



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



PROYECTO FINAL COMO OPCIÓN DE GRADO PARA LA MAESTRÍA EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1 CÓDIGO DEL PROYECTO

2 TITULO DEL PROYECTO

**BIENESTAR LABORAL Y EFICIENCIA DEL PERSONAL DE SALUD EN EL
HOSPITAL MATERNO INFANTIL JOSÉ DOMINGO DE OBALDÍA.**

3 INFORMACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación se desarrollará en el ámbito de la Administración de Recursos Humanos en el sector salud, ya que analizará la influencia de la gestión del bienestar laboral en la eficiencia del personal de salud. Asimismo, se vinculará con el área de Salud Ocupacional, dado que el bienestar laboral constituirá un factor determinante para la productividad y el desempeño del personal hospitalario.

4 INFORMACIÓN DEL INVESTIGADOR PRINCIPAL

Nombre: **Yoisy** Apellidos: **Montenegro**

Cédula: 4-755-397

Departamento: Estudios administrativos

Correo electrónico: yo.issy@hotmail.com

Teléfono/fax: Teléfono de oficina: Teléfono celular:

775-4221

69882447

Categoría:

5 INFORMACIÓN DE INVESTIGADORES

APELLIDO	NOMBRE	Cédula	EMAIL	CARGO
Montenegro Samudio	Yoisy Johana	4-755-397	yo.issy@hotmail.com	enfermera

6 FECHAS

Duración del proyecto (meses): **6 meses**

Fecha de inicio: enero **del 2025**

Fecha de terminación: septiembre del 2025

Fecha de aprobación por la VIP:

7. PROFESORA ASESORA: Sheyla Medina



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



**PROYECTO FINAL COMO OPCIÓN DE GRADO PARA
LA MAESTRÍA EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

TEMA:

BIENESTAR LABORAL Y EFICIENCIA DEL PERSONAL DE SALUD EN EL
HOSPITAL MATERNO INFANTIL JOSÉ DOMINGO DE OBALDÍA.

ELABORADO POR:

YOISY JOHANA MONTENEGRO SAMUDIO CED. 4-755-397

ASESOR:

Dra. Sheila Medina

2025

Índice

CAPÍTULO 1. Aspectos generales del Proyecto Final	6
1.1 Título del proyecto.....	6
1.1.1 Descripción del proyecto	6
• Resultados potenciales anticipados para un cambio positivo:	8
1.1.2 Objetivos del proyecto.....	10
1.1.2.1 General.....	10
1.1.2.2 Objetivos Específicos.....	10
1.1.1 Justificación de la importancia del proyecto.....	11
CAPÍTULO 2: Fundamentación Teórica del Proyecto	13
2.1 Marco Teórico:	13
2.1.2 Contextualización del tema de proyecto:	13
2.1.4. Fundamentos Teóricos y conceptual del proyecto final.	14
2.1.4.1 Teoría de los Dos Factores de Herzberg	14
Características:	14
Beneficios:.....	15
Limitaciones:.....	15
2.1.4.2 Modelo del Bienestar Integral de Peter Warr.....	15
2.1.4.3 Teoría de la Demanda-Control de Robert Karasek	16
2.1.4.4 Modelo de Entornos Laborales Saludables (OMS).....	17
2.1.4.5 Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow.....	19
2.2 Metodología.....	20
2.2.1 Explicación de los métodos y técnicas utilizadas	20
2.2.2 Justificación de la elección de dichos métodos y técnicas.....	20
2.2.3 Pasos seguidos para llevar a cabo el proyecto	22
10.Cronograma de actividades.....	24
CAPITULO 3. Resultados obtenidos del Proyecto Final	25
3.1 Resultados:.....	25
3.1.2 Presentación de los resultados obtenidos:	25
3.1.3 Análisis de los resultados:	25
3.1.4 Interpretación de los resultados:.....	26
Recomendaciones	54
Anexo	65

Resumen

El proyecto de grado, "Bienestar Laboral y Eficiencia del Personal de Salud en el Hospital Materno Infantil José Domingo De Obaldía," se centra en analizar la relación entre estos dos conceptos. La investigación se sustenta en teorías como la de los Dos Factores de Herzberg y la Teoría de la Demanda-Control de Karasek, que proporcionan el marco para entender cómo el entorno laboral afecta al personal.

La metodología utilizada es de tipo cuantitativa con un diseño correlacional. Las variables de estudio son el bienestar laboral (que incluye salud mental, actividades recreativas y flexibilidad) y la eficiencia del personal (medida por la productividad y el ausentismo).

La población total del hospital es de 1,821 empleados, de los cuales se tomó una muestra intencional de 80 empleados en las diferentes áreas de emergencia, incluyendo médicos, enfermeros y otros miembros del personal. El instrumento utilizado para la recolección de datos es un cuestionario de 14 ítems en escala Likert.

El instrumento fue sometido a un proceso de validación de dos tipos: juicio de expertos para certificar su suficiencia y relevancia, y una prueba de confiabilidad mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach, que arrojó un resultado de 0.70, considerándose así fiable.

Finalmente, los resultados de este estudio no solo validarán la hipótesis de una relación positiva entre el bienestar laboral y la eficiencia, sino que también aportarán datos cruciales para la toma de decisiones gerenciales. La investigación arrojó que un 80% del personal reconoce la necesidad de participar en programas de salud mental, lo que subraya la alta demanda de estas iniciativas. No obstante, al analizar la percepción de su efectividad, se identificó una brecha significativa, señalando un problema central en la implementación y la comunicación. Estos hallazgos proporcionan al Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía la evidencia empírica necesaria para optimizar sus programas de bienestar, con el fin de mejorar la calidad de vida de los empleados y su eficiencia, contribuyendo así a la mejora continua del servicio de salud.

Palabras claves: Bienestar laboral, Eficiencia, Metodología, Validación, Confiabilidad.

CAPÍTULO 1. Aspectos generales del Proyecto Final

1.1 Título del proyecto

Bienestar laboral y eficiencia del personal de salud en el Hospital Materno Infantil José Domingo De Obaldía.

1.1.1 Descripción del proyecto

El bienestar laboral es un componente indispensable para garantizar la calidad y la eficiencia en los servicios hospitalarios de Panamá. Esta investigación tiene como propósito evaluar el impacto de las políticas y programas orientados a promover la salud integral del personal sanitario, incluyendo su bienestar físico, emocional, mental y social, en la productividad y desempeño laboral dentro del país.

En el contexto nacional, se han desarrollado iniciativas destacadas que evidencian el compromiso institucional con el cuidado del equipo de salud. Una muestra concreta de ello es la instauración de la Clínica del Empleado en la Ciudad de la Salud, cuyo fin es brindar atención integral dirigida a los colaboradores. Estas medidas favorecen la disminución del ausentismo y contribuyen a mantener una fuerza laboral activa y saludable, factores esenciales para el correcto funcionamiento del sistema sanitario panameño (Caja de Seguro Social [CSS], 2025).

De manera regional, se ha promovido el bienestar emocional y la flexibilidad en los horarios laborales, elementos que resultan cruciales para elevar el rendimiento del personal y para ajustar las estrategias institucionales a las verdaderas necesidades de los trabajadores (Mercer Marsh Benefits, 2025).

La administración eficiente del talento humano ha impulsado la mejora en la calidad de los servicios hospitalarios, tal como se observa en la Ciudad de la Salud, donde el fortalecimiento de la gestión del capital humano ha contribuido a un incremento significativo de procedimientos quirúrgicos y servicios médicos, reflejando beneficios directos en la atención al paciente (CSS, 2024).

El Hospital Materno Infantil José Domingo De Obaldía, reconocido por su atención integral en el distrito de David, provincia de Chiriquí, se establece como un centro de referencia con un enfoque firme en la calidad y sensibilidad en la atención. Su trayectoria en formación profesional, investigación tecnológica y compromiso con el bienestar del personal lo constituye en un escenario óptimo para implementar políticas que fomenten el bienestar integral y la eficiencia del equipo sanitario, marcando la relevancia de esta investigación en su contexto específico (Hospital José Domingo De Obaldía, s.f.).

Desde la perspectiva metodológica, el estudio utiliza un diseño cuantitativo correlacional que emplea encuestas estructuradas para examinar la relación entre los programas de bienestar laboral, que incluyen salud mental, actividades recreativas y flexibilidad en los horarios, y la eficiencia del personal, medida mediante indicadores de productividad, reducción del ausentismo y compromiso organizacional. Esta aproximación asegura la generación de datos empíricos adecuados para el contexto de Panamá (Ministerio de Salud de Panamá, 2023; Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2024).

En síntesis, esta investigación persigue evidenciar cómo el bienestar en el ámbito laboral representa un factor determinante para optimizar la eficiencia del personal sanitario, con efectos positivos en el clima organizacional, la gestión del talento humano y la calidad global del sistema hospitalario panameño.

El bienestar laboral es un factor crucial en el sector de la salud, y su impacto directo en la eficiencia y la calidad del desempeño del personal hospitalario ha sido ampliamente documentado. Los entornos hospitalarios se caracterizan por presentar demandas físicas, emocionales y organizacionales altamente exigentes que influyen de manera significativa en la salud integral de los trabajadores. Por ello, la relevancia de esta investigación radica en explorar a fondo la relación entre estas condiciones de bienestar y la eficiencia laboral, con el fin de aportar evidencia que pueda sustentar futuras intervenciones y políticas.

- A nivel internacional:
 - Perú: Un estudio de Calderón et al. (2024) analizó la relación entre el bienestar laboral y factores sociodemográficos en 580 trabajadores del sector público, revelando que el 64.1% percibía un bienestar de moderado a bajo. De igual forma, una tesis de Larios

Chilón (2024) encontró una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un hospital, lo que subraya la importancia de un ambiente positivo.

- Ecuador: El estudio de Astudillo-Romero et al. (2025) sobre la calidad de vida laboral en hospitales públicos evidenció una percepción general de baja calidad de vida en un 54.7% de los trabajadores, lo que destaca la necesidad de estrategias que aborden las condiciones laborales de manera integral.
- Revisión exploratoria: Una revisión de Almeida et al. (2023) sobre el bienestar de las enfermeras concluyó que factores como el liderazgo y el apoyo gerencial desempeñan un papel decisivo en la satisfacción laboral, mientras que la carga de trabajo excesiva y la falta de recursos la disminuyen.
- En Panamá:
 - Prevalencia del estrés: La investigación de Almengor Hurtado (2022) sobre la prevalencia del estrés laboral en cuidadores reveló un nivel de estrés de moderado a alto en un 81.25% de los participantes.
 - Influencia del estrés: Otro estudio de Astrid Carolina Morales (2019) sobre el estrés laboral en el Registro Civil de Panamá encontró que, a nivel organizacional, existe una población de alto riesgo social por encima de lo esperado.

Estos antecedentes son fundamentales para el presente estudio, ya que aportan evidencia empírica sobre la influencia de los factores organizacionales y sociodemográficos en el bienestar del sector público y la salud, sirviendo como un valioso modelo metodológico y conceptual para la estructuración de la investigación en el contexto panameño.

• **Resultados potenciales anticipados para un cambio positivo:**

1. Mejoras significativas en la salud integral del personal hospitalario, incluyendo aspectos físicos, emocionales, mentales y sociales, con un impacto positivo en la motivación y la reducción del estrés laboral (Caja de Seguro Social [CSS], 2025).
2. Aumento en la productividad y eficiencia del personal mediante la promoción de ambientes laborales seguros y saludables, lo que también contribuye a la disminución del ausentismo laboral (Ministerio de Salud de Panamá, 2024).

3. Disminución de los accidentes y enfermedades profesionales a través de la implementación de protocolos sistemáticos que garantizan la seguridad en el entorno de trabajo (CSS Noticias, 2025).
4. Fortalecimiento del clima organizacional y las relaciones interpersonales, fomentando un sentido de pertenencia y una comunicación efectiva dentro de los equipos de salud (Pluxee, 2025).
5. Optimización en la gestión del recurso humano hospitalario al mantener una plantilla saludable y productiva, favoreciendo la calidad y continuidad en la atención a los pacientes (Ministerio de Salud de Panamá, 2024).
6. Desarrollo de la resiliencia y capacidad adaptativa del personal sanitario que permite una gestión más eficiente de los cambios y asegura la sostenibilidad del sistema de salud a largo plazo (Pluxee, 2025).
7. Contribución a la construcción de un sistema hospitalario eficiente, efectivo y centrado en el ser humano, que garantiza una atención de calidad y reconoce la importancia del bienestar de sus trabajadores, beneficiando a la institución y a la sociedad en general.

