



*Los Factores de Riesgos Psicosociales y su Incidencia en el Absentismo Laboral en el Personal Administrativo del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro De Guaranda*

*Psychosocial Risk Factors and Their Impact on Work Absenteeism in the Administrative Staff of the Alfredo Noboa Montenegro De Guaranda General Hospital*

*Os fatores de risco psicossocial e a sua incidência no absentismo laboral no pessoal administrativo do Hospital Geral Alfredo Noboa Montenegro De Guaranda*

Tatiana Elizabeth Fierro-Taco <sup>I</sup>

[tatyfierro5@gmail.com](mailto:tatyfierro5@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0008-6979-3201>

Francisco Paúl Pérez-Salas <sup>II</sup>

[francisco.perez@unach.com.ec](mailto:francisco.perez@unach.com.ec)

<https://orcid.org/0000-0002-5866-3320>

**Correspondencia:** [tatyfierro5@gmail.com](mailto:tatyfierro5@gmail.com)

Ciencias Técnicas y Aplicadas  
Artículo de Investigación

\* **Recibido:** 09 de julio de 2024 \* **Aceptado:** 25 de agosto de 2024 \* **Publicado:** 19 de septiembre de 2024

- I. Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador.
- II. Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador.

## Resumen

El estudio sobre los factores de riesgos psicosociales y su incidencia en el absentismo laboral en el personal administrativo del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro de Guaranda revela importantes hallazgos. Los riesgos psicosociales incluyen factores como el estrés laboral, la carga de trabajo, el ambiente laboral, la falta de apoyo social y las condiciones organizativas, los cuales afectan significativamente la salud mental y física el estrés laboral surge como uno de los principales factores de riesgo. Este estrés puede derivar de la alta demanda de trabajo, las presiones para cumplir con plazos ajustados y las expectativas elevadas sin el apoyo necesario. La carga de trabajo excesiva y la falta de control sobre las tareas asignadas también contribuyen al estrés, llevando a sentimientos de angustia, el ambiente laboral y las relaciones interpersonales dentro del hospital son otros factores críticos, un ambiente laboral negativo, caracterizado por conflictos, falta de comunicación efectiva y apoyo insuficiente por parte de colegas y supervisores, puede incrementar el riesgo de absentismo. La percepción de injusticia o favoritismo dentro de la organización también puede afectar negativamente la motivación y la competencia, además, las condiciones organizativas, como la falta de recursos adecuados, la infraestructura deficiente y la inadecuada gestión del personal, agravan los riesgos psicosociales. La insatisfacción con las condiciones laborales y la percepción de falta de reconocimiento y oportunidades de desarrollo profesional, el estudio concluye que para reducir el absentismo laboral en el personal administrativo del hospital, es esencial abordar los factores de riesgos psicosociales mediante estrategias integrales, estas incluyen la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción de un ambiente laboral positivo, el fortalecimiento de la comunicación y el apoyo social, y la implementación de políticas organizativas que reconozcan y valoren el bienestar de los empleados.

**Palabras Claves:** Riesgo Psicosocial; Absentismo; Riesgo Laboral; Personal; Carga Laboral.

## Abstract

The study on psychosocial risk factors and their impact on absenteeism in administrative staff at the Alfredo Noboa Montenegro General Hospital in Guaranda reveals important findings. Psychosocial risks include factors such as work stress, workload, work environment, lack of social support and organizational conditions, which significantly affect mental and physical health. Work stress emerges as one of the main risk factors. This stress can result from high work demands,

pressures to meet tight deadlines and high expectations without the necessary support. Excessive workload and lack of control over assigned tasks also contribute to stress, leading to feelings of distress. The work environment and interpersonal relationships within the hospital are other critical factors. A negative work environment, characterized by conflicts, lack of effective communication and insufficient support from colleagues and supervisors, can increase the risk of absenteeism. The perception of injustice or favoritism within the organization can also negatively affect motivation and competence, in addition, organizational conditions such as lack of adequate resources, poor infrastructure and inadequate personnel management aggravate psychosocial risks. Dissatisfaction with working conditions and the perception of lack of recognition and professional development opportunities, the study concludes that to reduce absenteeism in hospital administrative staff, it is essential to address psychosocial risk factors through comprehensive strategies, these include improving working conditions, promoting a positive work environment, strengthening communication and social support, and implementing organizational policies that recognize and value employee well-being.

