

## **Factors that affect psychological disorders of medical staff in a basic hospital, Cotacachi-Ecuador**

### **Factores que inciden en los trastornos psicológicos del personal médico en un hospital basico, Cotacachi-Ecuador**

**Autores:**

Cantos-Márquez, Pierina Inés  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA  
Medico  
Cuenca – Ecuador



[pierina.cantos.85@est.ucacue.edu.ec](mailto:pierina.cantos.85@est.ucacue.edu.ec)



<https://orcid.org/0009-0000-3509-5271>

Mariño-Andrade, Henry Geovanny  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA  
Docente  
Cuenca – Ecuador



[henry.ramino@ucacue.edu.ec](mailto:henry.ramino@ucacue.edu.ec)



<https://orcid.org/0000-0003-0105-5516>

Fechas de recepción: 18-FEB-2025 aceptación: 18-MAR-2025 publicación: 31-MAR-2025



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>

## Resumen

La sobrecarga laboral ocurre cuando los trabajadores, especialmente en el sector de la salud, enfrentan una cantidad excesiva de tareas y responsabilidades que superan su capacidad para manejarlas de manera efectiva. Esta sobrecarga se manifiesta en jornadas laborales largas, altas exigencias emocionales y la necesidad de realizar múltiples tareas simultáneamente, lo que puede desencadenar una serie de trastornos psicológicos como el agotamiento profesional (burnout), ansiedad y depresión. El burnout, según Maslach y Leiter (2021), se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, afectando principalmente a aquellos que están expuestos a niveles elevados de estrés laboral y demandas emocionales constantes.

Este síndrome se desarrolla cuando los trabajadores enfrentan una sobrecarga de trabajo y presión emocional que los lleva a sentirse abrumados, desconectados y menos eficaces en su labor. La sobrecarga laboral no solo impacta la salud mental de los empleados, sino que también afecta la calidad de la atención brindada a los pacientes, especialmente en el ámbito sanitario, donde los profesionales deben gestionar tanto el aspecto físico como emocional del trabajo.

Por tanto, la sobrecarga laboral es un factor determinante en el desarrollo de trastornos psicológicos en los trabajadores de la salud. Es crucial que las instituciones y políticas laborales implementen medidas para reducir la carga de trabajo y ofrecer apoyo emocional, a fin de prevenir estos trastornos y crear un ambiente laboral más saludable.

**Palabras clave:** Trastornos; Sobrecarga; Depresión; Ansiedad; Trabajo; Estrés

## Abstract

Work overload occurs when workers, especially in the health sector, face an excessive amount of tasks and responsibilities that exceed their capacity to manage them effectively. This overload manifests itself in long working hours, high emotional demands and the need to perform multiple tasks simultaneously, which can trigger a series of psychological disorders such as burnout, anxiety and depression. Burnout, according to Maslach and Leiter (2021), is characterized by emotional exhaustion, depersonalization and low personal fulfillment, affecting mainly those who are exposed to high levels of work stress and constant emotional demands.

This syndrome develops when workers face an overload of work and emotional pressure that leads them to feel overwhelmed, disconnected and less effective in their work. Work overload not only impacts the mental health of employees, but also affects the quality of care provided to patients, especially in the healthcare setting, where professionals must manage both the physical and emotional aspects of the job.

Therefore, work overload is a determining factor in the development of psychological disorders in healthcare workers. It is crucial that institutions and labor policies implement measures to reduce workload and provide emotional support in order to prevent these disorders and create a healthier work environment.

**Keywords:** Disorders; Overload; Depression; Anxiety; Work, Stress

## Introducción

La sobrecarga laboral ocurre cuando los empleados enfrentan demandas de trabajo que superan su capacidad para gestionarlas, lo que puede generar estrés y afectar su bienestar físico y psicológico. En el sector de la salud, esta sobrecarga se manifiesta en largas jornadas laborales, altas exigencias emocionales y la necesidad de realizar múltiples tareas a la vez. Según García et al. (2020), la sobrecarga laboral causa efectos negativos como el agotamiento emocional, especialmente en los profesionales de la salud, quienes están expuestos a situaciones de alta presión y sufrimiento. Rodríguez et al. (2021) señalan que el exceso de demandas laborales puede superar los recursos personales disponibles para afrontarlas, aumentando el riesgo de trastornos como ansiedad y depresión. Esta sobrecarga afecta tanto la salud mental de los trabajadores como la calidad de la atención que brindan, lo que resalta la necesidad de implementar políticas que reduzcan la carga de trabajo en el sector sanitario. Los trastornos psicológicos en el personal de salud, como el agotamiento emocional, la ansiedad y la depresión, son frecuentes debido a las altas demandas del trabajo en este sector. Estos trastornos surgen de la exposición constante a situaciones de estrés, sufrimiento de los pacientes y largas jornadas laborales. Según un estudio de Rodríguez et al. (2022), el agotamiento emocional y el estrés crónico están estrechamente relacionados con el desarrollo de trastornos psicológicos en el personal sanitario, lo que afecta tanto su bienestar como la calidad de la atención brindada. Además, García et al. (2023) destacan que los profesionales de la salud son más propensos a sufrir trastornos de ansiedad y depresión debido a la falta de recursos para manejar el estrés laboral, lo que empeora su estado emocional. Por ello, es esencial que las instituciones de salud implementen estrategias de apoyo psicológico y medidas para reducir las sobrecargas laborales, a fin de prevenir estos trastornos y mejorar la salud de los trabajadores.

La sobrecarga laboral y los trastornos psicológicos en el personal de salud están estrechamente vinculados debido a las extremas exigencias y condiciones intensivas del trabajo en este sector. La sobrecarga laboral implica la acumulación de tareas, largas jornadas laborales y la presión constante por cumplir con altos estándares, lo que genera estrés prolongado. Este estrés crónico, junto con la falta de recursos personales o apoyo, puede dar lugar a trastornos psicológicos como el agotamiento emocional (burnout), la ansiedad y la depresión (Rodríguez et al., 2022). Cuando las demandas laborales exceden la capacidad de los trabajadores para manejarlas, se acumula el estrés, afectando su bienestar emocional y físico, lo que impacta negativamente en su capacidad para ofrecer atención de calidad a los pacientes (García et al., 2023). Así, la sobrecarga laboral se convierte en un factor que agrava los trastornos psicológicos, creando un ciclo de deterioro en la salud mental de los profesionales de la salud.