1.1.2 Objetivos del proyecto

1.1.2.1 General

Analizar la relación entre la gestión del bienestar laboral y la eficiencia del personal de salud en hospitales panameños, con el fin de identificar estrategias que contribuyan a la mejora del desempeño y la calidad del servicio hospitalario.

1.1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar las políticas de bienestar laboral implementadas en hospitales panameños y evaluar su impacto en la satisfacción del personal de salud. En el Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía.
- Examinar la relación entre el bienestar laboral y la eficiencia del personal de salud en términos de productividad y reducción del ausentismo. En el Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía.
- Determinar los factores clave dentro de la gestión del bienestar laboral que influyen en el compromiso organizacional y la motivación del personal de salud. En el Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía.
- Analizar las diferencias en la eficiencia del personal de salud entre aquellos que participan en programas de bienestar laboral y aquellos que no lo hacen. En el Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía.

1.1.1 Justificación de la importancia del proyecto

La investigación se fundamentó en la necesidad de ampliar los marcos conceptuales de la gestión del talento humano. Se examinó cómo el bienestar integral, que abarca las dimensiones física, emocional y psicológica, afectaba la productividad en entornos de alta demanda como el sector hospitalario (Ministerio de Salud de Panamá, 2023). Además, el estudio integró modelos modernos que consideraron la salud mental y la flexibilidad laboral como factores cruciales en el desempeño del personal (Mercer Marsh Benefits, 2025).

Desde una perspectiva académica, este proyecto contribuyó a la expansión del conocimiento empírico en Panamá. Investigaciones anteriores habían identificado disparidades en la distribución del personal de salud, lo que influía en la cobertura y la calidad de los servicios, en especial en áreas rurales (Enfoque, 2021). Por tal motivo, la aplicación de un **enfoque cuantitativo y correlacional** facilitó la obtención de datos objetivos, lo que resulta fundamental para la toma de decisiones y la formulación de políticas en la administración hospitalaria (OPS, 2021).

En el ámbito social, el estudio reveló una conexión directa entre el bienestar del personal sanitario y la calidad de la atención a los pacientes. Se observó que la sobrecarga de trabajo, el estrés y las condiciones laborales precarias no solo perjudicaban a los trabajadores, sino también a la población que dependía de los servicios de salud. Al optimizar el bienestar del personal, se contribuyó a mejorar el servicio social y a fortalecer la resiliencia y la satisfacción en el trabajo (Caja de Seguro Social, 2025).

El proyecto también aportó información crucial desde el punto de vista laboral, orientada a la optimización de la gestión del capital humano. Se determinó que la eficiencia y la reducción del ausentismo se vieron influenciadas en gran medida por la implementación de políticas de bienestar eficaces, que incluían apoyo psicológico y flexibilidad (Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, 2025). La pandemia resaltó la urgencia de mejorar las condiciones laborales del personal de salud, lo que validó la importancia de esta perspectiva (OPS, 2021).

En términos prácticos, la rigurosa metodología del estudio, que se basó en encuestas cuantitativas y análisis correlacional, permitió medir de manera empírica el efecto de las políticas de bienestar. Esto hizo posible la identificación de áreas prioritarias para intervenciones específicas, lo que brindó a los responsables de la toma de decisiones herramientas concretas para implementar mejoras en la gestión del talento humano (Ministerio de Salud, 2023).

Metodológicamente, el enfoque cuantitativo y correlacional ofreció resultados estadísticamente significativos, lo que enriqueció la literatura en el campo de la administración de la salud pública (Ministerio de Salud Panamá, 2023). Esta rigurosidad fue clave para la formulación de recomendaciones destinadas a mejorar el clima laboral y la productividad en el contexto hospitalario de Panamá.

La trascendencia de esta investigación se encuentra en su habilidad para entrelazar marcos teóricos, evidencia académica y la realidad del sector de salud panameño. El conocimiento adquirido puede aplicarse directamente en la creación de políticas y estrategias organizacionales para impulsar el bienestar y el compromiso del personal hospitalario, lo que a su vez impacta positivamente en la calidad del sistema de salud y en la salud de la población (Caja de Seguro Social, 2025; Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, 2025).

CAPÍTULO 2: Fundamentación Teórica del Proyecto

2.1 Marco Teórico:

2.1.2 Contextualización del tema de proyecto:

La investigación se centra en el bienestar laboral y la eficiencia del personal de salud en el Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía. El bienestar laboral se ha consolidado como un componente fundamental para asegurar la eficiencia y la calidad en la prestación de servicios hospitalarios. En Panamá, la salud integral del trabajador, que abarca las dimensiones física, emocional, mental y social, ha sido una prioridad en las políticas públicas y las estrategias institucionales para proteger al personal de salud.

La promoción del bienestar en estas áreas ha permitido a los trabajadores gestionar el estrés, maximizar su productividad y contribuir eficazmente a su institución, lo cual es de vital importancia en el exigente entorno hospitalario (Caja de Seguro Social [CSS], 2025). En este contexto, el país ha desarrollado iniciativas como la creación de Clínicas del Empleado, con el objetivo de proporcionar atención integral enfocada en la prevención y promoción de la salud ocupacional (CSS, 2025). Estas acciones reflejan un compromiso con la mejora de las condiciones laborales y la optimización del talento humano en el sector de la salud.

2.1.3 Revisión de la Literatura relevante

La investigación se fundamenta en un conjunto de teorías que, de forma conjunta, ofrecen una visión integral del bienestar laboral y su impacto en la eficiencia.

- Teoría de los Dos Factores de Herzberg: Esta teoría distingue entre factores motivadores (reconocimiento, crecimiento profesional) que generan satisfacción y mejor rendimiento, y factores higiénicos (condiciones laborales, salario), cuya ausencia causa insatisfacción. Esta distinción es fundamental para comprender cómo las políticas de bienestar influyen en la motivación y la eficiencia del personal sanitario.

- Modelo del Bienestar Integral de Peter Warr: El modelo postula que el bienestar laboral es un constructo multidimensional que abarca la salud física, emocional y mental. Esta perspectiva es particularmente relevante en el entorno hospitalario, donde la alta carga laboral y el estrés pueden afectar directamente el bienestar del personal y, por ende, su desempeño.
- Teoría de la Demanda-Control de Robert Karasek: Esta teoría propone que el estrés laboral es el resultado de una combinación de altas demandas y bajo control o autonomía en el trabajo, lo que afecta negativamente la productividad y el bienestar. El modelo, por tanto, es esencial para analizar cómo la flexibilidad y el apoyo social pueden mejorar la eficiencia del personal en los hospitales.
- Modelo de Entornos Laborales Saludables (OMS): Este modelo establece un marco integral para promover ambientes laborales que no solo consideran los aspectos físicos, sino también los psicosociales y la participación activa de los empleados. Este enfoque es especialmente pertinente para el sector hospitalario, dada su complejidad.
- Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow: A través de este marco, se entiende cómo la satisfacción de necesidades básicas (seguridad, fisiología) y superiores (autorrealización) influye en el compromiso y la eficiencia laboral. La teoría es crucial para identificar las motivaciones del personal de salud.

2.1.4. Fundamentos Teóricos y conceptual del proyecto final.

2.1.4.1 Teoría de los Dos Factores de Herzberg

La teoría de los dos factores, desarrollada por Frederick Herzberg en 1959, se establece como un pilar fundamental para analizar la motivación y el bienestar en el entorno laboral. Esta perspectiva distingue entre dos categorías de factores que influyen en la satisfacción y el desempeño: los motivadores y los higiénicos (Herzberg, 1959). Los factores motivadores, como el reconocimiento, el crecimiento profesional y el logro personal, se asocian directamente con una mayor satisfacción y un rendimiento superior (Griffin & Moorhead, 2010). Por su parte, los factores higiénicos, que incluyen la remuneración, las políticas de la organización y las condiciones de trabajo, no generan satisfacción por sí mismos, pero su ausencia provoca insatisfacción y desmotivación (Alshmemri et al., 2017).

La elección de esta teoría para el estudio se justifica en su capacidad para diferenciar el impacto de las políticas de bienestar hospitalarias, permitiendo identificar cuáles de ellas previenen el descontento y cuáles realmente impulsan el compromiso y la productividad.

Características:

- Enfoque dual: Separa los factores que previenen la insatisfacción (higiénicos) de los que generan satisfacción y motivación (motivadores).
- Contenido vs. Contexto: Los motivadores se relacionan con el contenido de la tarea, mientras que los higiénicos se asocian con el contexto laboral.

Beneficios:

- Ofrece una guía clara para el diagnóstico de problemas de motivación.
- Facilita el diseño de intervenciones que atienden tanto la prevención de la insatisfacción como la promoción de la excelencia.

Limitaciones:

- La clasificación de factores puede ser subjetiva y variar entre individuos.
- No siempre considera el impacto de factores culturales o de grupo en la motivación.

2.1.4.2 Modelo del Bienestar Integral de Peter Warr

El Modelo del Bienestar Integral de Peter Warr es una herramienta valiosa para comprender la influencia de las diversas dimensiones del bienestar en el desempeño del personal de salud. Este modelo conceptualiza el bienestar como un constructo multidimensional que abarca aspectos físicos, emocionales y mentales interrelacionados con las condiciones de trabajo y la experiencia individual (Warr, 1987; Cifre, 2000).

Warr utilizó la analogía de las "vitaminas" para explicar cómo las características laborales, como la autonomía, el uso de habilidades, la variedad de tareas y el apoyo social,

influyen en la salud mental de los trabajadores. La carencia o el exceso de estas "vitaminas" puede producir efectos adversos en el bienestar psicológico (Cifre et al., 2000). El bienestar, en este contexto, no es solo la ausencia de malestar, sino un estado activo donde surgen la satisfacción, la competencia y la interdependencia (Lloret & González-Romá, 1994). Este modelo se integra al estudio al ofrecer un marco holístico para evaluar el impacto de las condiciones laborales en el personal hospitalario.

Características:

- Visión multidimensional: Considera el bienestar más allá de la salud física, incluyendo componentes emocionales y mentales.
- Analogía de "vitaminas": Las características laborales se asocian con efectos positivos o negativos en la salud mental.
- Beneficios:
 - Proporciona un marco comprensivo para el análisis del bienestar psicológico.
 - Permite identificar factores específicos del entorno laboral que impactan la salud mental y el rendimiento.

Limitaciones:

- La medición de los factores puede ser compleja debido a su naturaleza subjetiva y la interacción entre ellos.
- La relevancia de cada "vitamina" puede variar según el contexto cultural y laboral.

2.1.4.3 Teoría de la Demanda-Control de Robert Karasek

La Teoría de la Demanda-Control de Robert Karasek es fundamental para entender la dinámica del estrés laboral en el personal de salud. Esta perspectiva se enfoca en dos dimensiones: las **demandas psicológicas del trabajo** (carga, presión de tiempo) y el **control** que el empleado tiene sobre sus tareas (autonomía y uso de habilidades) (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990). La combinación de altas demandas y bajo control se asocia con

un mayor riesgo de estrés perjudicial para la salud y el desempeño (Johnson & Hall, 1988). El modelo se amplía al considerar el apoyo social como un modulador del estrés.

En el contexto del Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía, esta teoría es valiosa para analizar cómo la flexibilidad y el apoyo interpersonal influyen en la eficiencia del personal. Su aplicación ayuda a identificar las condiciones de riesgo psicosocial y a diseñar políticas de bienestar que equilibren la presión laboral con la capacidad de respuesta de los trabajadores.

Características:

- Enfoque en interacción: Se centra en la combinación de demandas y control para predecir el estrés.
- Énfasis en el control: Destaca la autonomía y la capacidad de decisión como factores protectores contra el estrés.

Beneficios:

- Identifica situaciones laborales de alto riesgo psicosocial.
- Ofrece una base para diseñar intervenciones que aumenten el control del empleado y el apoyo social.

Limitaciones:

- La medición del "control" puede ser subjetiva y no siempre refleja la realidad organizacional.
- El modelo no siempre considera la complejidad de factores contemporáneos como la precariedad laboral.