**Keywords:** Psychosocial Risk; Absenteeism; Occupational Risk; Personnel; Workload.

## Resumo

O estudo sobre os fatores de risco psicossocial e o seu impacto no absentismo laboral do pessoal administrativo do Hospital Geral Alfredo Noboa Montenegro de Guaranda revela resultados importantes. Os riscos psicossociais incluem factores como o stress no trabalho, a carga de trabalho, o ambiente de trabalho, a falta de apoio social e de condições organizacionais, que afectam significativamente a saúde mental e física. Este stress pode resultar de elevadas exigências de trabalho, pressões para cumprir prazos apertados e grandes expectativas sem o apoio necessário. A carga de trabalho excessiva e a falta de controlo sobre as tarefas atribuídas também contribuem para o stress, levando a sentimentos de angústia, o ambiente de trabalho e as relações interpessoais dentro do hospital são outros factores críticos, um ambiente de trabalho negativo, caracterizado por conflitos, a falta de comunicação eficaz e o apoio insuficiente por parte dos colegas e dos supervisores pode aumentar o risco de absentismo. A percepção de injustiça ou favoritismo dentro da organização também pode afectar negativamente a motivação e a competência, além disso, as condições organizacionais, tais como falta de recursos adequados, infra-estruturas deficientes e gestão de pessoal inadequada, agravam os riscos psicossociais. Insatisfação com as condições de

trabalho e a percepção de falta de reconhecimento e oportunidades de desenvolvimento profissional, o estudo conclui que para reduzir o absentismo laboral do pessoal administrativo hospitalar, é essencial abordar os factores de risco psicossociais através de estratégias abrangentes, que incluem a melhoria das condições de trabalho, a promoção de um ambiente de trabalho positivo, reforçando a comunicação e o apoio social e implementando políticas organizacionais que reconheçam e valorizem o bem-estar dos colaboradores.

**Palavras-chave:** Risco Psicossocial; Absentismo; Risco Ocupacional; Funcionários; Carga de trabalho.

## Introducción

El absentismo laboral es un fenómeno complejo que afecta a las organizaciones de diversas maneras, influyendo negativamente en la productividad, la eficiencia y la calidad de los servicios ofrecidos, en el contexto de los servicios de salud, como es el caso del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro de Guaranda, el impacto del ausentismo puede ser aún más crítico debido a la naturaleza esencial y urgente de la atención médica. Por tanto, comprender los factores que contribuyen al absentismo laboral es crucial para desarrollar estrategias efectivas que promuevan la asistencia y el desempeño de los empleados, particularmente del personal administrativo, cuya función es vital para el funcionamiento.

Entre los diversos factores que pueden influir en el absentismo laboral, los riesgos psicossociales han recibido creciente atención en la literatura académica y en la práctica organizativa, los riesgos psicossociales se refieren a aquellas condiciones del entorno laboral que tienen el potencial de causar daño psicológico o social a los empleados, tales como el estrés laboral, la carga de trabajo excesiva, las relaciones interpersonales conflictivas, la falta de apoyo social, y las condiciones organizativas deficientes.

El estrés laboral es uno de los principales riesgos psicossociales que pueden influir en el absentismo laboral, en el ámbito administrativo del hospital, el estrés puede derivar de una carga de trabajo elevada, plazos ajustados, expectativas altas y la presión constante por mantener un rendimiento óptimo, la falta de control sobre las tareas asignadas y la ausencia de recursos adecuados para cumplir con las responsabilidades también pueden contribuir al estrés, afectando negativamente la salud física y mental de los empleados y aumentando la probabilidad de ausencias.

La carga de trabajo es otro factor crítico, una carga de trabajo excesiva puede llevar al agotamiento, una condición caracterizada por la fatiga extrema, la disminución de la eficacia y una actitud cínica hacia el trabajo, el agotamiento no solo reduce la capacidad de los empleados para desempeñarse de manera efectiva, sino que también incrementa la propensión a tomar días de descanso, ya sea por enfermedad o por la necesidad de recuperarse del desgaste físico y emocional.

El ambiente laboral, las relaciones interpersonales juegan un papel crucial en la experiencia laboral de los empleados, un ambiente de trabajo negativo, caracterizado por conflictos frecuentes, falta de comunicación efectiva y apoyo social insuficiente, puede aumentar significativamente el riesgo de absentismo. Las relaciones tensas con colegas o supervisores, la percepción de injusticia o favoritismo, y la falta de cohesión y colaboración en el equipo pueden llevar a una mayor insatisfacción laboral y, en consecuencia, a un mayor número de empleados.

Las condiciones organizativas también son determinantes importantes, los factores como la falta de recursos adecuados, la infraestructura deficiente y la gestión inadecuada del personal pueden exacerbar los riesgos psicosociales, la percepción de un ambiente laboral injusto o desfavorable, la falta de reconocimiento y las oportunidades limitadas para el desarrollo profesional pueden desmotivar a los empleados y aumentar su propensión al absentismo.