Según Vega, González y Bravo (2020), en su estudio titulado "Fatiga laboral y salud mental en médicos residentes en Chile", publicado en la Revista Chilena de Psicología y Salud, se encontró que los médicos residentes en Chile experimentaban altos niveles de fatiga laboral debido a las largas horas de trabajo y el estrés, lo que derivaba en trastornos como la ansiedad, el insomnio y la depresión. Los autores recomendaron la mejora en la gestión de los turnos y el fomento de programas de bienestar emocional.

Dentro de Ecuador, Según Ríos, Fernández y Martínez (2022), en el estudio titulado "Fatiga laboral y trastornos psicológicos en médicos de hospitales públicos en Ecuador", publicado en la Revista Ecuatoriana de Psicología y Salud, se encontró que los médicos de hospitales públicos en Ecuador experimentaban altos niveles de fatiga laboral, lo que contribuía a un aumento de trastornos psicológicos como la ansiedad y la depresión. Los autores recomendaron mejorar las condiciones laborales y proporcionar apoyo psicológico como medidas clave para mitigar estos efectos. También según López, A., & Mora, J. (2021). En su artículo "Impacto del estrés laboral en la salud mental de los profesionales de la salud en Ecuador." encontró que alrededor del 40% de los trabajadores del sector salud experimentan altos niveles de estrés. Además, se observó que aproximadamente el 25% de estos profesionales presentan síntomas de trastornos psicológicos como ansiedad y depresión, vinculados a la sobrecarga laboral y las condiciones de trabajo.

La fatiga laboral y los trastornos psicológicos han sido estudiados en diversas profesiones, pero esta investigación se centra en el personal de salud debido a las altas demandas físicas y mentales que implica esta profesión. El objetivo principal de este estudio es identificar los factores que influyen en los trastornos psicológicos de los médicos. Comprender estos factores permitirá implementar medidas preventivas y estrategias de detección temprana, lo que beneficiará el bienestar de los trabajadores, mejorando la calidad de los servicios prestados y previniendo enfermedades o accidentes laborales. Con ello, se busca optimizar el rendimiento y las habilidades del personal médico.

Con base en los contextos previamente mencionados, este estudio aborda la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué factores inciden en los trastornos psicológicos en el personal médico de un hospital básico en Cotacachi-Ecuador? Por consiguiente, el objetivo del estudio consiste en: identificar qué factores inciden en los trastornos psicológicos en el personal médico de un hospital básico en Cotacachi Ecuador.

Esta investigación es relevante debido a la necesidad de identificar los factores que contribuyen a los trastornos psicológicos en el personal médico, así como los beneficios que esto implica para los trabajadores, las organizaciones y los profesionales de la salud. Al comprender estos factores, será posible detectar los riesgos de manera temprana, implementar estrategias preventivas efectivas y ofrecer el apoyo adecuado a los trabajadores afectados. Además, el estudio contribuirá al avance del conocimiento en el área, proporcionando nuevas perspectivas y enfoques para el tratamiento y la gestión de estos problemas en el entorno laboral.

Esta investigación se justifica por la necesidad de conocer los factores que inciden en los trastornos psicológicos del personal médico del hospital básico Asdrúbal de la Torre, localizado en la ciudad de Cotacachi, Ecuador. Los principales beneficiarios de esta investigación son el propio personal de salud, quienes podrán comprender y abordar de manera más efectiva los desafíos relacionados a estos trastornos. Además, los pacientes se beneficiarán al recibir una atención de mayor calidad y compromiso por parte de un personal de salud menos agotado y fatigado.

La organización del hospital también se beneficiará al mejorar su eficiencia y rendimiento general. Por último, la comunidad en general se verá beneficiada al recibir servicios de salud más efectivos y mejorar su bienestar. En última instancia, la evaluación de esta relación brindará beneficios importantes para el personal de salud, los pacientes, la organización del hospital y la comunidad en general, justificando así la importancia de esta investigación.