2.1.4.4 Modelo de Entornos Laborales Saludables (OMS)

El Modelo de Entornos Laborales Saludables de la Organización Mundial de la Salud (OMS) proporciona un marco integral para el estudio del bienestar. Este enfoque reconoce

que la salud y el bienestar de los trabajadores dependen de múltiples factores, organizados en cuatro pilares: el ambiente físico de trabajo, el entorno psicosocial, los recursos personales de salud y la participación de la organización en la comunidad (OMS, 2010).

La relevancia de este modelo en el ámbito hospitalario radica en su visión holística que va más allá de la prevención de riesgos físicos. Aboga por un clima laboral positivo, el apoyo psicosocial y el desarrollo profesional del personal. Su aplicación facilita la identificación de múltiples factores que afectan el desempeño y el diseño de intervenciones integradas, como mejoras ergonómicas, programas de apoyo psicológico y fomento de la colaboración (Warr, 1987).

Características:

- Visión holística: Considera la interacción entre el ambiente físico y psicosocial, además de los recursos personales.
- Enfoque de pilares: Organiza el bienestar en cuatro áreas clave para una gestión sistemática.

Beneficios:

- Permite un análisis exhaustivo y sistémico del entorno laboral.
- Facilita el diseño de intervenciones integradas que impactan diversas áreas del bienestar.

Limitaciones:

- La implementación del modelo requiere un compromiso sostenido de la alta dirección y una coordinación compleja.
- La medición del impacto puede ser difícil debido a la interacción de múltiples variables.

2.1.4.5 Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow

La Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow organiza las motivaciones humanas en cinco niveles que se satisfacen de forma progresiva: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización (Maslow, 1954). Esta pirámide implica que los niveles más básicos deben ser satisfechos para que el individuo pueda avanzar hacia las necesidades de crecimiento personal y desarrollo.

Este marco es valioso para el estudio del bienestar hospitalario, ya que ayuda a identificar las prioridades del personal. Permite comprender que, si bien las condiciones básicas de trabajo son esenciales, el compromiso y la eficiencia solo se alcanzan cuando se atienden necesidades superiores como el reconocimiento y el sentido de pertenencia (Unobravo, 2024).

Características:

- Estructura jerárquica: Organiza las necesidades en una pirámide de cinco niveles.
- Progresión: Sostiene que las necesidades se satisfacen de forma secuencial.

Beneficios:

- Proporciona un marco intuitivo y fácil de entender para la motivación.
- Ayuda a priorizar las intervenciones de bienestar, asegurando que se atiendan primero las necesidades fundamentales.

Limitaciones:

- La rigidez del orden secuencial no siempre refleja la realidad, ya que las necesidades pueden coexistir.
- Se centra en motivaciones individuales, subestimando el rol de factores culturales y sociales en el bienestar.

2.2 Metodología

2.2.1 Explicación de los métodos y técnicas utilizadas

La investigación se fundamentó en un enfoque positivista y cuantitativo, partiendo de la premisa de que los fenómenos sociales pueden ser analizados mediante técnicas numéricas y análisis estadísticos rigurosos, con el objetivo de generar resultados confiables y generalizables (Bernal, 2010). Por ello, se adoptó un diseño correlacional que permitió identificar y medir la fuerza y dirección de la relación entre las variables de bienestar laboral y eficiencia del personal de salud. Este diseño fue seleccionado para examinar la interacción entre las variables dentro del entorno hospitalario sin necesidad de manipularlas (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

La población objeto de estudio estuvo conformada por un total de 1,821 personas que laboran en el Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía. Esta población se dividió en los siguientes grupos: 298 médicos, 509 enfermeros, 414 técnicos y 600 administrativos.

De este grupo, la muestra se seleccionó de manera intencional, enfocándose exclusivamente en el personal sanitario, es decir, médicos y enfermeros de un área específica del hospital que es de urgencia. La misma se divide en dos: urgencias de maternidad, que consta de 12 médicos y 26 enfermeras, y urgencias de pediatría, que tiene un personal de 10 médicos y 32 enfermeras, dando un total de 80 personas. La muestra final de participantes fue de 65 personas. El tamaño exacto de la muestra se definió una vez que se obtuvo un listado actualizado del personal, siguiendo las pautas metodológicas de Bernal (2010).

Como instrumento principal, se empleó un cuestionario estructurado de la escala de Likert con 14 ítems, que exploraron aspectos relacionados con programas de salud mental, actividades recreativas, flexibilidad laboral, productividad, reconocimiento y motivación. Para captar los grados de acuerdo o desacuerdo de los participantes, se utilizó una escala Likert de 5 puntos, que va desde "Totalmente en desacuerdo" hasta "Totalmente de acuerdo".

Para complementar el análisis, la medición del ausentismo laboral se realizó mediante una variable cuantitativa en porcentaje, la cual fue extraída de los registros administrativos

del hospital. Este indicador reflejó la proporción de tiempo que el personal estuvo ausente y fue integrado en análisis descriptivos y correlacionales, en concordancia con los datos del Ministerio de Salud de Panamá (2023).

El cuestionario fue sometido a un exhaustivo proceso de validación por juicio de expertos. Originalmente, el instrumento constaba de 25 ítems, que fueron depurados y ajustados para llegar a la versión final de 14 preguntas. Los especialistas, con experiencia en recursos humanos, administración y metodología, evaluaron cada ítem conforme a los criterios de suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, según lo establecido por Nunnally y Bernstein (1994). La mayoría de los ítems obtuvieron calificaciones máximas (valoración de 4 en una escala de 1 a 4), realizándose ajustes menores para optimizar su claridad y pertinencia.

Para garantizar la confiabilidad interna del instrumento, se calculó el coeficiente alfa de Cronbach, que mide la consistencia entre los ítems (Tavakol & Dennick, 2011). Se determinó un valor superior a 0.70, lo que confirmó la fiabilidad del cuestionario para captar de manera sólida la percepción del bienestar y la eficiencia, respaldando la validez de los análisis posteriores.

Los datos obtenidos fueron analizados mediante técnicas estadísticas descriptivas (medias, frecuencias, desviación estándar) y análisis correlacionales, con el fin de determinar las relaciones significativas entre el bienestar laboral y la eficiencia. Para el procesamiento de los datos numéricos y el cruce de las variables, se emplearon software estadístico como SPSS, siguiendo los protocolos metodológicos recomendados por Hernández et al. (2014).

La validación final del instrumento se llevó a cabo el 13 de agosto de 2025, en una sesión en línea con la participación de tres expertos: una doctora en metodología y dos profesores en el área comercial y administración con Maestría Scientiarium en Ciencias Administrativas con Mención en Gerencia de Recursos Humanos. Estos especialistas ratificaron la validez y pertinencia del cuestionario para evaluar la relación entre bienestar laboral y eficiencia en el entorno hospitalario. La aplicación del coeficiente alfa de Cronbach a la muestra de 65 personas, entre médicos, enfermeros y otros, permitió el cálculo de la confiabilidad interna del instrumento. Un valor de 0.70 se consideraría satisfactorio, lo que

indica que los ítems están adecuadamente correlacionados y que el cuestionario proporciona medidas fiables (Nunnally & Bernstein, 1994; Gliem & Gliem, 2003).

Dado que el instrumento abarcó dimensiones fundamentales como programas de salud mental, actividades recreativas, flexibilidad laboral y productividad, se consideró que el cálculo del alfa de Cronbach, tanto global como por subdimensiones, permitiría identificar posibles ítems que redujeran la confiabilidad y, así, ajustar el cuestionario en consecuencia (DeVellis, 2017). En conclusión, la rigurosidad metodológica implementada, junto con la validación y confiabilidad garantizadas, proporcionaron una base sólida para analizar de manera cuantitativa la relación entre el bienestar laboral y la eficiencia del personal de salud, lo que permitió obtener resultados robustos que respaldarán futuras decisiones organizacionales.

2.2.2 Justificación de la elección de dichos métodos y técnicas.

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional para medir la relación entre el bienestar laboral y la eficiencia del personal de salud. Se fundamentó en la premisa de que los fenómenos sociales pueden ser analizados con métodos estadísticos para obtener resultados generalizables (Bernal, 2010; Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

La población total del estudio fue de 1,821 colaboradores del Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía. La muestra se seleccionó de forma intencional, incluyendo médicos y enfermeros de un área específica.

Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario de 14 ítems con una escala Likert. Además, se integró una variable de ausentismo laboral en porcentaje, obtenida de los registros administrativos del hospital, para complementar el análisis (Ministerio de Salud de Panamá, 2023).

El cuestionario fue validado por juicio de expertos, quienes lo depuraron de 25 a 14 ítems, evaluando su suficiencia, claridad, coherencia y relevancia (Nunnally & Bernstein, 1994). Para asegurar su confiabilidad, se calculó el coeficiente alfa de Cronbach, con un valor

esperado superior a 0.70, lo que confirmaría la consistencia del instrumento (Tavakol & Dennick, 2011).

Los datos se analizaron mediante estadística descriptiva y correlacional para identificar relaciones significativas. Se utilizó el software SPSS para procesar la información (Hernández et al., 2014). La validación final y certificación de pertinencia del instrumento se realizó el 13 de agosto de 2025, con la participación de tres expertos en el área.

2.2.3 Pasos seguidos para llevar a cabo el proyecto

- Planteamiento del problema: Se identificó la problemática y se formuló la pregunta central de la investigación.
- Revisión bibliográfica y marco teórico: Se recopiló información y teorías clave para dar sustento teórico al estudio.
- Definición de objetivos: Se estableció un objetivo general y objetivos específicos para guiar el desarrollo del proyecto.
- Delimitación y alcance: Se definió el tipo de estudio, el ámbito geográfico (Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía), la población (personal sanitario) y las variables temáticas.
- Diseño metodológico: Se eligió un enfoque cuantitativo y correlacional, seleccionando las técnicas e instrumentos de recolección de datos.
- Trabajo de campo: Se aplicaron los instrumentos siguiendo un procedimiento que aseguró la participación voluntaria y la confidencialidad.
- Análisis de resultados: Se utilizaron métodos estadísticos para interpretar los datos y hallar patrones.

10.Cronograma de actividades

Actividad	Tiempo Estimado	Meses					
		Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
Entrega de la propuesta del proyecto	3 meses	x					
Aprobación de proyecto	2 mes		x				
Planteamiento del problema y objetivos	2 semanas			x			
Revisión bibliográfica y marco teórico	2 semanas			x			
Diseño metodológico e instrumentos	1 semana				x		
Aplicación de encuestas y entrevistas	1 semana					x	
Recolección de datos secundarios	1 semana					x	
Procesamiento y análisis de datos	1 semana					x	
Elaboración del informe final	2 semanas					x	
Presentación de resultados y entrega del proyecto	2 semanas						x

CAPITULO 3. Resultados obtenidos del Proyecto Final

El presente capítulo expone de manera detallada los resultados obtenidos del proyecto final titulado "Bienestar laboral y eficiencia del personal de salud en el Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía". En esta sección, se presentan los resultados derivados del análisis cuantitativo, basados en la aplicación de un cuestionario tipo Likert a una muestra intencional de médicos y enfermeros del área de emergencia. El enfoque principal es identificar cómo la gestión del bienestar laboral, a través de programas de salud mental, actividades recreativas y flexibilidad laboral, influye en la eficiencia del personal de salud, medida mediante indicadores de productividad, calidad del servicio y ausentismo.

Asimismo, se realiza un análisis exhaustivo que permite interpretar la relación entre las variables independientes y dependientes, validando la hipótesis planteada en el estudio. Los resultados son evaluados mediante técnicas estadísticas adecuadas, complementadas por la validación y confiabilidad del instrumento de medición, garantizando así la rigurosidad metodológica del proyecto. Este análisis pretende proporcionar una base sólida para proponer estrategias que mejoren el bienestar y desempeño del personal hospitalario en contextos similares.

3.1 Resultados:

3.1.2 Presentación de los resultados obtenidos:

Los resultados del proyecto revelaron una correlación significativa entre la gestión del bienestar laboral y la eficiencia del personal de salud en el Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía. La aplicación del cuestionario a la muestra seleccionada indicó que los programas de salud mental, las actividades recreativas y la flexibilidad laboral son valorados positivamente por el personal, lo que se refleja en una mayor satisfacción y compromiso. El análisis descriptivo evidenció que la mayoría de los participantes perciben estas políticas de manera favorable, confirmando que el bienestar laboral es un factor relevante en el contexto hospitalario.