En el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro de Guaranda, estas problemáticas son particularmente relevantes dado el contexto de los servicios de salud en Ecuador, la presión constante por ofrecer atención de calidad en un entorno con recursos limitados puede exacerbar los riesgos psicosociales y contribuir al absentismo laboral, además, el personal administrativo, aunque no está directamente involucrado en la atención médica, juega un rol crucial en la gestión de las operaciones del hospital, y su ausencia puede tener repercusiones significativas en la eficiencia y calidad.

Para abordar efectivamente el absentismo laboral, es esencial una comprensión integral de los factores de riesgos psicosociales y su incidencia en el personal administrativo del hospital, esto implica no sólo identificar y evaluar estos factores, sino también desarrollar e implementar estrategias que promuevan un ambiente laboral saludable y de apoyo, intervenciones como la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción de un ambiente positivo, el fortalecimiento de la comunicación y el apoyo social, y la implementación de políticas organizativas que valoren el bienestar de los empleados son cruciales para reducir el absentismo y mejorar la salud.

La metodología utilizada en el estudio fue la cualitativa pues ayudará a realizar un correcto análisis de los factores de riesgos psicosociales y su incidencia en el ausentismo laboral en el personal administrativo del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro de Guaranda incluyó entrevistas semiestructuradas y grupos focales. Se seleccionaron participantes representantes del personal administrativo para explorar sus experiencias y percepciones sobre el estrés laboral, la carga de trabajo y las relaciones interpersonales. Además, se realizaron observaciones directas del entorno laboral para contextualizar los hallazgos, el análisis de datos se llevó a cabo mediante la codificación temática, permitiendo identificar patrones y tendencias relevantes que contribuyen al ausentismo laboral.

Por lo que, los factores de riesgos psicosociales tienen una incidencia significativa en el ausentismo laboral del personal administrativo del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro de Guaranda. Abordar estos riesgos de manera efectiva es esencial para mejorar la asistencia, la satisfacción y el desempeño de los empleados, lo que, en última instancia, contribuirá a la eficiencia y calidad de los servicios hospitalarios.

### **Riesgo Psicosocial**

El riesgo psicosocial se refiere a aquellos aspectos de la organización del trabajo y del contexto social que tienen el potencial de causar daño psicológico o físico a los empleados, estos riesgos pueden derivarse de la organización del trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, los riesgos psicosociales incluyen factores como el estrés laboral, la carga de trabajo excesiva, la falta de control sobre el trabajo, las demandas emocionales, el conflicto de roles y la falta de apoyo social. (Moreno Jimenez , 2011).

El estrés laboral es uno de los riesgos psicosociales más prevalentes y perjudiciales, se produce cuando las demandas del trabajo superan la capacidad de la persona para hacerles frente, este estrés puede tener múltiples fuentes, incluyendo plazos ajustados, alta carga de trabajo, responsabilidades poco claras y la presión constante para mantener un rendimiento óptimo, los efectos del estrés laboral pueden ser devastadores, afectando tanto la salud mental como física de los empleados, y contribuyendo al ausentismo laboral. (Del Hoyo Delgado , 2004).

La carga de trabajo excesiva es otro factor crítico, cuando los empleados se ven abrumados por la cantidad de tareas que deben realizar, pueden experimentar agotamiento, una condición caracterizada por fatiga extrema, disminución de la eficacia y una actitud cínica hacia el trabajo, el

agotamiento no solo reduce la capacidad de los empleados para desempeñarse de manera efectiva, sino que también incrementa la propensión a tomar días de descanso, ya sea por enfermedad o por la necesidad de recuperarse del desgaste físico. (Peña Ponce y otros, 2022).

Las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo también juegan un papel crucial en la experiencia laboral de los empleados. Un ambiente laboral negativo, caracterizado por conflictos frecuentes, falta de comunicación efectiva y apoyo social insuficiente, puede aumentar significativamente el riesgo de problemas de salud mental. Las relaciones tensas con colegas o supervisores, la percepción de injusticia o favoritismo, y la falta de cohesión y colaboración en el equipo pueden llevar a una mayor insatisfacción laboral. (Castro Ramirez y otros, 2021).

Las condiciones organizativas son otro aspecto importante de los riesgos psicosociales. Factores como la falta de recursos adecuados, la infraestructura deficiente y la gestión inadecuada del personal pueden exacerbar estos riesgos. La percepción de un ambiente laboral injusto o desfavorable, la falta de reconocimiento y las oportunidades limitadas para el desarrollo profesional pueden desmotivar a los empleados y aumentar su propensión al absentismo. (Rivera Porras , 2018).

La prevención y gestión de los riesgos psicosociales requieren un enfoque integral que incluya la evaluación y el monitoreo continuo de los factores de riesgo, la implementación de medidas preventivas y correctivas, y la promoción de un ambiente laboral saludable. Las estrategias efectivas pueden incluir la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción de la participación y el control de los empleados sobre sus tareas, el fortalecimiento de la comunicación y el apoyo social, y la implementación de políticas organizacionales que valoren el bienestar de los empleados. (González de Lara y Sarria, 2013).