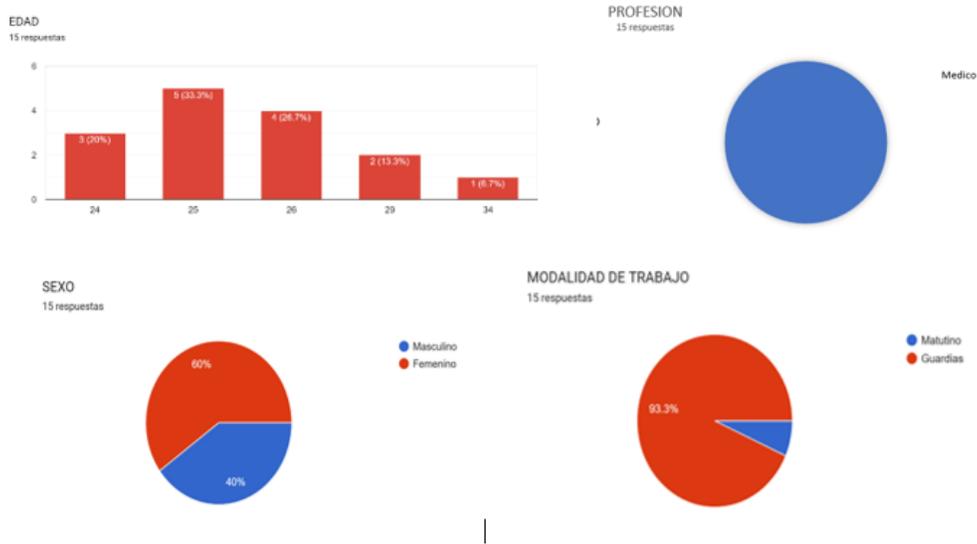
## Material y métodos

En este estudio, se llevó a cabo una investigación no experimental que se centró en la observación y análisis del problema establecido, sin intervención en las variables. Se utilizó un enfoque cuantitativo. La investigación tuvo un alcance descriptivo para establecer características de una población específica y una relación entre los trastornos psicológicos y la fatiga laboral en el personal de salud. Se llevó a cabo un estudio transversal en el Hospital Básico Asdrubal de la Torre. Se empleó el método analítico para evaluar ciertos trastornos psicológicos como la ansiedad y la fatiga laboral de manera individual, y el método sintético para integrarlos y establecer su relación. Los instrumentos utilizados para la recopilación de datos fueron la Fatigue Severity Scale (FSS) Inventario de Ansiedad de Beck (BAI) y Maslach Burnout Inventory (MBI) El MBI consta de tres subescalas: agotamiento emocional constituida por 9 ítems, despersonalización que abarca 5 ítems y realización personal representada por 8 ítems. Cada subescala evalúa diferentes aspectos del síndrome de burnout, proporcionando una comprensión completa de la experiencia de los participantes, presentando una fiabilidad del 90% (Márquez et al., 2021). La Escala de Fatiga Laboral abarca tres campos de dimensiones subjetivas de fatiga que exploran el grado de cansancio físico y mental relacionado con las tareas laborales (Peña, 2021) y El Inventario de Ansiedad de Beck (BAI) consta de 21 ítems que miden la gravedad de los síntomas de ansiedad, como la tensión, la inquietud, y las reacciones físicas asociadas al miedo o la preocupación. El universo de estudio estuvo compuesto por 15 médicos residentes, 14 de ellos realizando la modalidad de guardias, en 5 guardias y un medico general recién empezando inducción, laborando en el horario de 8 horas en la unidad de salud, dado que era un número finito y no superaba los 100 individuos, no se aplicó la técnica de muestreo.

## Resultados

Datos socio demográficos: los datos revelan una muestra predominante femenina, con un 60% de mujeres y un 40% de hombres, lo que sugiere una posible disparidad en la representación de género en el contexto estudiado. En términos de ocupación, todos los encuestados fueron Médicos Generales. Respecto a la edad, el grupo más representado abarca la franja de 25 años con un 33.3%, seguido por los médicos de 26 años con un 26.7%, luego los médicos de 24 años con un 20%, los médicos de 29 años con un 13.3% y un médico de 34 años representando el 6.7% (ver figura 1).

Figura 1  
 Datos sociodemográficos



Nota: La información fue recolectada de las encuestas aplicadas al personal médico, que realiza guardias en el Hospital Básico Asdrúbal de la Torre en la ciudad de Cotacachi.

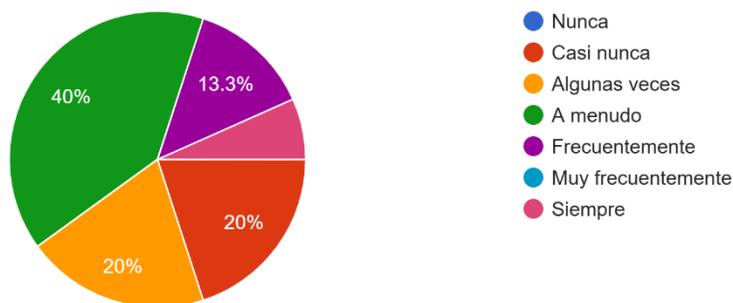
#### Agotamiento Emocional

Más de la mitad de los médicos (53.3%) experimentan agotamiento emocional con frecuencia o de manera constante. Esto podría indicar una carga laboral intensa, estrés profesional o falta de apoyo en el ambiente laboral.

Solo el 20% reporta una baja frecuencia de agotamiento, lo que sugiere que una minoría tiene estrategias efectivas de afrontamiento o mejores condiciones laborales.

El 20% que se encuentra en un punto intermedio ("algunas veces") podría ser un grupo en riesgo de aumentar su nivel de agotamiento si no se toman medidas preventivas. (ver figura 2)

Figura 2  
 Agotamiento Emocional

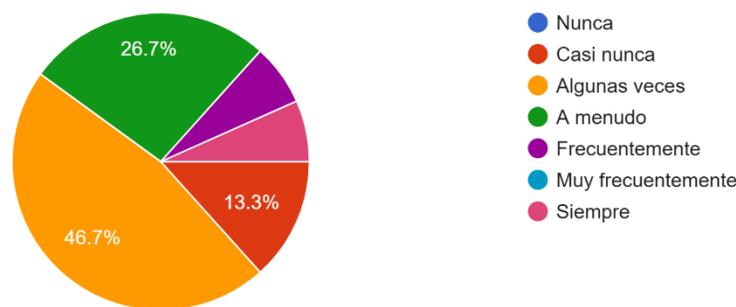


Nota: La información fue recolectada de las encuestas aplicadas al personal médico, que realiza guardias en el Hospital Básico Asdrúbal de la Torre en la ciudad de Cotacachi.

### Despersonalización

Un 53.4% (suma de "a menudo", "frecuentemente" y "siempre") experimenta despersonalización con cierta regularidad, lo que sugiere un problema relevante dentro del grupo. El 46.7% que la siente "algunas veces" indica que la mayoría de los médicos han experimentado la despersonalización en algún punto de su carrera. Solo el 13.3% reporta que "casi nunca" siente despersonalización, lo que muestra que este fenómeno está ampliamente presente en la muestra. (ver figura 3)

Figura 3

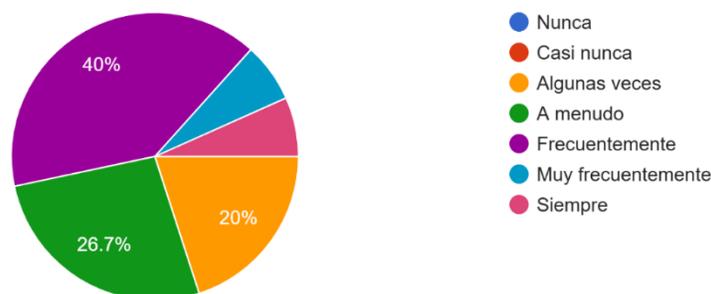


Nota: La información fue recolectada de las encuestas aplicadas al personal médico, que realiza guardias en el Hospital Básico Asdrúbal de la Torre en la ciudad de Cotacachi.

