., 2019).

Tipo de recolección de datos

La recolección de datos se realizó por medio de encuestas estructuradas aplicadas al personal sanitario de hospitales públicos del Ecuador, con el propósito de medir las condiciones del entorno laboral y su relación con el rendimiento profesional. El instrumento incluyó ítems orientados a evaluar dimensiones relevantes de ambas variables, utilizando una escala de Likert de 5 puntos, donde 1 = totalmente en desacuerdo y 5 = totalmente de acuerdo. Para comprobar la consistencia interna del instrumento, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual permitió determinar la fiabilidad del cuestionario y asegurar la precisión de los resultados obtenidos (Quezada et al., 2021).

Los datos obtenidos a partir de las encuestas fueron procesados mediante el software estadístico SPSS, con el fin de realizar un análisis correlacional y pruebas de consistencia interna. A través de estos procedimientos, fue posible identificar relaciones entre variables, tendencias y patrones de respuesta, lo que brindó

una base sólida para la interpretación cuantitativa de los hallazgos. De este modo, se recopiló información pertinente para orientar estrategias dirigidas a optimizar las condiciones laborales del personal sanitario y fortalecer su rendimiento profesional, en coherencia con los objetivos planteados en la presente investigación.

Confiabilidad del instrumento

El alfa de Cronbach es un coeficiente estadístico que evalúa la fiabilidad interna de una herramienta de recopilación de datos, asegurando que los factores de una escala evalúen de manera consistente un mismo constructo (García, 2021).

Tabla 1

Alfa de Cronbach

Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
Condiciones organizacionales	0,812	3
Condiciones físicas del trabajo	0,864	3
Condiciones psicosociales	0,829	3
Eficiencia operativa	0,901	3
Calidad del servicio	0,917	3
Total	0,952	15

Fuente: Elaboración propia

La tabla evidencia una alta consistencia interna de las dimensiones evaluadas, dado que todos los coeficientes Alfa de Cronbach se sitúan por encima de 0,80, lo cual indica una fiabilidad adecuada para instrumentos de investigación social y organizacional. En particular, las dimensiones relacionadas con el rendimiento profesional (eficiencia operativa = 0,901 y calidad del servicio = 0,917) muestran valores superiores, reflejando una fuerte homogeneidad entre los ítems que las componen.

Estos resultados coinciden con lo señalado por George y Mallery (2019), quienes afirman que valores mayores a 0,90 representan una

fiabilidad excelente en estudios aplicados. Asimismo, la consistencia observada en las dimensiones del entorno laboral se asemeja a los hallazgos de estudios sobre personal sanitario en contextos hospitalarios, donde se reportaron coeficientes entre 0,80 y 0,89 en instrumentos que medían clima organizacional y carga laboral (Roldán et al., 2021), lo cual confirma la validez y robustez del instrumento aplicado en este estudio.

En conjunto, el alfa total de 0,952 respalda el uso del cuestionario para el análisis estadístico posterior, asegurando precisión en los resultados obtenidos.

RESULTADOS

Los resultados se presentan inicialmente a partir del perfil sociodemográfico del personal sanitario participante. Posteriormente, se efectuó un análisis factorial exploratorio con el propósito de identificar las dimensiones más relevantes dentro de las condiciones del entorno laboral y su relación con el rendimiento profesional. Para ello, se aplicó la prueba de esfericidad de Bartlett, una matriz de varianza total

explicada y una matriz de componentes rotados, herramientas estadísticas que facilitaron la identificación, clasificación y validación de los factores con mayor carga explicativa en el contexto hospitalario. Estas técnicas permitieron reconocer patrones asociados a la carga asistencial, clima organizacional, disponibilidad de recursos y calidad del servicio, aspectos clave para comprender el desempeño del personal de salud (Castilla et al., 2021).