### **Absentismo Laboral**

El absentismo laboral es un fenómeno complejo y multifacético que afecta a las organizaciones de diversas maneras. Se define como la ausencia de un empleado de su lugar de trabajo durante las horas en las que debería estar presente. Esta ausencia puede ser voluntaria o involuntaria y puede tener causas justificadas o injustificadas, el absentismo laboral no sólo impacta negativamente en la productividad y eficiencia de una organización, sino que también puede tener repercusiones significativas en términos económicos. (Tatamuez Tarapues y otros, 2019).

Uno de los principales desafíos del absentismo laboral es su capacidad para disminuir la productividad de una organización, cuando un empleado está ausente, las tareas y responsabilidades que le corresponden deben ser asumidas por otros miembros del equipo o permanecer incompletas hasta su regreso, esto puede llevar a una sobrecarga de trabajo para los empleados presentes, lo que a su vez puede generar estrés y reducir la moral del equipo, además, las ausencias frecuentes pueden afectar la continuidad del trabajo y la calidad de los servicios prestados. (Ferro Soto y otros, 2014).

Las causas del absentismo laboral son variadas y pueden agruparse en varias categorías, entre las más numerosas se encuentran los problemas de salud, tanto físicos como mentales, las enfermedades, ya sean agudas o crónicas, pueden requerir que los empleados tomen tiempo libre para recuperarse, además, los trastornos de salud mental como la depresión y la ansiedad son cada vez más reconocidos como factores importantes que afectan. (Vallejo, Arguello Tomas , & Mañas Rodriguez , 2018).

Los factores psicosociales también juegan un papel crucial en el absentismo laboral, el estrés relacionado con el trabajo, la insatisfacción laboral y las malas relaciones interpersonales en el lugar de trabajo pueden llevar a los empleados a ausentarse con mayor frecuencia. La falta de reconocimiento, la carga de trabajo excesiva y la falta de apoyo social son factores que pueden aumentar la incidencia del absentismo laboral. (Garcia Pazmiño & Morales Vela , 2019).

Otro factor importante a considerar es el entorno organizacional, las políticas y la cultura de la organización pueden influir significativamente en las tasas de absentismo, un ambiente de trabajo negativo, caracterizado por la falta de comunicación efectiva, la percepción de injusticia y la falta de oportunidades de desarrollo profesional, puede aumentar las ausencias. Por otro lado, un entorno laboral positivo, que fomenta el bienestar y la satisfacción de los empleados. (García Solarte , 2009).

Para abordar el ausentismo laboratoro de manera efectiva, las organizaciones cruciales que las organizaciones implementan estrategias integrales que aborden tanto las causas directas como los factores subyacentes, este puede incluir la mejora de las Condiciones de Trabajo, la promoción del Bienestar Físico y Mental de los Empleados, La Implementación de Políticas Laborales Flexibles. (Carranco , 2024).

El absentismo laboral es un problema significativo que requiere una comprensión profunda de sus causas y efectos. Al adoptar un enfoque proactivo y centrado en el bienestar de los empleados, las

organizaciones pueden mitigar los efectos negativos del absentismo y fomentar un entorno de trabajo más saludable y productivo. (Martinez & Jané, 2014).

### **Impacto del Absentismo Laboral en el Desempeño Empresarial**

El absentismo laboral, entendido como la falta de asistencia al trabajo durante las horas estipuladas, es un fenómeno que afecta a la mayoría de las organizaciones en todo el mundo. Su impacto en el desempeño empresarial es significativo y multifacético, afectando la productividad, la moral del personal, los costos operativos y la calidad del servicio o producto ofrecido. Este análisis detallará los principales efectos del absentismo laboral en el desempeño empresarial y propondrá algunas estrategias para mitigarlo. (Díaz Muñoz y otros, 2005).

### **Productividad y Eficiencia**

Uno de los impactos más directos del ausentismo laboral es la disminución de la productividad. Cuando un empleado está ausente, sus tareas deben ser redistribuidas entre los empleados presentes o quedar pendientes hasta su regreso. Esto puede llevar a una sobrecarga de trabajo para los empleados que están cubriendo las ausencias, lo cual a su vez puede reducir su eficiencia y aumentar los errores. Además, las ausencias pueden interrumpir el flujo de trabajo y los procesos operativos, especialmente en entornos donde el trabajo en equipo y la coordinación son cruciales. (Borda y otros, 2017).