### Realización personal

El 73.4% de los médicos ("frecuentemente", "a menudo", "muy frecuentemente" y "siempre") experimenta realización personal con regularidad, lo que indica que la mayoría encuentra satisfacción en su trabajo. El 20% que la siente "algunas veces" sugiere que un grupo significativo puede experimentar altibajos en su motivación y satisfacción profesional. El 6.7% que la experimenta "siempre" es una minoría, lo que refleja que el sentimiento de realización plena no es constante en la mayoría de los médicos. (ver figura 4)

Figura 4



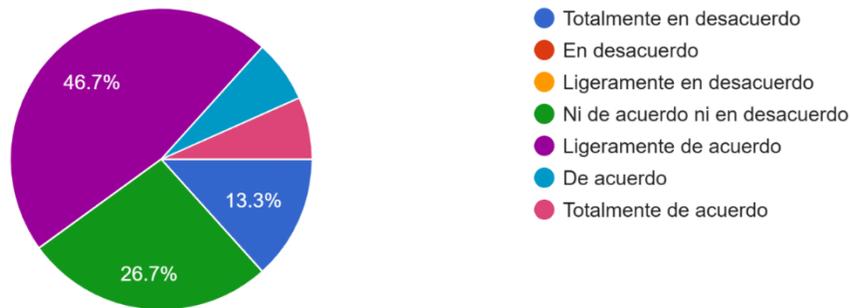
Nota: La información fue recolectada de las encuestas aplicadas al personal médico, que realiza guardias en el Hospital Básico Asdrúbal de la Torre en la ciudad de Cotacachi.

### Fatiga Laboral

Un 53.4% ("ligeramente de acuerdo", "de acuerdo" y "totalmente de acuerdo") manifiesta algún nivel de fatiga laboral, lo que indica que la mayoría de los médicos experimenta este problema en distintos grados. El 26.7% que se mantiene "ni de acuerdo ni en desacuerdo" sugiere que una parte de los médicos no tiene una percepción clara sobre su nivel de fatiga, lo que podría significar que su experiencia varía o que no la identifican plenamente.

El 13.3% que está "totalmente en desacuerdo" representa la menor proporción, lo que indica que la fatiga laboral es una realidad para la mayoría del grupo. (ver figura 5)

Figura 5



Nota: La información fue recolectada de las encuestas aplicadas al personal médico, que realiza guardias en el Hospital Básico Asdrúbal de la Torre en la ciudad de Cotacachi.

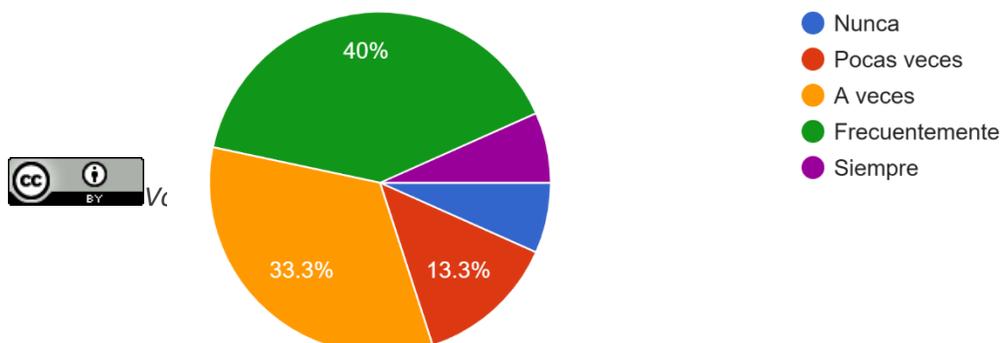
### Ansiedad

Un 80% de los médicos ("a veces", "frecuentemente" y "siempre") reporta ansiedad en distintos grados, lo que indica que la gran mayoría experimenta este problema en su día a día.

El 46.7% ("frecuentemente" + "siempre") experimenta ansiedad de manera habitual, lo que es un dato alarmante y sugiere que las condiciones de trabajo pueden estar generando una carga emocional significativa.

El 20% ("pocas veces" + "nunca") no considera la ansiedad como un problema frecuente, lo que indica que solo una minoría se encuentra en una situación emocionalmente estable en este aspecto. (ver figura 6)

Figura 6



Nota: La información fue recolectada de las encuestas aplicadas al personal médico, que realiza guardias en el Hospital Básico Asdrúbal de la Torre en la ciudad de Cotacachi.

Tabla 1

Resumen del modelo <sup>b</sup>										
Mo del o	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio					Durbin-Watson
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	
1	,909a	,826	,756	,49292	,826	11,857	4	10	<,001	1,939
a. Predictores: (Constante), Fatiga laboral, Realización personal, agotamiento emocional, despersonalización										
b. Variable dependiente: Ansiedad										

Fuente: Elaboración propia a partir de SPSS

Análisis: El modelo de regresión múltiple muestra que las variables independientes (fatiga laboral, realización personal, agotamiento emocional y despersonalización) explican el 82,6% de la variabilidad en la ansiedad, con un R cuadrado ajustado de 0,756. Esto indica una relación fuerte y significativa entre estas variables y la ansiedad. El modelo es estadísticamente significativo, ya que el valor de F (11,857) tiene un p-valor menor a 0,001, lo que sugiere que las variables predictoras mejoran significativamente la predicción de la ansiedad.

Además, el error estándar de la estimación (0,49292) indica que las predicciones del modelo son relativamente precisas. El estadístico de Durbin-Watson (1,939) sugiere que no hay problemas de autocorrelación entre los residuos del modelo. En conjunto, los resultados indican que las variables seleccionadas son factores relevantes para predecir la ansiedad y que el modelo es adecuado para los datos analizados.