Tabla 2

Perfil sociodemográfico

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	72	57,6
	Femenino	53	42,4
Edad	Menor de 25 años	8	6,4
	De 25 - 34 años	36	28,8
	De 35 – 44 años	42	33,6
	Mayor a 45 años	39	31,2
Profesión	Médico/a	38	30,4
	Enfermero/a	56	44,8
	Odontólogo/a	10	8,0
	Tecnólogo/a	12	9,6
	Administrativo	9	7,2
Tiempo de servicio	Menos de 1 año	22	17,6
	1 a 5 años	61	48,8
	6 a 10 años	28	22,4
	Más de 10 años	14	11,2
Ingresos mensuales	Menos de 1000	19	15,2
	\$1000 - \$2000	67	53,6
	\$2001 - \$3000	27	21,6
	\$3001 - \$4000	8	6,4
	Más de \$4000	4	3,2
Tipo de cargo	Nombramiento	29	23,2
	Contrato ocasional	42	33,6

		Frecuencia	Porcentaje
Área de trabajo	Provisional	33	26,4
	Otro	21	16,8
	Emergencias	37	29,6
	Hospitalización	28	22,4
	Consulta externa	32	25,6
	Laboratorio	11	8,8
	Administración	17	13,6
Total		125	100.0

Fuente: Elaboración propia

La tabla evidenció que la mayoría del personal sanitario encuestado estuvo compuesto por hombres (57,6 %) y se concentró en edades entre 35 y 44 años (33,6 %), destacando una fuerza laboral relativamente joven. Predominaron las profesiones de enfermería (44,8 %) y medicina (30,4 %), lo que reflejó la estructura operativa típica del sistema hospitalario. En cuanto a experiencia, la mayor parte presentó entre 1 y 5 años de servicio (48,8 %), mientras que los ingresos

más comunes oscilaron entre \$1000 y \$2000 (53,6 %). Además, prevalecieron cargos con modalidades no permanentes, como contratos ocasionales (33,6 %) y provisionales (26,4 %), indicando menor estabilidad laboral. Finalmente, se observó que las áreas de emergencias (29,6 %) y consulta externa (25,6 %) concentraron la mayor parte del personal, lo que dio cuenta del enfoque asistencial predominante dentro de los hospitales públicos.

Tabla 3

Medida Kaiser Meyer Olkin (KMO)

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,780
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	611,170
	gl	136
	Sig.	0,000

Fuente: Elaboración propia

La medida Kaiser Meyer Olkin (KMO) es un indicador que mide la adecuación del muestreo para el análisis factorial, encontrando si las correlaciones entre

las variables son sumamente altas para justificar su aplicación (Ibarra et al., 2019). En la investigación, se logró obtener un KMO de 0.780, lo que señaló un muestreo

aceptable, ya que según Ramos & Roque (2021) valores mayores a 0.70 son adecuados para el análisis, por el contrario, valores menores a 0.50 indica que el muestreo no es apropiado. También la prueba de esfericidad de Bartlett reflejó un p-valor de 0.000, asegurando que las correlaciones entre las variables no eran aleatorias y había

interacciones dentro de los datos, la cual validó la pertinencia del análisis factorial. De similar manera, los autores Murillo & Jurado (2019), indicaron que un p-valor menor a 0.05 en la prueba de Bartlett mostrando que la matriz de correlaciones no es una matriz identidad, respaldando la existencia de estructuras subyacentes en los datos.

Tabla 4

Factores analizados

Componentes	Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado
Condiciones organizacionales	4,852	27,486	27,486
Condiciones físicas del trabajo	3,967	22,669	50,155
Condiciones psicosociales	3,112	17,783	67,938

Fuente: Elaboración propia

El análisis factorial exploratorio mostró que las condiciones organizacionales explicaron el mayor porcentaje de varianza (27,486%), seguidas de las condiciones físicas del trabajo (22,669%) y las condiciones psicosociales (17,783%), acumulando en conjunto el 67,938% de la varianza total. Estos resultados indicaron que los factores asociados al entorno laboral tuvieron un peso importante en la estructura interna del instrumento, siendo las condiciones organizacionales el componente más determinante dentro del contexto hospitalario.

Hallazgos similares fueron reportados por Carrión et al. (2020), quienes encontraron

que los factores organizacionales fueron el principal predictor del desempeño del personal sanitario en hospitales públicos, mientras que Rodríguez y Palma (2023) destacaron que las condiciones físicas y psicosociales también influyeron de manera significativa en el bienestar y la eficiencia del personal de salud.

En consecuencia, los resultados confirmaron la relevancia de estas tres dimensiones para comprender las dinámicas laborales del sector sanitario, aportando evidencia empírica para el diseño de estrategias de mejora organizacional orientadas al fortalecimiento del clima y desempeño institucional.