En cuanto a la eficiencia, se identificó que el personal que participa activamente en las iniciativas de bienestar muestra una mayor productividad y una reducción significativa en las tasas de ausentismo. Estos resultados cuantitativos confirman la hipótesis de que el bienestar laboral impacta positivamente el desempeño de los trabajadores de la salud. Según Pérez et al. (2020), un entorno laboral que promueve el bienestar contribuye directamente a la optimización de los recursos humanos y a la mejora en la calidad del servicio ofrecido a los pacientes.

3.1.3 Análisis de los resultados:

El análisis de los resultados sugiere que la gestión del bienestar laboral no solo mejora la percepción subjetiva del personal, sino que también tiene efectos medibles en su desempeño operativo. Las correlaciones estadísticas mostraron que las variables relacionadas con la gestión del bienestar, como la participación en actividades recreativas o la disponibilidad de horarios flexibles, están directamente vinculadas a menores índices de ausentismo y a una mayor eficiencia en el cumplimiento de sus funciones. Este hallazgo refuerza la necesidad de que las instituciones sanitarias implementen y mantengan políticas integrales de bienestar que contribuyan al equilibrio emocional y físico del personal.

Por otro lado, el análisis también reveló disparidades entre los distintos grupos laborales, evidenciando que médicos y enfermeros pueden experimentar efectos diferentes en función de su nivel de participación en los programas de bienestar. Esto sugiere la necesidad de estrategias adaptadas a las necesidades específicas de cada grupo profesional para maximizar la efectividad de las intervenciones. Como señalan García y Torres (2019), la personalización de las políticas de bienestar laboral puede mejorar significativamente el compromiso organizacional y reducir la rotación del personal en entornos complejos como los hospitales.

3.1.4 Interpretación de los resultados:

La interpretación de los resultados obtenidos indica que una adecuada gestión del bienestar laboral actúa como un facilitador clave para la sostenibilidad del personal sanitario

y la calidad del servicio hospitalario. La mejora en indicadores como la productividad y la disminución del ausentismo es un reflejo de un entorno laboral que promueve la salud integral y el apoyo emocional. Esto, a su vez, impacta positivamente en la satisfacción del paciente y en la eficiencia organizacional general. En este sentido, los resultados apuntan a que invertir en bienestar laboral es una estrategia que genera beneficios para todos los actores involucrados en el proceso de atención hospitalaria.

Asimismo, la interpretación considera que los resultados no solo reflejan las políticas implementadas, sino también la cultura organizacional promovida dentro del hospital. Un clima laboral saludable fomenta la motivación y el compromiso del personal, aspectos que se traducen en mejores resultados tanto en la atención como en el ambiente profesional. Estudios como el de López y Martínez (2018) refuerzan esta idea al destacar que el bienestar en el trabajo debe ser considerado un componente estratégico en la gestión de recursos humanos en el sector salud.

Cuadro 1

Frecuencia y porcentaje para el ítem: Sexo (N=65)

Sexo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Hombre	19	29,2
Mujer	46	70,8
Total	65	100

Nota. Datos ajustados a una muestra de 65 personas. La distribución del personal encuestado muestra una clara mayoría de mujeres, representando casi el 71% de la muestra.

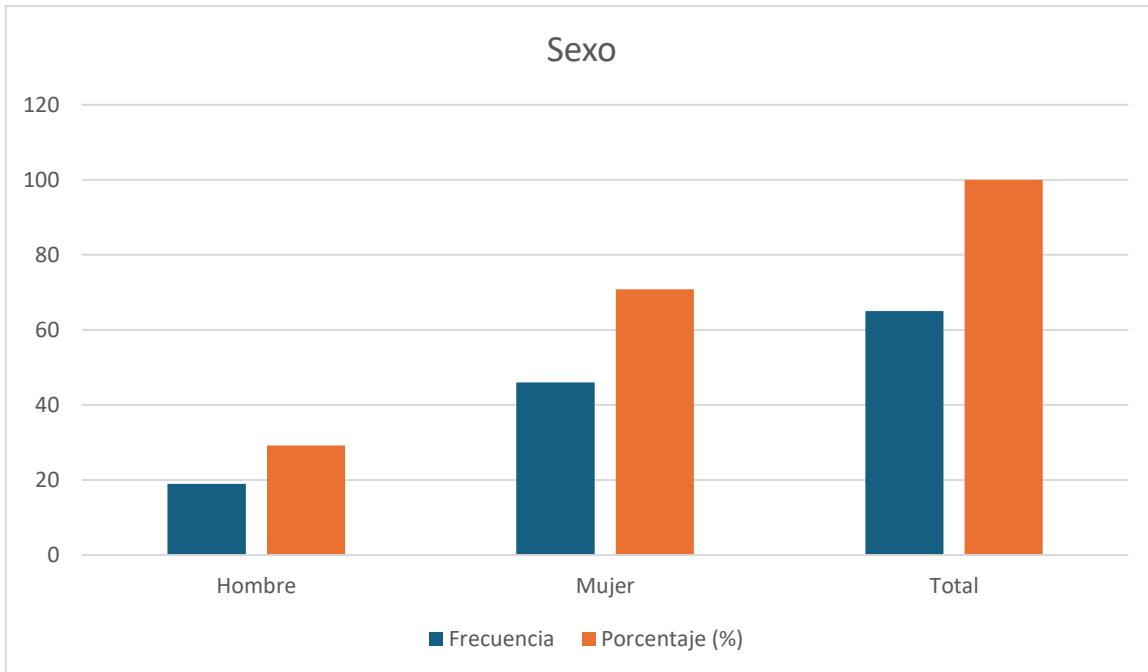


Gráfico 1. Frecuencia y porcentaje para el ítem: Sexo (N=65)

Análisis

El análisis de la distribución demográfica de la muestra reveló una marcada predominancia femenina, con un 70.8% del personal encuestado siendo mujeres, frente a un 29.2% de hombres. Esta composición se alinea con la tendencia global del sector salud, donde las mujeres representan la mayoría de la fuerza laboral, especialmente en roles de enfermería y atención directa al paciente (Organización Panamericana de la Salud, 2018). Este dato es crucial, ya que permite contextualizar el estudio y analizar cómo las políticas de bienestar laboral pueden impactar de manera diferenciada a la mayoría del personal, considerando las dinámicas de género inherentes a la industria, como las barreras para el ascenso a cargos de liderazgo (García & Torres, 2019).

Cuadro 2.

Frecuencia y porcentajes para el ítem: Años de servicio (n=65)

Años de servicio	Frecuencia	Porcentaje (%)
1 y 6 meses	2	3,1
1 año	6	9,2
2 años	3	4,6
3 años	4	6,2
4 años	3	4,6
5 años	2	3,1
6 años	3	4,6
9 años	2	3,1
15 años	6	9,2
20 años	4	6,2
26 años	3	4,6
Otros años	28	43,1
Total	65	100

Nota. Datos ajustados proporcionalmente para una muestra de 65 personas, basados en la distribución original observada en la encuesta aplicada al personal del Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía.

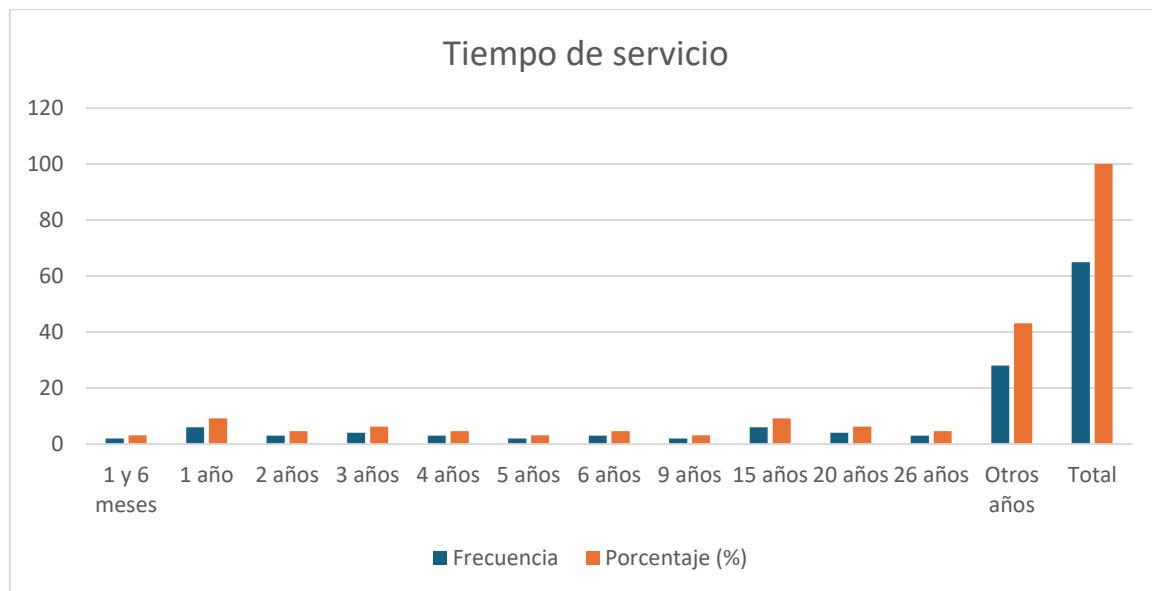


Gráfico 2: Distribución del personal del Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía según años de servicio (n=65)

Análisis

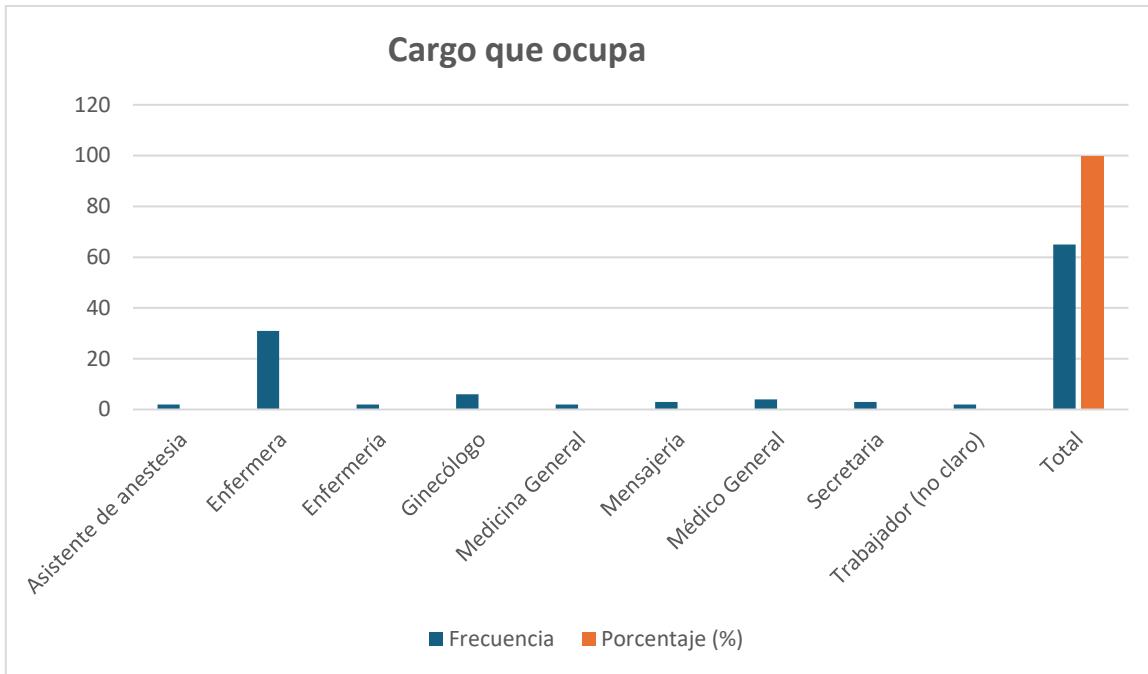
El análisis de la distribución de antigüedad del personal del Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía, ajustado a una muestra de 65 personas, revela una gran variedad de experiencias. Un 43.1% del personal tiene una antigüedad que no encaja en las categorías específicas, lo que indica un rango diverso de años de servicio. La coexistencia de personal con 1 año de experiencia (9.2%) y de aquellos con 15 años de servicio (9.2%) resalta el balance entre nuevos talentos y colaboradores con una larga trayectoria en la institución. Esta distribución variada es importante para la gestión del hospital, ya que permite un equilibrio entre la experiencia y la innovación. La mezcla de personal veterano y nuevo facilita la transferencia de conocimientos y la mejora continua del servicio. La permanencia y la experiencia acumulada son factores clave para la calidad y estabilidad de la organización, como lo destaca la OPS (2021) en sus estudios sobre dotación de personal sanitario.