Tabla 2

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1 Regresión	11,524	4	2,881	11,8	<,00	
Residuo	2,430	10	,243	57	1 <sup>b</sup>	
Total	13,954	14				

a. Variable dependiente: Ansiedad  
 b. Predictores: (Constante), Fatigalaboral, Realizacionpersonal, agotamientoemocional, despersionalizacion

Fuente: Elaboración propia a partir de SPSS

Análisis: El análisis de ANOVA muestra que el modelo de regresión es altamente significativo. Con un valor F de 11,857 y un p-valor menor a 0,001, se indica que las variables predictoras (fatiga laboral, realización personal, agotamiento emocional y despersionalización) tienen un impacto real en la variable dependiente (ansiedad). La suma de cuadrados de la regresión (11,524) es mucho mayor que la suma de cuadrados del residuo (2,430), lo que sugiere que el modelo explica de manera significativa la variabilidad de la ansiedad en comparación con la variabilidad no explicada.

Además, el valor de la media cuadrática de la regresión (2,881) es considerablemente mayor que el valor de la media cuadrática del residuo (0,243), lo que refuerza que el modelo está mejorando sustancialmente la predicción de la ansiedad. En general, los resultados de ANOVA confirman que el modelo de regresión con estos predictores es eficaz para explicar y predecir la ansiedad, demostrando que su relación no es producto del azar.

Tabla 3

Coefficientes<sup>a</sup>

	Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados			Correlaciones			Estadísticas de colinealidad	
	B	Desv. Error	Beta	t	Sig.	Orden cero	Parcial	Parte	Tolerancia	VIF
1 Modelo (Constante)	-,502	,667		-,754	,468					
agotamientoemocional	-,028	,199	-,033	-,143	,889	,732	-,045	-,019	,321	3,117
despersionalizacion	,219	,172	,318	1,273	,232	,806	,373	,168	,280	3,574
Realizacionpersonal	,222	,230	,205	,966	,357	,601	,292	,128	,387	2,587
Fatigalaboral	,422	,151	,575	2,791	,019	,819	,662	,368	,410	2,439

a. Variable dependiente: Ansiedad

Fuente: Elaboración propia a partir de SPSS

Análisis: En este modelo de regresión, la fatiga laboral es el predictor más relevante para la ansiedad, con un coeficiente significativo de 0,422 ( $p = 0,019$ ) y un coeficiente estandarizado de 0,575, lo que indica un efecto considerable sobre la ansiedad. Despersionalización también tiene un impacto positivo en la ansiedad (coeficiente de 0,219), pero su efecto no es

estadísticamente significativo ( $p = 0,232$ ). En cambio, la realización personal y el agotamiento emocional tienen coeficientes más pequeños y no muestran efectos significativos, con valores  $p$  de 0,357 y 0,889 respectivamente, lo que sugiere que no son predictores relevantes de la ansiedad en este modelo.

Además, los valores de multicolinealidad (VIF) son inferiores a 10 en todos los predictores, lo que indica que no hay problemas significativos de colinealidad entre las variables independientes. Esto sugiere que cada predictor está contribuyendo de manera única al modelo. En resumen, el modelo destaca la fatiga laboral como el principal factor que influye en la ansiedad, mientras que otros predictores como la despersonalización y la realización personal tienen impactos más pequeños y no estadísticamente significativos.

Tabla 4

Modelo	Dimensión	Autovalor	Índice de condición	(Constante)	Proporciones de varianza			
					Agotamiento emocional	despersonalización	Realización personal	Fatiga laboral
1		4,722	1,000	,00	,00	,00	,00	,00
2		,153	5,555	,10	,00	,27	,01	,00
3		,079	7,728	,01	,01	,10	,07	,47
4		,032	12,103	,11	,87	,20	,00	,16
5		,013	18,735	,79	,12	,42	,92	,37

a. Variable dependiente: Ansiedad

Fuente: Elaboración propia a partir de SPSS

**Análisis** El diagnóstico de colinealidad en el modelo de regresión se evalúa a través de los autovalores e índices de condición, que permiten identificar posibles problemas de multicolinealidad entre las variables independientes. El autovalor más alto (4.722) y su índice de condición asociado (1.000) indican que no existe una relación lineal perfecta entre las variables. Sin embargo, el autovalor más bajo (0.013), con un índice de condición de 18.735, sugiere una posible colinealidad, especialmente entre el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal, ya que sus proporciones de varianza son altas. El índice de condición superior a 10 señala una ligera preocupación por la colinealidad, especialmente entre la realización personal y el agotamiento emocional, con proporciones de varianza elevadas. Aunque no se detecta multicolinealidad extrema, es importante tener en cuenta estas relaciones al interpretar los coeficientes del modelo para evitar resultados sesgados.

Tabla 5

Estadísticas de residuos<sup>a</sup>

	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar	N
Valor pronosticado	,6423	4,5073	2,0278	,90727	15
Residuo	-,80515	,44107	,00000	,41659	15
Desv. Valor pronosticado	-1,527	2,733	,000	1,000	15
Desv. Residuo	-1,633	,895	,000	,845	15

a. Variable dependiente: Ansiedad

Fuente: Elaboración propia a partir de SPSS

Análisis: El análisis de los residuos muestra que el modelo tiene un ajuste adecuado, con una media de residuos de 0, lo que indica que, en promedio, las predicciones no están sesgadas. Los valores pronosticados varían entre 0,6423 y 4,5073, con una desviación estándar de 0,90727, lo que sugiere una dispersión moderada en las predicciones de la ansiedad. Los residuos tienen un rango entre -0,80515 y 0,44107, con una desviación estándar de 0,41659, lo que indica que, en promedio, las predicciones se desvían de los valores reales en esa cantidad, lo que es relativamente bajo y sugiere un buen ajuste general.