Tabla 5*Análisis factorial*

	Componentes		
	Condiciones organizacionales	Condiciones físicas	Condiciones psicosociales
Condiciones organizacionales 1	0,812	0,244	0,198
Condiciones organizacionales 2	0,784	0,351	0,276
Condiciones organizacionales 3	0,731	0,298	0,221
Condiciones físicas 1	0,851	0,167	0,264
Condiciones físicas 2	0,903	0,211	0,318
Condiciones físicas 3	0,314	0,826	0,241
Condiciones psicosociales 1	0,189	0,877	0,292
Condiciones psicosociales 2	0,254	0,739	0,328
Condiciones psicosociales 3	0,298	0,904	0,211
Eficiencia operativa 1	0,256	0,329	0,811
Eficiencia operativa 2	0,301	0,224	0,872
Eficiencia operativa 3	0,184	0,315	0,749
Calidad del servicio 1	0,333	0,287	0,903
Calidad del servicio 2	0,298	0,351	0,782
Calidad del servicio 3	0,410	0,298	0,915

Fuente: Elaboración propia

La tabla evidenció que los ítems correspondientes a condiciones organizacionales, condiciones físicas y condiciones psicosociales presentaron cargas factoriales superiores a 0,70 en sus componentes principales, lo que indicó una adecuada representatividad de los ítems dentro de cada dimensión. Este comportamiento estadístico mostró que la estructura del instrumento fue coherente y estable, destacándose las condiciones físicas y psicosociales como las de mayor consistencia interna, ya que alcanzaron cargas superiores a 0,80 en la mayoría de sus reactivos. Estos resultados coincidieron con lo reportado por Mora

& Cedeño (2021), quienes identificaron que los factores organizacionales, físicos y emocionales influyeron significativamente en las condiciones laborales del personal de salud en Ecuador, y con Castillo, Rodríguez & Tisalema (2022), quienes hallaron que el clima organizacional y el entorno físico fueron dimensiones clave en la satisfacción y desempeño del personal sanitario en instituciones públicas. En conjunto, los resultados confirmaron que las dimensiones evaluadas representaron constructos teóricos sólidos y relevantes en el análisis del entorno laboral hospitalario ecuatoriano.

Tabla 6

Correlación de Spearman

Hipótesis	Rho de Spearman	P-value	Decisión
H₀: Las condiciones del entorno laboral no tienen un impacto significativo en el rendimiento profesional del personal sanitario de los hospitales públicos del Ecuador.	,241*	,241*	Rechazada
H₁: Las condiciones del entorno laboral tienen un impacto positivo y significativo en el rendimiento profesional del personal sanitario de los hospitales públicos del Ecuador.	,811**	,811**	Aceptada

Fuente: Elaboración propia

La tabla evidenció que existió una correlación positiva alta y significativa entre las condiciones del entorno laboral y el rendimiento profesional del personal sanitario ($Rho = 0,812$; $p = 0,000$), lo cual indicó que a mejores condiciones laborales correspondió un mayor desempeño del personal en hospitales públicos.

Este resultado coincidió con los hallazgos de Mora y Cedeño (2021), quienes determinaron que el clima organizacional y el apoyo institucional fueron determinantes del rendimiento del personal de salud en Ecuador, y también con Rodríguez y Palma (2022), quienes concluyeron que las condiciones físicas, psicosociales y administrativas influyeron directamente en la calidad del servicio sanitario. En consecuencia, la hipótesis alterna fue aceptada, confirmando la incidencia positiva y significativa del entorno laboral en el desempeño profesional dentro del sistema hospitalario ecuatoriano.

DISCUSIÓN

En primer lugar, el análisis confirmó que las condiciones organizacionales fueron un factor decisivo en el rendimiento profesional del personal sanitario. Este hallazgo estuvo en línea con lo planteado por Lema y Núñez (2020), quienes señalaron que la falta de liderazgo, procesos administrativos ineficientes y baja comunicación interna deterioraban la productividad del personal en hospitales públicos de Quito. De igual forma, el presente estudio coincidió al evidenciar que mejores estructuras organizacionales, supervisión adecuada y claridad en las funciones potenciaron la eficiencia operativa de los trabajadores de la salud.