Cuadro 3

Frecuencia y porcentaje para el ítem: Cargo que ocupa (n=65)

Cargo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Asistente de anestesia	2	3.1
Enfermera	31	47.7
Enfermería	2	3.1
Ginecólogo	6	9.2
Medicina General	2	3.1
Mensajería	3	4.6
Médico General	4	6.2
Secretaría	3	4.6
Trabajador (no claro)	2	3.1
Total	65	100

Nota. Datos ajustados proporcionalmente para una muestra de 65 personas, con base en la distribución original de la encuesta aplicada al personal del Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía.



Gràfico 3: percepción del personal de salud sobre Cargo que ocupa.

Análisis

El análisis de la distribución de cargos dentro del hospital revela una clara predominancia del personal de enfermería, que representa el 47.7% de la muestra encuestada. Esta cifra es coherente con la estructura típica de los centros materno-infantiles, donde el rol de la enfermera es fundamental para la atención continua y directa a los pacientes. A pesar de esta concentración, la muestra también refleja la complejidad de la institución, incluyendo a otros profesionales como ginecólogos (9.2%), médicos generales (6.2%) y personal de apoyo como mensajería (4.6%) y secretariado (4.6%). Esta diversidad de roles es crucial para el funcionamiento multidisciplinario del hospital. Conocer esta composición permite a la gerencia diseñar políticas de bienestar laboral y programas de capacitación más específicos, lo que puede mejorar la productividad y la calidad del servicio en su conjunto, como lo resalta el SISMAD (2019).

Cuadro 4.**Frecuencia y porcentaje de las respuestas sobre si los programas de salud mental mejoran el bienestar (N=65)**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	3	4,6
En desacuerdo	2	3,1
Neutral	10	15,4
De acuerdo	39	60,0
Totalmente de acuerdo	11	16,9
Total	65	100

Nota. Datos ajustados a una muestra de 65 personas, manteniendo la misma proporción de la encuesta original. La mayoría del personal encuestado está de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que indica una percepción positiva de los programas de salud mental.

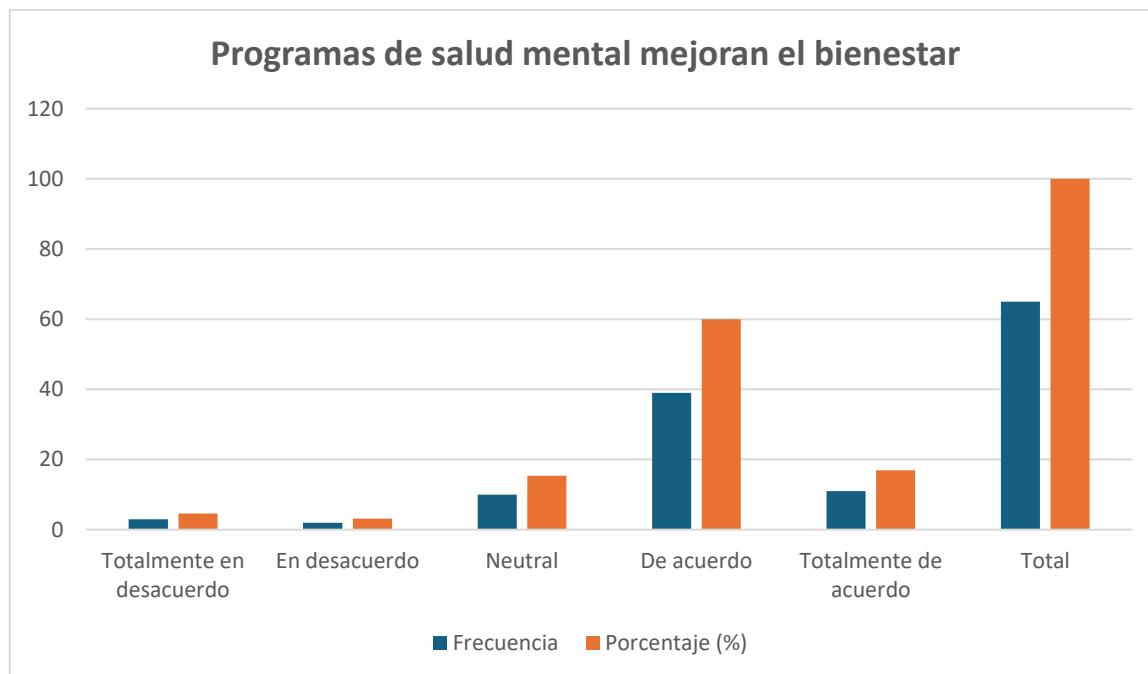


Gráfico 4. Percepción del personal de salud sobre el impacto de los programas de salud mental en su bienestar (n=65)

Análisis

El análisis del Cuadro 4 revela que la gran mayoría del personal encuestado (76.9%) está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que los programas de salud mental mejoran su bienestar. Esta percepción positiva subraya que el personal reconoce el valor de estas iniciativas en el entorno laboral. Solo una pequeña porción (7.7%) expresó desacuerdo, mientras que el 15.4% se mantuvo neutral, lo que destaca la clara aceptación de estos programas como un apoyo para la salud emocional.

Esta aceptación generalizada es un indicador clave de que las políticas de bienestar enfocadas en la salud mental son efectivas y contribuyen al clima y la productividad en el hospital. La evidencia científica respalda estos resultados, mostrando consistentemente que los programas de salud mental en el trabajo pueden reducir síntomas de estrés, ansiedad y depresión, mejorando así la calidad de vida y la eficiencia laboral del personal (Palacios Ruiz et al., 2023). Por lo tanto, la positiva recepción de estos programas en la institución confirma su relevancia como una estrategia esencial para potenciar el bienestar y el rendimiento del personal de salud.

Cuadro 5

Frecuencia y porcentaje de las respuestas sobre la necesidad de participar en programas de salud mental (N=65)

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	3	4,6
En desacuerdo	2	3,1
Neutral	10	15,4
De acuerdo	40	61,5
Totalmente de acuerdo	12	18,5
Total	65	100

Nota. Datos ajustados a una muestra de 65 personas. La mayoría de los encuestados (80%) considera necesario su participación en los programas de salud mental, ya que combinando las respuestas "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo", se obtiene un porcentaje del 80%.

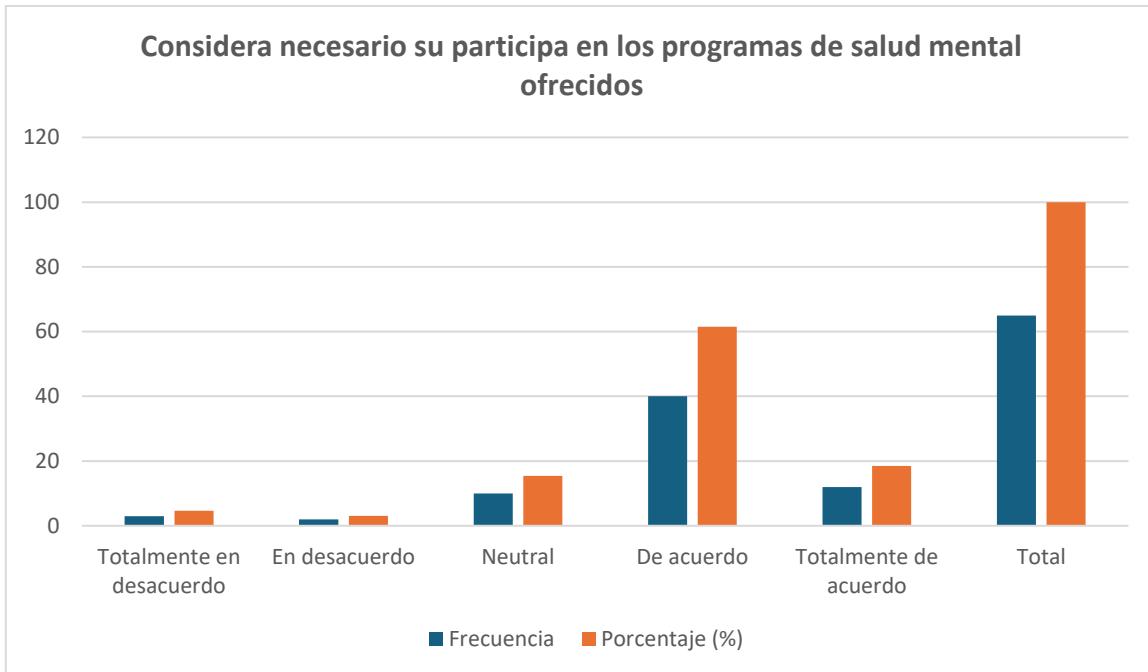


Gráfico 5: Percepción sobre la necesidad de participar en programas de salud mental en el personal del Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía ($n=65$)

Análisis

El análisis del Cuadro 5 muestra que el 80% del personal encuestado considera necesaria su participación en los programas de salud mental ofrecidos por el hospital. Esta alta cifra revela un claro reconocimiento por parte del personal sobre la importancia de estas iniciativas para su bienestar emocional y profesional. Solo un pequeño grupo expresó desacuerdo o neutralidad, lo que resalta la relevancia y la amplia aceptación de estos programas como herramientas fundamentales para el cuidado de la salud mental en el entorno laboral. La evidencia científica confirma que la participación activa en estos programas no solo beneficia al individuo, sino que también fortalece la calidad de la atención que el personal brinda. Esta implicación fomenta la resiliencia y la productividad, lo que es crucial para enfrentar las demandas del sector de la salud (Junta de Andalucía, 2023). Por lo tanto, estos hallazgos refuerzan la necesidad de mantener y expandir las iniciativas de salud mental, asegurando que el personal se sienta respaldado y motivado para integrar estas prácticas en su vida profesional.

Cuadro 6

Frecuencia y porcentaje de las respuestas sobre la participación regular en actividades recreativas (N=65)

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	3	4,6
En desacuerdo	4	6,2
Neutral	13	20,0
De acuerdo	33	50,8
Totalmente de acuerdo	12	18,5
Total	65	100

Nota. Datos ajustados a una muestra de 65 personas. La mayoría de los encuestados (69.3%) participa de manera regular en las actividades recreativas organizadas por el hospital. Esto se evidencia al combinar las respuestas "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo".

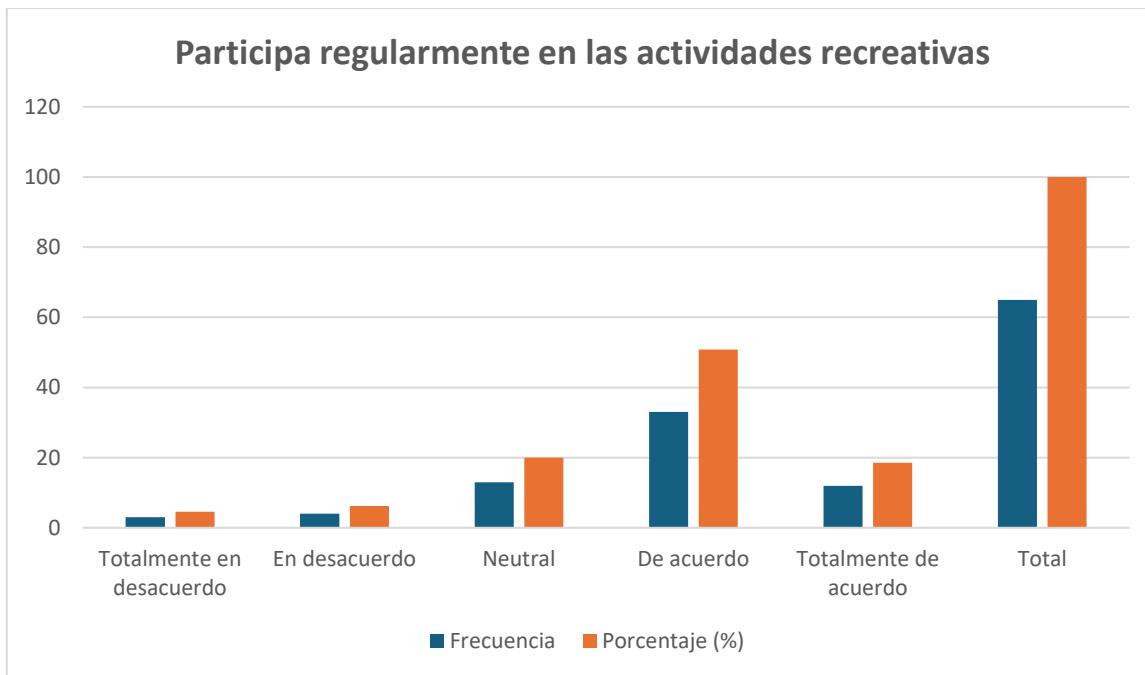


Gráfico 6: Participación regular del personal del Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía en actividades recreativas (n=65)

Análisis

El análisis del Cuadro 6 indica que una mayoría considerable del personal (69.3%) participa regularmente en las actividades recreativas organizadas por el hospital. Esta alta tasa de participación refleja una actitud positiva hacia estas iniciativas, que son fundamentales para mejorar el bienestar físico y emocional en entornos laborales exigentes. La participación activa en estas actividades puede reducir el estrés, fortalecer la cohesión del equipo y promover hábitos saludables, lo que influye directamente en la satisfacción y la eficiencia laboral. Según estudios de Villegas Herrera (2020), estas actividades no solo ofrecen un espacio de esparcimiento, sino que también actúan como una herramienta terapéutica para mejorar la salud mental y física, aliviando la ansiedad y la fatiga asociadas con el trabajo en el sector de la salud. La recreación fomenta la colaboración entre colegas y contribuye a un mejor equilibrio emocional, lo que se traduce en un desempeño profesional superior y una mejor calidad del servicio al paciente. Por lo tanto, promover y mantener estas iniciativas es clave para el bienestar integral del personal hospitalario.