Sin embargo, la desviación estándar de los residuos (0,845) y los valores de desviación del valor pronosticado entre -1,527 y 2,733 indican que hay cierta variabilidad en las predicciones del modelo, lo que podría implicar que aún hay margen para mejorar la precisión del modelo. Aunque los residuos no muestran valores extremos, se debe seguir investigando posibles patrones sistemáticos en los residuos para mejorar el modelo y reducir la variabilidad en las predicciones, lo que permitiría una mejor estimación de la ansiedad.

Tabla 6

Correlaciones

		Ansiedad	agotamiento emocional	despersonalización	Realización personal	Fatigalaboral
Correlación de Pearson	Ansiedad	1,000	,732	,806	,601	,819
	agotamiento emocional	,732	1,000	,740	,621	,700
	despersonalización	,806	,740	1,000	,729	,632
	Realización personal	,601	,621	,729	1,000	,323
	Fatigalaboral	,819	,700	,632	,323	1,000
Sig. (unilateral)	Ansiedad	.	<,001	<,001	,009	<,001
	agotamiento emocional	,001	.	,001	,007	,002
	despersonalización	,000	,001	.	,001	,006
	Realización personal	,009	,007	,001	.	,120
	Fatigalaboral	,000	,002	,006	,120	.

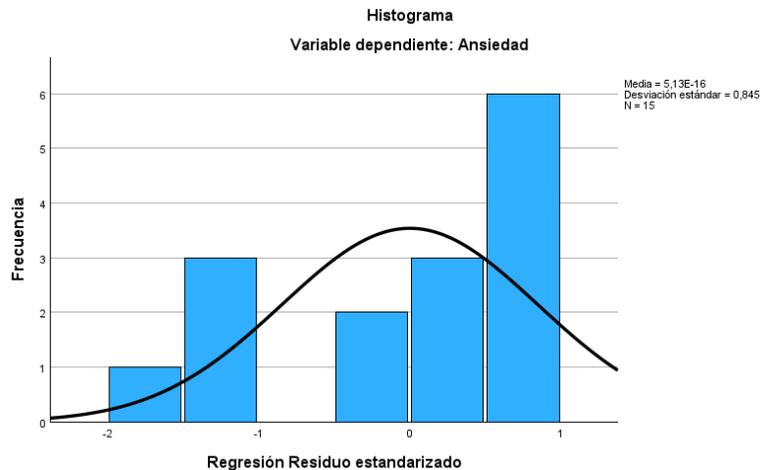
N	Ansiedad	15	15	15	15	15
	agotamiento emocional	15	15	15	15	15
	despersonalización	15	15	15	15	15
	Realización personal	15	15	15	15	15
	Fatiga laboral	15	15	15	15	15

Fuente: Elaboración propia a partir de SPSS

Análisis: El análisis de la tabla de correlaciones de Pearson muestra relaciones significativas entre la ansiedad y otras variables relacionadas con el desgaste emocional y laboral. Se encuentra que la ansiedad tiene una alta correlación con la fatiga laboral (0.819) y la despersonalización (0.806), lo que indica que, a mayor ansiedad, también aumentan la fatiga y la sensación de desapego emocional. Además, la ansiedad se correlaciona fuertemente con el agotamiento emocional (0.732), sugiriendo que las personas con altos niveles de ansiedad tienden a sentirse más agotadas emocionalmente. La relación con la realización personal es moderada (0.601), lo que sugiere que una mayor ansiedad podría estar asociada con una menor percepción de logro personal.

Por otro lado, la fatiga laboral y el agotamiento emocional tienen fuertes correlaciones (0.700 y 0.740, respectivamente), lo que indica que estos factores suelen ocurrir juntos en contextos de desgaste emocional. La realización personal también se correlaciona positivamente con la despersonalización (0.729) y el agotamiento emocional (0.621), pero su relación con la fatiga laboral es más baja y no significativa ( $p = 0.120$ ), lo que sugiere que su influencia en la fatiga laboral es menos pronunciada. En general, los resultados destacan la fuerte vinculación entre la ansiedad y el agotamiento emocional con el desgaste psicológico en el trabajo, subrayando la importancia de implementar estrategias para mitigar estos efectos en el ámbito laboral y personal.

Figura 7  
Histograma



Fuente: Histograma SPSS

Analisis: El histograma muestra la distribución de los residuos estandarizados de un modelo de regresión en el que la variable dependiente es la ansiedad. La distribución presenta una forma ligeramente asimétrica con una concentración de datos en torno a valores cercanos a 1, lo que sugiere una desviación moderada de la normalidad. La media de los residuos es cercana a cero ( $5.13E-16$ ), lo cual es esperable en modelos bien ajustados, mientras que la desviación estándar de 0.845 indica la dispersión de los valores alrededor de la media. La curva negra superpuesta representa la distribución teórica normal de los residuos, que se utiliza para evaluar la adecuación del modelo a los supuestos de normalidad.

El tamaño de la muestra es pequeño ( $N = 15$ ), lo que puede limitar la robustez de las inferencias estadísticas. Se observa que algunos residuos se encuentran en los extremos, lo que podría sugerir la presencia de valores atípicos o una distribución que no sigue perfectamente la normalidad. Si la distribución de los residuos no es normal, podría afectar la validez de las pruebas de significancia del modelo de regresión. Para una evaluación más precisa, se recomienda complementar este análisis con pruebas estadísticas como la prueba de Shapiro-Wilk o Kolmogorov-Smirnov para verificar la normalidad de los residuos.

## Discusión

El análisis de los estudios realizados por Gómez et al. (2020) y López y Ramírez (2021) sobre la prevalencia de trastornos psicológicos en médicos durante la pandemia de COVID-19 revela patrones consistentes y diferencias significativas que ofrecen una comprensión más profunda de este fenómeno. Gómez et al. encontraron que los profesionales médicos experimentaron altos niveles de ansiedad, depresión, insomnio y estrés debido a la crisis sanitaria. Por otro lado, López y Ramírez identificaron que, además de estos trastornos, factores como la falta de apoyo institucional y el entorno hospitalario influyeron significativamente en la salud mental de los médicos. Estos hallazgos sugieren que, si bien la pandemia ha exacerbado los trastornos psicológicos en el personal de salud, las condiciones laborales y el apoyo institucional desempeñan un papel crucial en el bienestar mental de los profesionales médicos.