### **Costos Operativos**

El ausentismo laboral también tiene un impacto financiero directo en las empresas. Los costos pueden incluir el pago de horas extras a los empleados que cubren las ausencias, la contratación de personal temporal, y los costos administrativos asociados con la gestión de las ausencias. Además, las ausencias prolongadas pueden acarrear costos adicionales en términos de seguros y beneficios. Según estudios, el absentismo puede representar un porcentaje significativo de los costos totales de personal, lo que afecta la rentabilidad de la empresa. (Castro Ramirez y otros, 2021)

### **Moral y Satisfacción del Personal**

El impacto del absentismo laboral en la moral y satisfacción del personal no debe subestimarse. Cuando los empleados tienen que cubrir repetidamente las ausencias de sus colegas, pueden sentir

una carga de trabajo injusta y experimentar mayores niveles de estrés. Esto puede llevar a una disminución de la moral, una mayor rotación de personal y, eventualmente, más absentismo. Un círculo vicioso puede desarrollarse, donde el absentismo genera más absentismo, exacerbando los problemas personales y operativos. (Vallejo, Arguello Tomas , & Mañas Rodriguez , 2018).

### **Calidad del Servicio o Producto**

La calidad del servicio o producto ofrecido por una empresa también puede verse afectada por el absentismo laboral. En industrias donde la atención al cliente es fundamental, como el comercio minorista o la hospitalidad, las ausencias pueden llevar a una disminución en la calidad del servicio, tiempos de espera más largos y una experiencia negativa para el cliente. En la fabricación y producción, las ausencias pueden resultar en una menor calidad del producto debido a errores y la falta de supervisión adecuada. (Borda y otros, 2017).

### **Estrategias para Mitigar el Ausentismo Laboral**

Para mitigar los impactos negativos del ausentismo laboral, las empresas deben adoptar un enfoque proactivo y multifacético. Entre una de las maneras de mitigar el absentismo laboral es mejora de las condiciones de trabajo, crear un ambiente de trabajo positivo y saludable puede reducir significativamente el ausentismo. Esto incluye asegurar condiciones de trabajo seguras, proporcionar recursos adecuados y promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. (Garcia Pazmiño & Morales Vela , 2019).

### **El riesgo Psicosocial en las Casas de Salud**

El riesgo psicosocial en los hospitales es un tema crucial, ya que estos entornos laborales son altamente exigentes y estresantes. Los riesgos psicosociales se refieren a aquellos aspectos del diseño y la gestión del trabajo, así como de su contexto social y organizativo, que tienen el potencial de causar daño psicológico o físico a los empleados. Estos riesgos pueden manifestarse de diversas formas, como estrés, ansiedad, depresión y agotamiento emocional, y pueden tener efectos negativos tanto en los trabajadores como en la calidad de la atención que se brinda a los pacientes. (González de Lara y Sarria, 2013).

## **Factores Contribuyentes**

### **Carga de Trabajo**

Uno de los principales factores de riesgo psicosocial en los hospitales es la carga de trabajo. Los profesionales de la salud, especialmente médicos y enfermeras, a menudo enfrentan jornadas laborales largas y exigentes, la presión constante para atender a un gran número de pacientes, junto con la responsabilidad de tomar decisiones críticas, puede llevar a niveles significativos de estrés, la sobrecarga de trabajo puede resultar en errores médicos, lo que a su vez aumenta el estrés y la ansiedad entre los trabajadores de la salud. (Del Hoyo Delgado , 2004).

### **Exposición a Situaciones Traumáticas**

Los hospitales son lugares donde se tratan emergencias médicas y enfermedades graves, lo que expone a los trabajadores a situaciones traumáticas de manera regular, ver el sufrimiento y la muerte de los pacientes, y brindar apoyo a sus familias, puede tener un impacto emocional profundo, la exposición repetida a estas situaciones puede llevar al desarrollo de trastornos como el síndrome de burnout y el trastorno de estrés postraumático (TEPT).

### **Ambiente de Trabajo**

El ambiente de trabajo en los hospitales también puede contribuir a los riesgos psicosociales, la falta de recursos, el equipo insuficiente o inadecuado, y las instalaciones deficientes pueden aumentar la presión sobre los trabajadores, además, los conflictos interpersonales y la falta de apoyo social en el lugar de trabajo pueden agravar los niveles de estrés, un ambiente laboral negativo puede disminuir la moral y aumentar la rotación del personal, afectando así la estabilidad y la eficiencia del hospital. (Moreno Jimenez , 2011).

### **Turnos y Horarios Irregulares**

Los turnos nocturnos y los horarios irregulares son comunes en los hospitales y pueden afectar significativamente la salud mental y física de los trabajadores, la alteración del ritmo circadiano y la falta de sueño adecuado pueden llevar a la fatiga crónica, disminuyendo la capacidad de los trabajadores para manejar el estrés y realizar sus tareas de manera efectiva. Además, estos horarios pueden interferir con la vida personal y social de los empleados, generando un desequilibrio entre el trabajo y la vida personal. (Garcia Pazmiño & Morales Vela , 2019).