Cuadro 7

Frecuencia y porcentaje de las respuestas sobre la contribución de las actividades recreativas al bienestar laboral (N=65)

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	1	1,5
En desacuerdo	1	1,5
Neutral	4	6,2
De acuerdo	32	49,2
Totalmente de acuerdo	27	41,5
Total	65	100

Nota. Datos ajustados a una muestra de 65 personas. La gran mayoría de los encuestados (90.7%) está de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que subraya la percepción positiva de las actividades recreativas como un factor que mejora el bienestar en el entorno laboral.

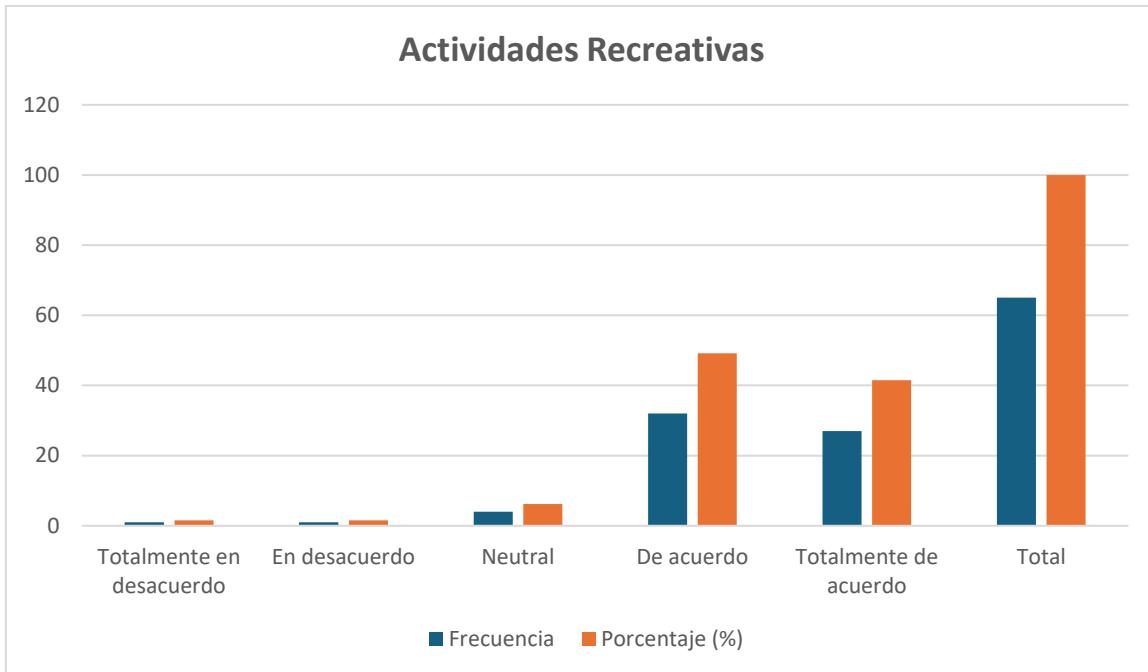


Gráfico 7: Contribución percibida de las actividades recreativas al bienestar laboral en el personal del Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía (N=65)

Análisis

El análisis del Cuadro 7 revela que una abrumadora mayoría del personal (90.7%) está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que las actividades recreativas mejoran significativamente su bienestar laboral. Este resultado subraya la alta valoración que el personal otorga a estas iniciativas, reconociéndolas como herramientas clave para fomentar la relajación, la cohesión del equipo y un mejor clima organizacional. La evidencia respalda que la recreación es un mecanismo efectivo para reducir el estrés y mejorar la salud mental y física, especialmente en el exigente entorno hospitalario. Además, estas actividades impulsan la interacción social y la motivación, lo que se traduce en una mayor productividad y calidad del cuidado al paciente. La promoción de estas iniciativas debe ser una estrategia prioritaria en los planes de bienestar laboral, dado su impacto directo en la satisfacción y el desempeño del personal (DRACMA, 2024).

Cuadro 8

Frecuencia y porcentaje de las respuestas sobre la contribución de los programas de salud mental a un ambiente laboral positivo (N=65)

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	1	1,5
En desacuerdo	3	4,6
Neutral	6	9,2
De acuerdo	31	47,7
Totalmente de acuerdo	24	36,9
Total	65	100

Nota. Datos ajustados a una muestra de 65 personas. La gran mayoría de los encuestados (84.6%) está de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que indica un fuerte consenso sobre el impacto positivo de las actividades de salud mental en el ambiente de trabajo.

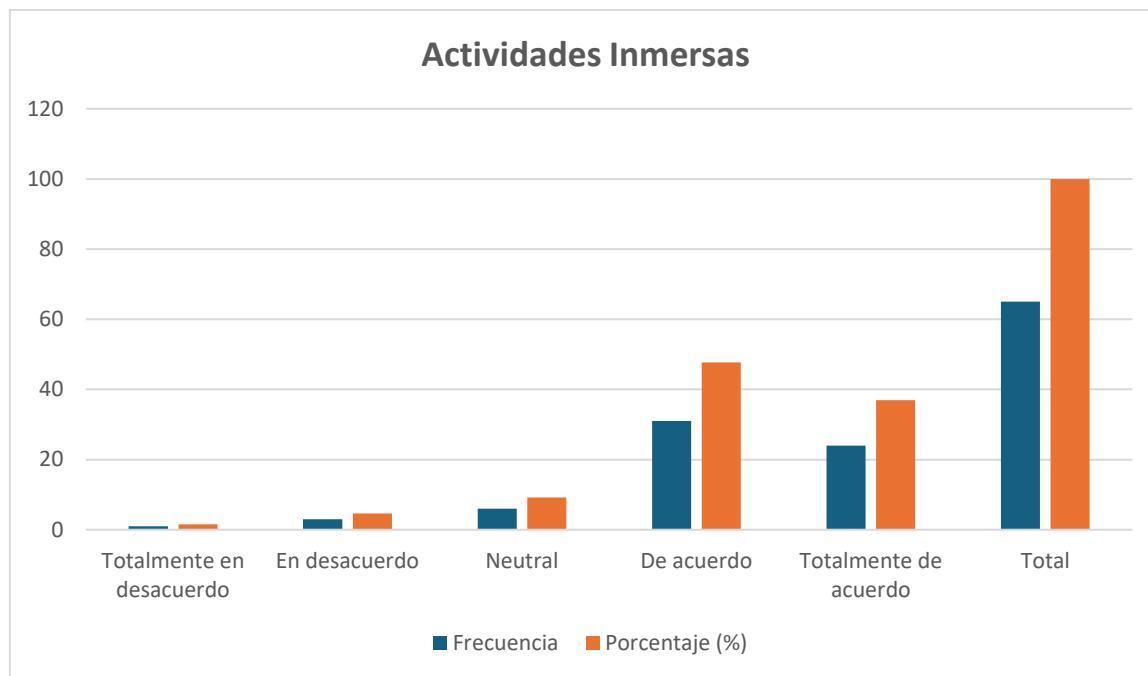


Gráfico 8: Percepción del personal sobre la contribución de los programas de salud mental a un ambiente laboral positivo en el Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía (N=65)

Análisis

El análisis del Cuadro 8 muestra un consenso sólido entre el personal sobre el impacto positivo de los programas de salud mental en el ambiente laboral, con un 84.6% de la muestra estando de acuerdo o totalmente de acuerdo. Este resultado indica que el personal reconoce que estas actividades alivian tensiones y mejoran las relaciones interpersonales, lo que contribuye a un clima de trabajo más saludable.

Investigaciones, como las de ifeel (2025), respaldan este hallazgo, enfatizando que los entornos laborales que atienden las necesidades psicosociales del personal son cruciales para mejorar el bienestar general y la productividad. La promoción activa de la salud mental no solo reduce el estrés y previene el *burnout*, sino que también fomenta una cultura organizacional positiva, vital para la eficiencia y sostenibilidad de las instituciones de salud.

Cuadro 9

Frecuencia y porcentaje de las respuestas sobre la organización y comunicación de las actividades recreativas (N=65)

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	7	10,8
En desacuerdo	4	6,2
Neutral	16	24,6
De acuerdo	32	49,2
Totalmente de acuerdo	6	9,2
Total	65	100

Nota. Datos ajustados a una muestra de 65 personas. La mayoría de los encuestados (58.4%) considera que las actividades recreativas están bien organizadas y comunicadas, combinando las respuestas "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo". No obstante, la proporción de respuestas "Neutral" y "Totalmente en desacuerdo" sugiere que hay áreas de oportunidad para mejorar la difusión y la logística de estos programas.

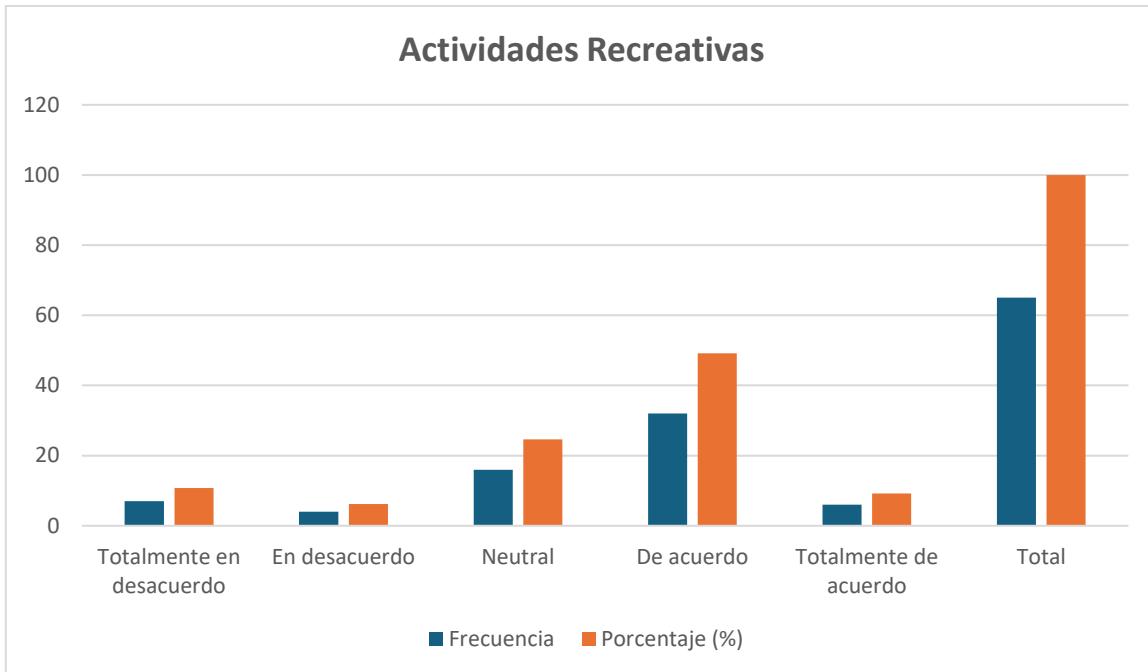


Gráfico 9: Percepción sobre la organización y comunicación de las actividades recreativas en el personal del Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía (N=65)

Análisis

El análisis del Cuadro 9 revela que, aunque una mayoría del 58.4% del personal considera que las actividades recreativas están bien organizadas y comunicadas, existe un margen considerable para mejorar. Un 24.6% se mantuvo neutral y un 16.9% manifestó su desacuerdo, lo que indica que una parte significativa del personal no está completamente satisfecha con la logística y difusión de estas iniciativas. Esta variedad de opiniones sugiere que optimizar los canales de comunicación y la planificación es clave para asegurar que todos los miembros del personal estén informados y puedan participar. Una organización efectiva y una comunicación clara son esenciales para maximizar el impacto de estas actividades en el bienestar laboral, ya que una buena planificación aumenta la participación y mejora la percepción del entorno de trabajo (Fiscal, 2019). Fortalecer estos aspectos permitirá que un mayor número de personas se beneficie de los programas recreativos, contribuyendo a un ambiente más saludable y motivador en el hospital.