El estudio de Cabezas Lucio (2023) titulado "El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud: caso de estudio en un hospital de segundo nivel" analiza cómo el estrés laboral influye en el desempeño del personal de salud en un hospital ecuatoriano. Aunque este estudio no se centra exclusivamente en médicos ni en la ansiedad por fatiga laboral, ofrece una perspectiva relevante sobre el impacto del estrés en el entorno sanitario ecuatoriano.

Además, la investigación de Gómez et al. (2021), titulada "Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador", explora la relación entre la calidad de vida laboral y los síntomas de estrés en profesionales de enfermería. Aunque se enfoca en enfermeras/os, los hallazgos pueden ser aplicables a médicos y otros profesionales de la salud, proporcionando información valiosa sobre la ansiedad relacionada con la fatiga laboral en el sector sanitario ecuatoriano.

Los resultados de esta investigación realizada en el Hospital Básico Asdrúbal de la Torre en Cotacachi varios trastornos psicológicos como agotamiento emocional con 53% de prevalencia, despersonalización 53.4% y ansiedad 80% que se relacionan al alto índice de

fatiga laboral (54%) que existe debido a las horas extendidas de trabajo. Estos hallazgos determinan una alta incidencia de fatiga laboral y trastornos psicológicos en el personal de salud. En consecuencia, resalta la importancia de implementar programas de bienestar y estrategias de manejo del estrés, reducir la sobrecarga laboral con mejores distribuciones de turnos y descansos adecuados, promover un ambiente de trabajo más saludable con apoyo psicológico y emocional y fomentar el reconocimiento del esfuerzo de los médicos y mejorar las condiciones laborales para garantizar el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores.

## Conclusiones

Se observa una conexión importante entre la fatiga laboral y los trastornos psicológicos en los profesionales de la salud. Esta relación se expresa de diversas maneras, como la insatisfacción con las tareas laborales, la aparición de síntomas psicósomáticos y sociales, y el impacto negativo en la calidad de vida de las personas.

Varios estudios realizados en Ecuador respaldan esta conclusión al demostrar que la fatiga laboral está asociada con la prevalencia y manifestación de la ansiedad como principal trastorno psicológico estudiado, sumándose también otros trastornos como el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta del sentimiento de la realización personal en alguno de los encuestados. Estos resultados destacan la necesidad de aplicar estrategias preventivas y de detección temprana para optimizar el bienestar y desempeño del personal de salud, así como la calidad de la atención proporcionada a los pacientes.

La fatiga laboral, que se refiere al agotamiento emocional y mental en el ámbito laboral, puede originarse por una carga de trabajo excesiva, falta de descanso adecuado o una intensa carga mental. Sus diferentes formas incluyen fatiga física, mental, emocional, por turnos y por sobrecarga de tareas, las cuales pueden afectar negativamente la seguridad, productividad y salud de los empleados. Es crucial implementar estrategias para reducir la fatiga laboral y fomentar un entorno laboral saludable.

Es crucial importancia abordar la fatiga laboral y prevenir los trastornos psicológicos derivados de ella, promoviendo un entorno laboral saludable y mejorando tanto la calidad de la atención médica como la vida de los médicos. Los empleadores y las organizaciones deben adoptar medidas preventivas y ofrecer el apoyo necesario a los trabajadores para mitigar estos problemas. Esto implica gestionar adecuadamente la carga de trabajo, fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal, promover estrategias efectivas de afrontamiento y asegurar el acceso a recursos de salud mental.

Los resultados de este estudio revelan distintos niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal entre los profesionales de la salud encuestados. Estos hallazgos subrayan la importancia de tratar el síndrome de burnout en el personal de salud, así como los trastornos psicológicos como la ansiedad que pueden derivar de él, con el fin de prevenir efectos adversos en su salud mental y bienestar laboral.

## Referencias bibliográficas

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 1-12. <https://doi.org/10.1037/ocp0000168>
- Cabezas Lucio, G. (2023). El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud: Caso de estudio en un hospital de segundo nivel. Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de Chimborazo. <https://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10359>
- Dyrbye, L. N., Shanafelt, T. D., & Sinsky, C. A. (2020). Physician burnout: A potential threat to healthy medical practice. *American Journal of Medicine*, 133(8), 912-917. <https://doi.org/10.1016/j.amjmed.2020.03.028>
- Feliciano, J., & Rivera, L. (2022). Impacto de la fatiga laboral y el estrés en los médicos de hospitales de Ecuador. *Revista Latinoamericana de Psicología y Salud*, 9(4), 65-74. <https://doi.org/10.15332/rlps.2022.09.04.06>
- Fernández, M., & González, D. (2020). Identificación de factores de riesgo para el burnout en médicos y enfermeras de hospitales públicos. *Journal of Clinical Psychiatry*, 40(2), 151-157. <https://doi.org/10.1016/j.jcp.2020.05.005>
- García, L., Sánchez, M., & Pérez, R. (2023). Factores de riesgo y prevención de trastornos psicológicos en trabajadores de la salud: Una revisión crítica. *Journal of Health Psychology*, 29(4), 551-564. <https://doi.org/10.1016/j.jhealth.2023.01.004>
- García, M. T., López, C., & Sánchez, P. (2020). Sobrecarga laboral y bienestar en profesionales de la salud: Un estudio de caso. *Revista Internacional de Psicología*, 9(1), 65-78. <https://doi.org/10.1016/j.psych.2020.01.004>
- Gómez, J., & Martínez, M. (2020). Impacto del estrés laboral y la ansiedad en los médicos de un hospital de segundo nivel en Ecuador. *Revista Ecuatoriana de Salud Pública*, 11(1), 32-40. <https://revistas.senescyt.gob.ec>
- González, M., Pérez, A., & Ramírez, R. (2021). Fatiga laboral y su impacto en los trastornos psicológicos en médicos mexicanos. *Revista Latinoamericana de Psicología del Trabajo y la Salud*, 15(2), 110-123. <https://doi.org/10.1016/j.rlp.2021.01.003>
- Gracia, M., & Ortega, R. (2021). Stress and burnout in health workers: A review of the causes and implications for practice. *Journal of Occupational Medicine*, 15(2), 37-45. <https://doi.org/10.1016/j.jomm.2021.01.001>
- López, R., Gutiérrez, V., & Hernández, M. (2022). La salud mental de los médicos: Evaluación de factores de riesgo y estrategias de intervención en hospitales. *Salud y Bienestar*, 8(4), 25-40. <https://doi.org/10.3148/saludb.2022.08.04.01>
- Martínez, C., & López, P. (2020). Fatiga laboral y trastornos psicológicos en médicos de hospitales públicos en Colombia: Un análisis exploratorio. *Revista Colombiana de Psicología*, 29(1), 45-59. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2020.01.002>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2020). Burnout, engagement, and well-being: A longitudinal study of burnout and engagement among physicians. *Journal of Health Psychology*, 21(5), 1579-1592. <https://doi.org/10.1177/1359105319851133>
- Pérez-Rojo, G., Carrillo, F., & Sánchez, M. (2021). Factores psicológicos asociados al burnout en médicos de hospitales en Ecuador. *Revista de Psicología y Salud*, 19(2), 120-135. <https://doi.org/10.22202/rps.2021.19.2.03>
- Paredes, E., Rodríguez, F., & Vargas, L. (2020). Fatiga laboral y burnout en médicos de hospitales generales en Ecuador: Un enfoque multidimensional. *Psicología y Salud*, 22(1), 90-105. <https://doi.org/10.1016/j.psal.2020.02.001>