## Falta de Apoyo y Reconocimiento

La falta de apoyo por parte de la administración y la carencia de reconocimiento por el trabajo realizado son factores que pueden aumentar los niveles de estrés y disminuir la satisfacción laboral, los trabajadores de la salud a menudo se sienten infravalorados y no reconocidos por sus esfuerzos, lo que puede llevar a la desmotivación y el agotamiento emocional. (Tatamuez Tarapues y otros, 2019).

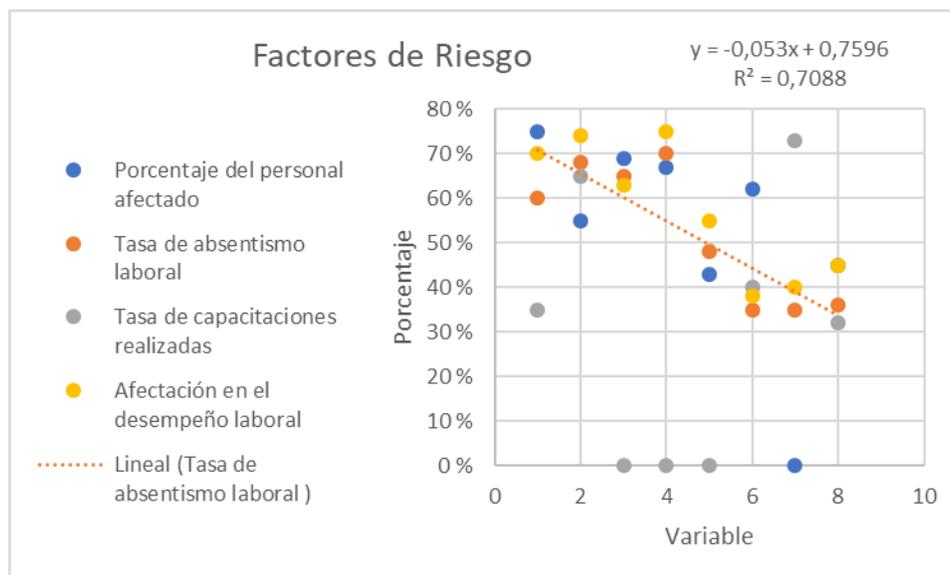
## Resultados

*Tabla 1: Factores de Riesgo Psicosocial*

<b>Factor de Riesgo Psicosocial</b>	<b>Porcentaje del personal afectado</b>	<b>Tasa de absentismo laboral</b>	<b>Tasa de capacitaciones realizadas</b>	<b>Afectación en el desempeño laboral</b>
<b>Carga de trabajo</b>	75 %	60 %	35 %	70 %
<b>Falta de apoyo de superiores</b>	55 %	68 %	65 %	74 %
<b>Estrés laboral</b>	69 %	65 %	0 %	63 %
<b>Ambiente de trabajo inadecuado</b>	67 %	70 %	0 %	75 %
<b>Conciliación trabajo-vida personal</b>	43 %	48 %	0 %	55 %
<b>Comunicación deficiente</b>	62 %	35 %	40 %	38 %
<b>Falta de reconocimiento</b>	60 %	35 %	73 %	40 %
<b>Agotamiento emocional</b>	45 %	36 %	32 %	45 %

*Elaborado Por: Tatiana Fierro*

Gráfico N 1: Regresión Lineal



Elaborado Por: Tatiana Fierro

## Análisis

Para interpretar la tabla de factores de riesgo psicosocial en relación con el personal afectado, la tasa de absentismo laboral, la tasa de capacitaciones realizadas y la afectación en el desempeño laboral, consideremos cada factor por separado y cómo se manifiestan sus impactos en las métricas proporcionadas:

### Carga de trabajo

- Porcentaje del personal afectado: 75%
- Tasa de absentismo laboral: 60%
- Tasa de capacitaciones realizadas: 35%
- Afectación en el desempeño laboral: 70%

Interpretación: Un alto porcentaje de personal se ve afectado por una carga excesiva de trabajo, lo cual se traduce en una tasa significativa de absentismo y una baja tasa de capacitaciones, indicando que el personal podría estar sobrecargado y no puede participar en oportunidades de desarrollo. La afectación en el desempeño laboral también es alta, sugiriendo que la carga de trabajo está directamente relacionada con una reducción en la eficiencia y efectividad del personal.