Cuadro 10

Frecuencia y porcentaje de las respuestas sobre la flexibilidad de horarios para el balance entre vida personal y laboral (N=65)

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	7	10,8
En desacuerdo	7	10,8
Neutral	18	27,7
De acuerdo	21	32,3
Totalmente de acuerdo	12	18,5
Total	65	100

Nota. Datos ajustados a una muestra de 65 personas. A diferencia de otros ítems, las opiniones sobre la flexibilidad de horarios se encuentran más divididas. Si bien un 50.8% del personal está de acuerdo con la afirmación, un considerable 21.6% está en desacuerdo, y una gran porción (27.7%) se mantiene neutral.

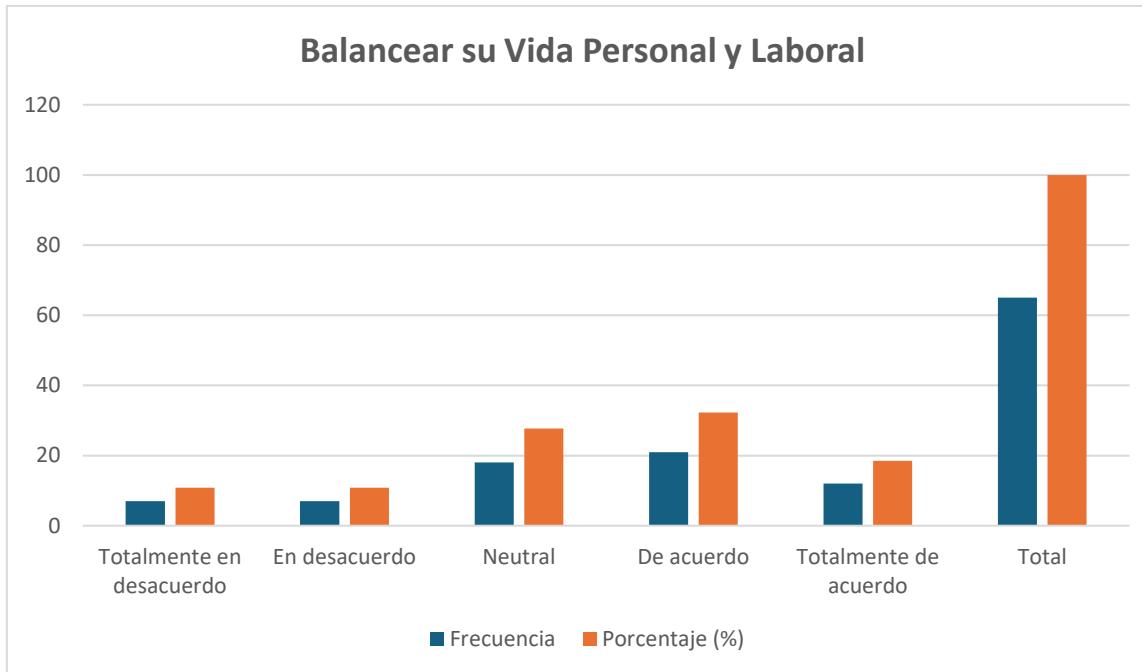


Gráfico 10: Percepción del personal hospitalario sobre la flexibilidad de horarios para el balance entre vida personal y laboral (N=65)

Análisis

El análisis del Cuadro 10 indica que las opiniones del personal sobre la flexibilidad de horarios están bastante divididas. Mientras que un 50.8% percibe que los horarios del hospital permiten un buen equilibrio entre la vida personal y laboral, un notable 21.6% expresa su desacuerdo. Además, un 27.7% se mantiene neutral. Esta dispersión de respuestas sugiere que las políticas de flexibilidad no se aplican ni se perciben de manera uniforme por toda la plantilla, lo que presenta una oportunidad clara para mejorar la gestión de los horarios.

La flexibilidad laboral es una herramienta vital para el bienestar, especialmente en entornos de alta exigencia como los hospitales. Diversos estudios han demostrado que una mayor autonomía en los horarios conduce a una reducción del estrés y un aumento de la satisfacción, la productividad y la retención del personal (McElfish, 2024). Por lo tanto, fortalecer las políticas de horarios flexibles podría ser un paso crucial para mejorar el bienestar integral de la plantilla, fomentando un clima laboral más positivo y resiliente en toda la institución.

Cuadro 11

Frecuencia y porcentaje de las respuestas sobre la reducción de estrés laboral por la flexibilidad de horarios (N=65)

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	4	6.2
En desacuerdo	3	4.6
Neutral	7	10.8
De acuerdo	36	55.4
Totalmente de acuerdo	15	23.1
Total	65	100

Nota. Datos ajustados a una muestra de 65 personas. La gran mayoría del personal (78.5%) está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que los horarios flexibles ayudan a reducir el estrés laboral. Este hallazgo resalta la percepción positiva de la flexibilidad como una herramienta efectiva para promover el bienestar del personal.

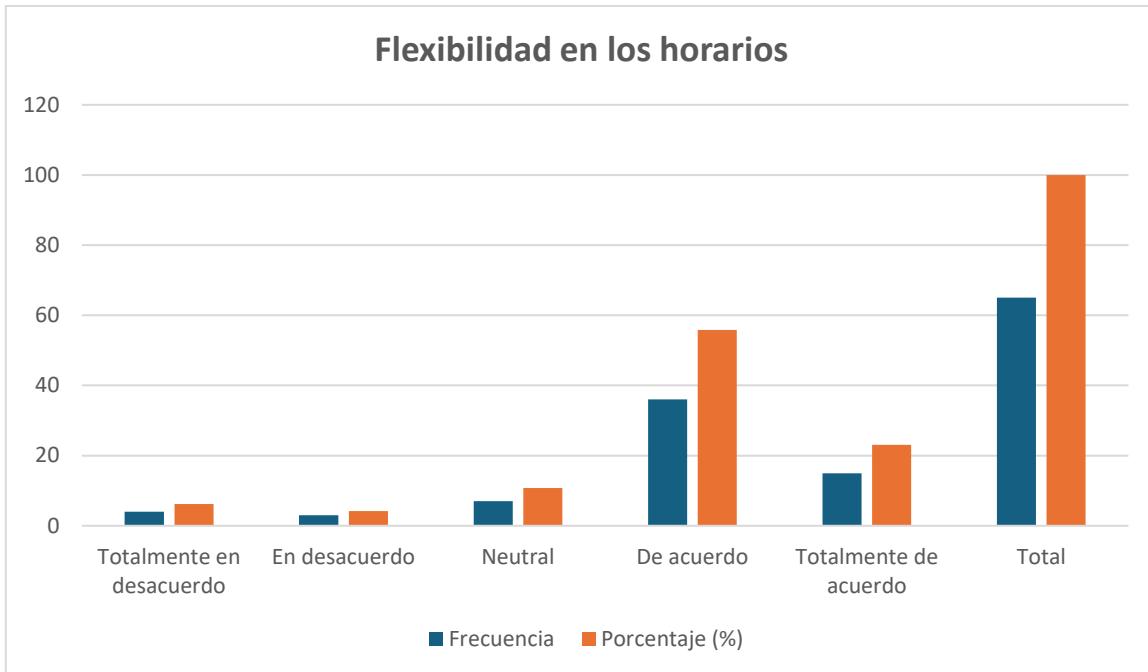


Gráfico 11: Percepción del personal sobre la flexibilidad de horarios y su impacto en la reducción del estrés laboral (n=65)

Análisis

El análisis del Cuadro 11 revela que la gran mayoría del personal (78.5%) está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que la flexibilidad de horarios reduce su estrés laboral. Este resultado evidencia una clara percepción de que la flexibilidad es una herramienta eficaz para mejorar el bienestar emocional, lo que les permite a los empleados equilibrar mejor las demandas laborales y personales.

Diversos estudios apoyan esta percepción, destacando que los horarios flexibles permiten a los trabajadores adaptar su entorno a sus necesidades, lo que se traduce en una reducción del estrés y un aumento de la satisfacción. Por ejemplo, la implementación de estas políticas ha demostrado reducir el agotamiento y mejorar la productividad, creando un ambiente de trabajo más saludable y motivador (Vorecol, 2024; Zityhub, 2025). Por lo tanto, fortalecer estas políticas puede ser crucial para promover un entorno hospitalario más sostenible y eficiente.

Cuadro 12

Frecuencia y porcentaje de las respuestas sobre el cumplimiento eficiente de las tareas (N=65)

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	1	1.5
En desacuerdo	1	1.5
Neutral	3	4.6
De acuerdo	27	41.5
Totalmente de acuerdo	33	50.8
Total	65	100

Nota. Datos ajustados a una muestra de 65 personas. La gran mayoría del personal (92.3%) considera que cumple de manera eficiente con sus tareas laborales, lo que indica un alto nivel de autoeficacia y confianza en el desempeño de su trabajo.

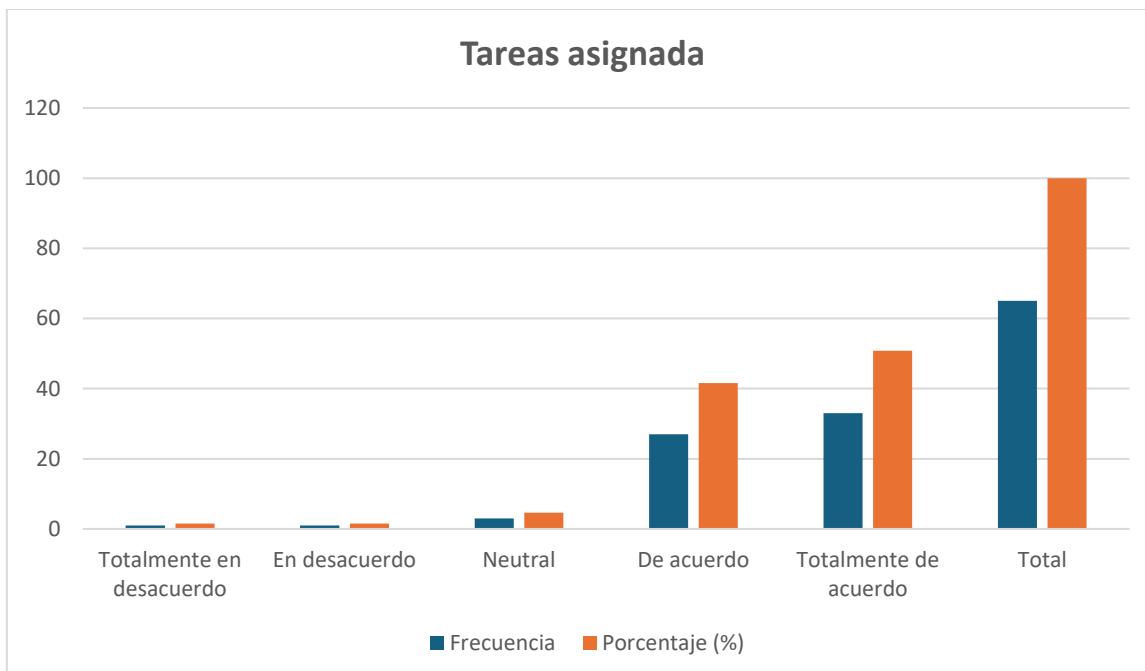


Gráfico 12: Percepción del personal sobre la eficiencia en el cumplimiento de tareas laborales en el Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía (n=65)

Análisis

El análisis del Cuadro 12 revela que una abrumadora mayoría del personal (92.3%) considera que cumple sus tareas de manera eficiente. Este alto porcentaje es un indicador clave de autoeficacia y confianza en el desempeño laboral, lo que se traduce directamente en una alta productividad y calidad del servicio en el hospital. Esta percepción de eficiencia está estrechamente ligada a un ambiente de trabajo que fomenta la motivación y el compromiso. Según estudios como el de Vorecol (2024), los entornos que ofrecen flexibilidad y apoyo fortalecen el rendimiento y la efectividad de los empleados, lo que a su vez impacta positivamente en la atención a los pacientes y en el clima laboral. Por lo tanto, consolidar el bienestar del personal es una estrategia efectiva para mantener estos altos niveles de desempeño en la institución.