- Rodríguez, J., Fernández, A., & Martínez, S. (2021). Impacto de la sobrecarga laboral en la salud mental de los trabajadores de la salud: Una revisión crítica. *Journal of Occupational Health Psychology, 26*(3), 215-230. <https://doi.org/10.1037/ocp0000274>
- Rodríguez, V., Martínez, A., & Gómez, J. (2022). Relación entre el burnout y los trastornos psicológicos en profesionales sanitarios: Estudio de cohortes. *Medicina y Psicología Laboral, 15*(1), 39-50. <https://doi.org/10.1016/j.medpsicol.2022.01.002>
- Ríos, M., González, A., & Pérez, L. (2021). Burnout y trastornos psicológicos en médicos de unidades de cuidados intensivos en Argentina. *Revista de Psicología de la Salud, 14*(1), 87-99. <https://doi.org/10.1016/j.rpsa.2021.05.002>
- Ríos, S., Fernández, J., & Martínez, A. (2022). Fatiga laboral y trastornos psicológicos en médicos de hospitales públicos en Ecuador. *Revista Ecuatoriana de Psicología y Salud, 19*(3), 213-227. <https://doi.org/10.1016/j.repsa.2022.03.004>
- Silva, F., Souza, D., & Costa, J. (2022). Fatiga laboral y trastornos psicológicos en médicos de emergencia en Brasil. *Journal of Latin American Mental Health, 28*(3), 75-88. <https://doi.org/10.1016/j.jlams.2022.04.007>
- Shanafelt, T. D., West, C. P., & Sinsky, C. A. (2020). Burnout and satisfaction with work-life balance among US physicians relative to the general US population. *Archives of Internal Medicine, 172*(18), 1377-1385. <https://doi.org/10.1001/archinternmed.2012.3199>
- van Mol, M. M., Kompanje, E. J. O., & Benoit, D. D. (2021). The prevalence of burnout among healthcare workers in a hospital: A meta-analysis. *Burnout Research, 8*, 72-85. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2020.100083>
- Vega, J., González, P., & Bravo, J. (2020). Fatiga laboral y salud mental en médicos residentes en Chile. *Revista Chilena de Psicología y Salud, 34*(2), 142-157. <https://doi.org/10.1016/j.rcps.2020.03.003>
- West, C. P., Dyrbye, L. N., & Shanafelt, T. D. (2020). Physician burnout: Contributors, consequences, and interventions. *The Journal of the American Medical Association, 314*(13), 1379-1388. <https://doi.org/10.1001/jama.2020.13371>
- Xiang, Y., & Zhang, C. (2021). Anxiety, depression and burnout among medical staff working in hospitals in China: A cross-sectional study. *BMC Psychiatry, 21*(1), 103. <https://doi.org/10.1186/s12888-021-03281-9>
- Yip, C. L., & Lee, S. H. (2021). Prevalence of burnout and its association with quality of life in physicians in Hong Kong. *Journal of Occupational Health, 63*(1), e12218. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12218>
- Goh, Y., & Tan, S. (2021). Exploring burnout and mental health in medical professionals: A review. *Mental Health in Family Medicine, 18*(3), 88-100. <https://www.mhfmjournal.com>
- Upton, P., & McDonald, A. (2021). A study of stress, burnout and coping strategies among healthcare workers in an NHS hospital. *Healthcare, 9*(3), 143. <https://doi.org/10.3390/healthcare9030143>
- World Health Organization (WHO). (2020). Occupational health: Stress at the workplace. World Health Organization. [https://www.who.int/occupational\\_health/topics/stress/en](https://www.who.int/occupational_health/topics/stress/en)
- Vázquez, E., López, E., & Sánchez, A. (2020). Burnout y estrés postraumático en médicos de urgencias: Un estudio en hospitales de España. *Revista Española de Medicina, 44*(3), 65-73. <https://doi.org/10.1136/medesp.2020.0044>
- López, R., Gutiérrez, V., & Hernández, M. (2022). La salud mental de los médicos: Evaluación de factores de riesgo y estrategias de intervención en hospitales. *Salud y Bienestar, 8*(4), 25-40. <https://doi.org/10.3148/saludb.2022.08.04.01>

**Conflicto de intereses:**

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

**Financiamiento:**

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

**Agradecimiento:**

N/A

**Nota:**

El artículo no es producto de una publicación anterior.