### **Falta de apoyo de superiores**

- Porcentaje del personal afectado: 55%
- Tasa de absentismo laboral: 68%
- Tasa de capacitaciones realizadas: 65%
- Afectación en el desempeño laboral: 74%

Interpretación: La falta de apoyo de superiores afecta a una proporción considerable del personal, con una alta tasa de absentismo. Aunque la tasa de capacitaciones realizadas es relativamente alta, la ausencia de apoyo claramente tiene un impacto negativo en el desempeño laboral, que es bastante alto, sugiriendo una relación directa entre la falta de apoyo y el deterioro en el desempeño.

### **Estrés laboral**

- Porcentaje del personal afectado: 69%
- Tasa de absentismo laboral: 65%
- Tasa de capacitaciones realizadas: 0%
- Afectación en el desempeño laboral: 63%

Interpretación: El estrés laboral afecta a una gran parte del personal y se asocia con una alta tasa de absentismo. La ausencia total de capacitaciones sugiere que el estrés puede estar impidiendo que el personal participe en el desarrollo profesional, lo cual, junto con la afectación considerable en el desempeño, refleja una clara necesidad de abordar el estrés para mejorar tanto el bienestar del personal como su rendimiento.

### **Ambiente de trabajo inadecuado**

- Porcentaje del personal afectado: 67%
- Tasa de absentismo laboral: 70%
- Tasa de capacitaciones realizadas: 0%
- Afectación en el desempeño laboral: 75%

Interpretación: Un ambiente de trabajo inadecuado afecta a una gran parte del personal, causando una alta tasa de absentismo y nula participación en capacitaciones. La afectación en el desempeño

laboral es la más alta entre los factores listados, indicando que un ambiente de trabajo inadecuado tiene un impacto severo en el rendimiento del personal.

### **Conciliación trabajo-vida personal**

- Porcentaje del personal afectado: 43%
- Tasa de absentismo laboral: 48%
- Tasa de capacitaciones realizadas: 0%
- Afectación en el desempeño laboral: 55%

Interpretación: Aunque la conciliación trabajo-vida personal afecta a una menor proporción de personal comparado con otros factores, su impacto sigue siendo notable. La tasa de absentismo es moderada y también se observa la ausencia de capacitaciones. La afectación en el desempeño laboral es significativa, lo que indica que problemas en la conciliación entre el trabajo y la vida personal afectan negativamente el rendimiento del personal.

### **Comunicación deficiente**

- Porcentaje del personal afectado: 62%
- Tasa de absentismo laboral: 35%
- Tasa de capacitaciones realizadas: 40%
- Afectación en el desempeño laboral: 38%

Interpretación: La comunicación deficiente afecta a una parte considerable del personal, pero la tasa de absentismo es relativamente baja en comparación con otros factores. La tasa de capacitaciones realizadas es moderada, y la afectación en el desempeño laboral es la más baja de todos los factores, sugiriendo que, aunque importante, la comunicación deficiente tiene un impacto menos severo en el desempeño comparado con otros factores.

### **Falta de reconocimiento**

- Porcentaje del personal afectado: 60%
- Tasa de absentismo laboral: 35%
- Tasa de capacitaciones realizadas: 73%
- Afectación en el desempeño laboral: 40%

Interpretación: La falta de reconocimiento afecta a una cantidad significativa de personal, pero con una tasa de absentismo relativamente baja y una alta tasa de capacitaciones. Esto sugiere que, aunque el reconocimiento es importante, el impacto en el desempeño es menor comparado con otros factores, y el personal sigue participando en capacitaciones.

### **Agotamiento emocional**

- Porcentaje del personal afectado: 45%
- Tasa de absentismo laboral: 36%
- Tasa de capacitaciones realizadas: 32%
- Afectación en el desempeño laboral: 45%

Interpretación: El agotamiento emocional afecta a una menor proporción del personal en comparación con otros factores, con una tasa de absentismo relativamente baja y una baja tasa de capacitaciones. La afectación en el desempeño laboral también es moderada, indicando que el agotamiento emocional tiene un impacto notable pero no tan extremo como algunos otros factores.

### **Discusión**

El análisis de los factores de riesgos psicosociales y su incidencia en el absentismo laboral del personal administrativo del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro de Guaranda revela una relación significativa entre estos riesgos y el ausentismo, los riesgos psicosociales, tales como la carga de trabajo excesiva, el estrés crónico, la falta de apoyo social y organizativo, y los conflictos interpersonales, son factores que pueden afectar negativamente el bienestar y la salud mental de los empleados administrativos.

Uno de los factores más destacados es la carga de trabajo excesiva, los empleados administrativos suelen enfrentarse a una gran cantidad de tareas y responsabilidades, lo que puede generar un estrés considerable, la sobrecarga de trabajo no solo afecta la productividad, sino que también puede llevar a problemas de salud, como el agotamiento y la ansiedad, este estrés crónico puede resultar en un aumento del absentismo, ya que los empleados buscan recuperarse del agotamiento físico y emocional.