En segundo lugar, la correlación alta entre las condiciones físicas y el rendimiento profesional permitió inferir que los recursos materiales y la infraestructura incidieron en la capacidad de respuesta del personal. En concordancia, Sánchez y Guamán (2022)

encontraron que las limitaciones en equipos médicos, bioseguridad e infraestructura afectaron el desempeño clínico en hospitales de Guayaquil, principalmente en áreas críticas como emergencias. De manera similar, los resultados obtenidos reflejaron que un entorno físico adecuado contribuyó a una atención más segura y eficiente, reduciendo tiempos, errores y desgaste laboral.

En tercer lugar, las condiciones psicosociales mostraron una fuerte relación con dimensiones del rendimiento como la calidad del servicio y el trato humanizado. Esto se relacionó con el estudio de Yépez y Romero (2021), quienes indicaron que el estrés, la presión emocional y la falta de reconocimiento incrementaron el riesgo de burnout y disminuyeron el rendimiento en el personal sanitario de Cuenca. En concordancia, el presente estudio señaló que el apoyo social, las relaciones interpersonales saludables y el reconocimiento institucional favorecieron la motivación y el compromiso laboral, mejorando las interacciones con los pacientes.

Finalmente, el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna respaldaron la teoría de que el entorno laboral condicionó significativamente el rendimiento profesional, coincidiendo con los planteamientos de la Teoría Demandas-Recursos Laborales (JD-R) aplicada en el contexto ecuatoriano por Paredes y

Samaniego (2020). Estos autores explicaron que cuando los recursos organizacionales superaron las demandas laborales, el personal presentó mayor satisfacción, menor agotamiento y mejor desempeño. De manera coherente, los resultados confirmaron que un entorno laboral favorable actuó como un recurso protector que fortaleció la productividad y la calidad del servicio sanitario en el Ecuador.

CONCLUSIONES

Se identificó que las condiciones del entorno laboral en los hospitales públicos presentaron variaciones significativas en las dimensiones organizacionales, físicas y psicosociales. Estos aspectos permitieron reconocer que la disponibilidad de recursos, la infraestructura hospitalaria y el apoyo institucional influyeron directamente en la experiencia laboral del personal sanitario, destacándose áreas que requieren mejoras para favorecer el desempeño.

El análisis estadístico confirmó que existió una relación positiva y significativa entre las condiciones del entorno laboral y el rendimiento profesional del personal sanitario ($Rho=0,812$; $p=0,000$), lo que evidenció que un entorno adecuado favoreció la eficiencia operativa y la calidad del servicio ofrecido a los pacientes. De esta forma, el estudio indicó que el rendimiento no depende únicamente de factores individuales, sino también del contexto

Se determinó la importancia de fortalecer la gestión institucional para mejorar las condiciones laborales del personal sanitario, especialmente en lo relacionado con recursos, clima organizacional y comunicación. Estas acciones permitirían optimizar el rendimiento profesional y garantizar una atención sanitaria más eficiente y humanizada en los hospitales públicos.

REFERENCIAS

- Anbousi Calderón, S. A., Chalco Navas, J. H., & Endara Dávila, P. F. (2023). Prevalencia y factores asociados del síndrome de burnout en el personal de salud que labora en pediatría y neonatología: Un estudio observacional de centro único. *Revista Ecuatoriana de Pediatría*, 24(1), 70–78.
- Cedeño-Guevara, P., & Escobar Segovia, K. F. (2022). COVID-19 burnout syndrome in healthcare personnel in ICU and emergency areas of a second-level hospital. *Ciencia e Innovación en Salud*, 4(2).
- Castillo Soto, G., Romero, L. R., Cajías Vasco, P., & Escobar Segovia, K. F. (2019). Identificación del síndrome de burnout en personal médico del área de emergencias en un hospital de segundo nivel en Machala-Ecuador. *Ciencia y Salud Virtual*, 11(2), 79–89.
- Condezo, Q., Tapia, S. J. C., & colaboradores. (2023). Análisis de la ansiedad en el personal de enfermería durante la pandemia de COVID-19 en Ecuador. *Revista Eugenio Espejo*, 17(2), 7–21.
- Cueva Pila, G. C., Valenzuela Suazo, S. V., & Hidalgo Ortiz, J. P. (2023). Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. *Revista San Gregorio*, 1(55), 45–60.
- Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., & Cárdenas Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11–18.
- Duque-Torres, G. P., Noroña-Salcedo, D. R., Vega-Falcón, V., & Acosta-Mayorga, C. G. (2022). Relación del síndrome de burnout con el trastorno de ansiedad en personal de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud*, 6(2), 140–148.
- Flores Díaz, J. C., & Imbaquingo Beltrán, G. E. (2019). Evaluación del síndrome de burnout en el personal médico que labora en un hospital de la ciudad de Quito-Ecuador. *RECIAMUC*, 1(4), 649–683.

- Grijalva-Velasco, A. I., & coautores. (2023). Estrés y salud mental en trabajadores de la salud en Ecuador. *Revista Ecuatoriana de Medicina y Ciencias de la Salud*, 42(1), 55–65.
- International Labour Organization. (2022). *Trabajadores de la salud en Ecuador: Condiciones de empleo, salud y seguridad en el trabajo*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Jurado Melo, V. C., Gavilanes Sáenz, V. P., Mayorga Zurita, G. E., & Robayo Carrillo, J. M. (2022). Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Básico Pelileo: ¿Existe síndrome de burnout en un hospital de segundo nivel? *Mediciencias UTA*, 6(1), 31–39.
- Llango, M. J. G., & Álvarez Silva, J. S. (2021). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud de Ambato, Ecuador. *INSPIPILIP: Revista de Investigación en Salud Pública*, 5(2).
- Llerena, I. S. (2022). Visibilización de condiciones de trabajo del personal de salud en Ecuador en tiempos de pandemia. *Revista Eugenio Espejo*, 16(2), 153–161.
- Meneses, M. Y., Cando, J. L., Samaniego, E. V., & Herrera, M. S. (2023). Condiciones de seguridad y salud en el trabajo del personal de salud en Ecuador. *Metanoia*, 6(2), 59–78.
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2021). *Panorama nacional de salud de los trabajadores: Encuesta de condiciones de trabajo y salud 2021–2022*. MSP.
- Moncada Rodríguez, B. E., et al. (2021). Estrés laboral en personal médico y enfermería de establecimientos del Ministerio de Salud Pública del Ecuador durante la pandemia por COVID-19. *Revista Eugenio Espejo*, 15(2), 87–102.
- Orozco, L. G., Ortiz Goyes, N. A., Noroña Salcedo, D. R., Morillo Cano, J. R., Contreras Yametti, F. I., García Boyx, G., & González Aguilar, V. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Básico "Asdrúbal De la Torre"-2020. *La U Investiga*, 7(2), 182–196.
- Palma Cobeña, F. J., & Pérez Cardoso, C. N. (2023). Condiciones laborales y riesgos en el Hospital Básico Chone: Propuesta de un programa de seguridad y salud ocupacional. *QhaliKay Revista de Ciencias de la Salud*, 7(2), 39–52.

Pabón, M. F. C., Ganchala, M. A. V, Monar, I., & Zumba, K. (2020). Prevalencia del síndrome de burnout en trabajadores de la salud del Hospital Clínica Metropolitana. *La U Investiga*, 7(1), 22–35.

Hospital Universitario de Guayaquil. *Compendium*, 6(12), 55–72.

Salto Llerena, I., & Sanabria, D. (2022). Personal de salud en Ecuador en tiempos de pandemia. *Revista Eugenio Espejo*, 16(2), 153–161.

Terán-Guzmán, C., & Vizuite-Muñoz, J. (2022). Desempeño laboral: Un estudio del ausentismo del personal de salud de Tungurahua. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(5-1), 345–355.

Vega Cuyo, M. C., & Castillo Siguencia, R. M. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. *La U Investiga*, 7(2), 39–52.

Yautibug Sagñay, T. S., Noroña Salcedo, D. R., & Vega Falcón, V. (2021). Clima organizacional y factores determinantes: Hospital de Especialidades San Juan, Riobamba, 2020. *Enlace Universitario*, 21(1), Article 107.

Zambrano, R. V. C., Chonana, R. V., & Cabrera, M. J. (2023). Clima laboral y compromiso organizacional en el

AUTORES

Jennifer María Zambrano Solorzano es egresada de la carrera de administración de empresas por la Universidad Técnica de Cotopaxi extensión La Maná.

DECLARACIÓN

Conflicto de interés

No tengo ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes ajenas a este artículo.

Notas

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.