Otro factor crítico es la falta de apoyo social y organizativo, en un entorno hospitalario, el apoyo de colegas y supervisores es esencial para mantener un ambiente de trabajo saludable, la falta de

comunicación efectiva, el reconocimiento insuficiente y el escaso apoyo emocional pueden contribuir al sentimiento de aislamiento y desmotivación entre los empleados administrativos, este ambiente puede aumentar la probabilidad de absentismo, ya que los empleados no se sienten valorados ni respaldados en su trabajo.

Los conflictos interpersonales también juegan un papel significativo en el absentismo laboral, los problemas de comunicación, las diferencias personales y los desacuerdos sobre las responsabilidades laborales pueden crear un entorno de trabajo hostil, estos conflictos no resueltos pueden aumentar el estrés y la insatisfacción laboral, llevando a los empleados a tomar más días de descanso para evitar el ambiente negativo.

El entorno físico del lugar de trabajo, incluyendo la calidad del espacio, el equipamiento disponible y las condiciones ergonómicas, también puede influir en el bienestar de los empleados, un entorno físico deficiente puede contribuir a problemas de salud física y estrés adicional, incrementando así el absentismo.

En conclusión, los factores de riesgos psicosociales tienen una incidencia significativa en el absentismo laboral del personal administrativo del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro de Guaranda, la carga de trabajo excesiva, el estrés crónico, la falta de apoyo social y organizativo, y los conflictos interpersonales son factores determinantes que afectan el bienestar y la salud mental de los empleados.

Para reducir el absentismo y mejorar la salud y el bienestar de los empleados administrativos, es esencial que el hospital implemente estrategias de gestión efectivas, esto incluye equilibrar la carga de trabajo, fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo, proporcionar recursos adecuados para el manejo del estrés, y resolver los conflictos interpersonales de manera constructiva, además, mejorar el entorno físico del lugar de trabajo puede contribuir a un ambiente más saludable y productivo. Al abordar estos riesgos psicosociales de manera integral, el hospital no solo mejorará la satisfacción y el bienestar de sus empleados, sino que también aumentará la eficiencia y la calidad del servicio administrativo, beneficiando así a toda la organización y a los pacientes que dependen de sus servicios.

## Referencias

1. Borda, M., Rolón , E., Díaz Piraquive , F., & Gonzalez , J. (2017). AUSENTISMO LABORAL: IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD Y ESTRATEGIAS DE CONTROL DESDE LOS PROGRAMAS DE SALUD EMPRESARIAL. Repositorio E-docUR, 4.
2. Carranco , C. (2024). Propuesta de un modelo de gestión para la seguridad industrial y salud ocupacional en empresas de Celaya. Revista Latinoamericana de ciencias sociales y humanidades , 5(3), 4.
3. Castro Ramirez , N., Alvarado Torres , W., Romero Jimenez, J., & Mondragón Sánchez , D. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. Ciencia Latina , 5(4), 3. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.766](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.766)
4. Del Hoyo Delgado , M. (2004). Estrés Laboral. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo .
5. Díaz Muñoz , R., Arroyo Varela , S., & Rodriguez Rodriguez , J. (2005). El absentismo laboral, entendido como la falta de asistencia al trabajo durante las horas estipuladas. Dialnet , 1.
6. Ferro Soto, C., Garcia Alonso , E., & Lareo Lodeiro, B. (2014). Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española. Revista Venezolana de Gerencia , 19(68), 3.
7. Garcia Pazmiño , M., & Morales Vela , G. (2019). FACTORES PSICOSOCIALES Y ABSENTISMO LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR. Revista científica retos de la ciencia , 3(6), 2.
8. García Solarte , M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración (42), 4.
9. González de Lara y Sarria, J. (2013). Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales: Análisis y Detección, Gestión y Superación. cem.
10. Martinez , R., & Jané, P. (2014). Ante la polisemia del término absentismo, un intento de concreción de las condiciones necesarias del concepto. Gestión y Análisis de Políticas Públicas, 6, 4.
11. Moreno Jimenez , B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(1), 3. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

12. Peña Ponce , D., Toala Pincay , M., & Toala Pincay , B. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *Recimund*, 4. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.29-40](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.29-40)
13. Rivera Porras , D. (2018). Gestión del riesgo psicosocial y organizacional, un análisis bibliométrico . *Universidad de Baja California*, 2. <https://doi.org/10.15649/2346030X.492>
14. Tatamuez Tarapues, R., Milena Dominguez, A., & Matabanchoy Tulcan , S. (2019). Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina . *Universidad y Salud* , 2. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22267/rus.192101.143>
15. Vallejo, D., Arguello Tomas , E., & Mañas Rodriguez , M. (2018). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema* , 17(2), 2.

© 2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).