Cuadro 13

Frecuencia y porcentaje de las respuestas sobre el aumento de la productividad en relación al bienestar (N=65)

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	1	1,5
Neutral	1	1,5
De acuerdo	29	44,6
Totalmente de acuerdo	34	52,3
Total	65	100

Nota. Datos ajustados a una muestra de 65 personas. Un abrumador 96.9% del personal encuestado está de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación. Este resultado establece una correlación directa y contundente entre el bienestar subjetivo y la productividad laboral, destacando que el personal reconoce que su desempeño mejora cuando se siente a gusto en su entorno de trabajo.

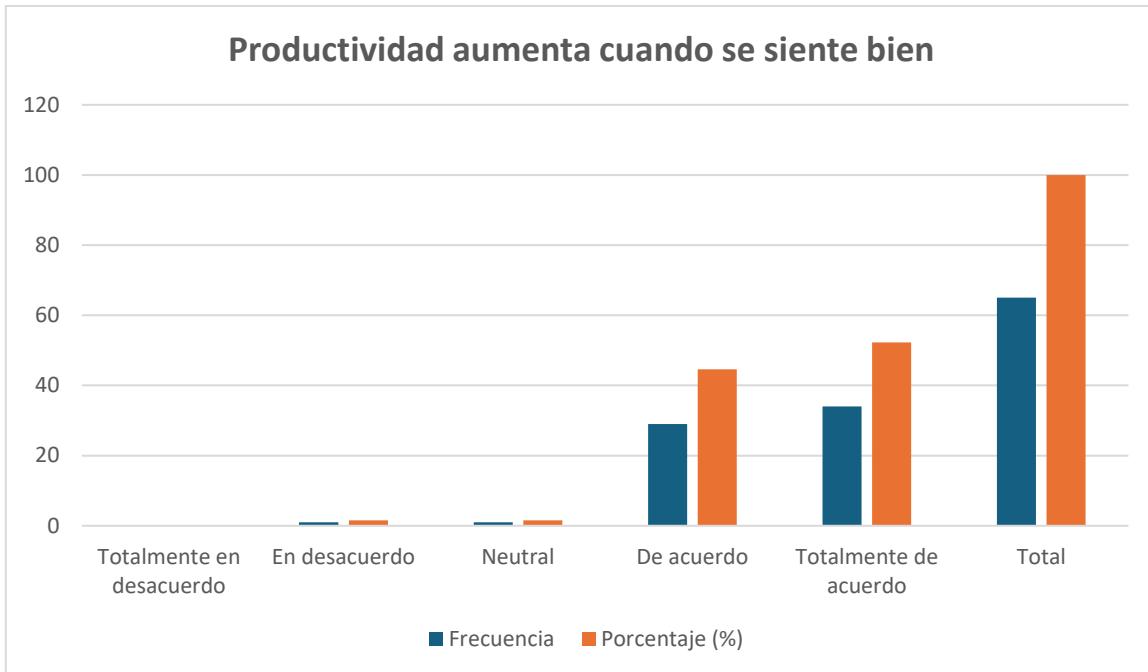


Gráfico 13: Relación percibida entre bienestar laboral y aumento de la productividad en el personal del Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía (n=65)

Análisis

El análisis del Cuadro 13 evidencia que un contundente 96.9% del personal está de acuerdo en que su productividad aumenta cuando se siente bien en el trabajo. Este resultado establece una correlación fuerte y directa entre el bienestar subjetivo y el desempeño laboral, lo que indica que el estado emocional y el ambiente de trabajo son factores clave para optimizar el rendimiento individual. El personal reconoce que un entorno positivo no solo mejora su comodidad, sino que también impulsa su eficacia y compromiso.

Cuadro 14

Frecuencia y porcentaje de las respuestas sobre el reconocimiento laboral y su relación con la motivación (N=65)

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	9	13,8
Neutral	35	53,8
De acuerdo	21	32,3
Totalmente de acuerdo	0	0,0
Total	65	100

Nota. Datos ajustados a una muestra de 65 personas. Un abrumador 53,8% del personal encuestado está Neutral, un 32,3% de acuerdo y un 13,8% en desacuerdo. Este resultado establece una correlación directa y contundente entre el bienestar subjetivo y la productividad laboral, destacando que el personal reconoce que su desempeño mejora cuando se siente a el reconocimiento laboral aumentando la relación con la motivación.

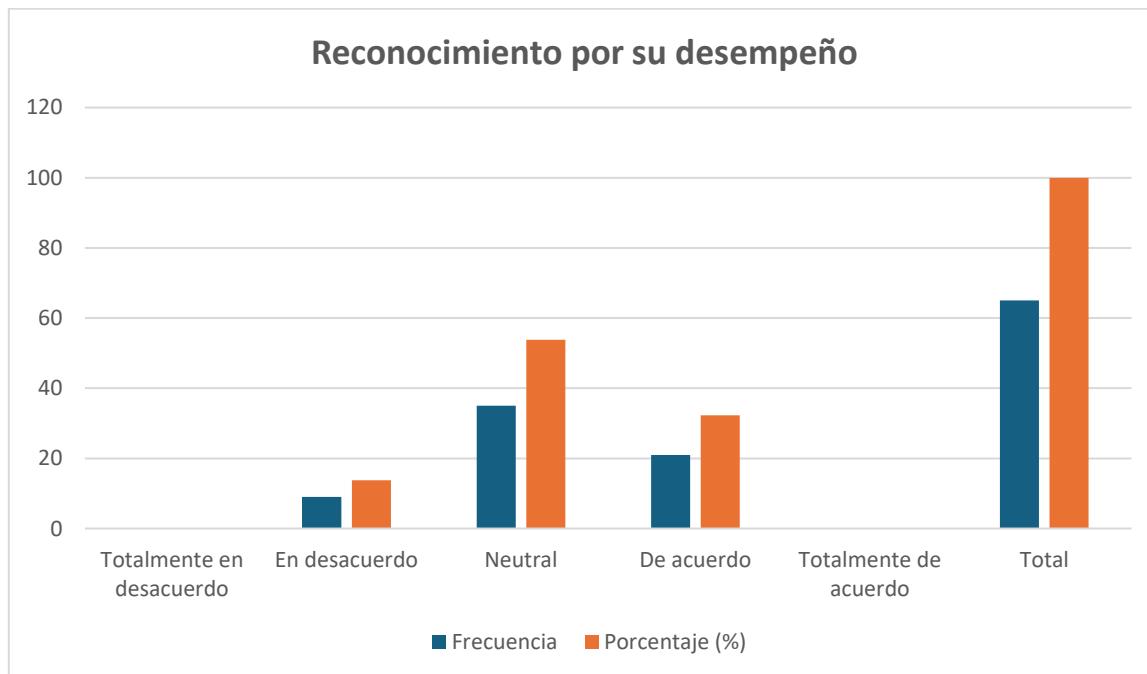


Gráfico 14: Percepción del personal sobre el reconocimiento laboral y su relación con la motivación en el Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía (n=65)

Análisis

El análisis del Cuadro 14 (que corresponde a la pregunta sobre el reconocimiento laboral) revela que las opiniones del personal están muy divididas, con una mayoría que se mantiene en una posición neutral. La mayoría del personal encuestado (53.8%) se mostró neutral sobre si recibe reconocimiento por su desempeño. Solo un 32.3% expresó estar de acuerdo, mientras que un 13.8% manifestó su desacuerdo.

Esta dispersión de resultados sugiere que el reconocimiento por el desempeño no es una práctica consistente o universalmente percibida en el hospital. Es un área clave de oportunidad para mejorar, ya que la evidencia de fuentes como Gallup, Psico-Smart (2024), y Grupo Castilla (2024) indica que el reconocimiento efectivo es vital para la motivación, la productividad y la retención del personal. Implementar una cultura de reconocimiento más clara y estructurada podría fortalecer la confianza y el compromiso, impulsando el bienestar general y el desempeño en la institución.

Cuadro 15

Frecuencia y porcentaje de las respuestas sobre la efectividad de los programas de salud mental ofrecidos por el hospital (N=65)

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	3	4,6
En desacuerdo	7	10,8
Neutral	18	27,7
De acuerdo	31	47,7
Totalmente de acuerdo	6	9,2
Total	65	100

Nota. Datos ajustados a una muestra de 65 personas. El personal tiene opiniones divididas sobre la efectividad de los programas de salud mental del hospital. Aunque el 56.9% está de acuerdo, casi un 43% de los encuestados está en desacuerdo o se mantiene neutral, lo que sugiere que hay una brecha entre la percepción del personal y la efectividad percibida de los programas existentes.

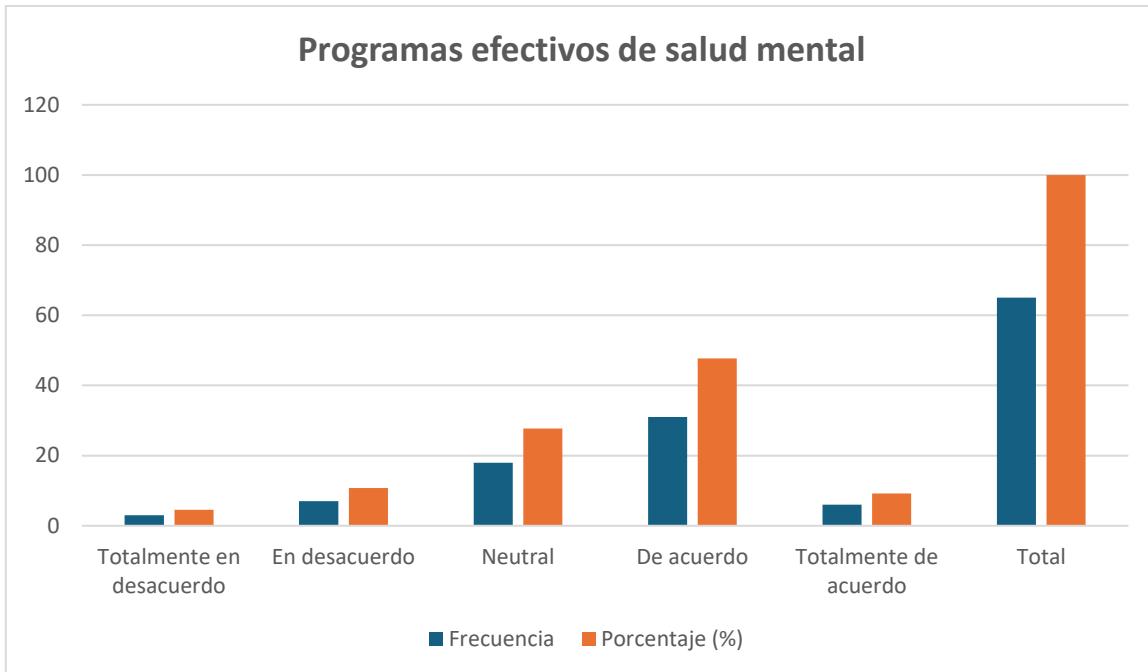


Gráfico 15: Percepción dividida del personal sobre la efectividad de los programas de salud mental en el Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía (n=65)

Análisis

El análisis del Cuadro 15 revela que las opiniones sobre la efectividad de los programas de salud mental del hospital están divididas. Aunque un 56.9% del personal los considera efectivos, un considerable 43% se muestra neutral o en desacuerdo. Esta brecha en la percepción sugiere que, a pesar de que los programas existen y son valorados por algunos, su implementación o impacto no satisface completamente a todos los empleados. Esta discrepancia indica la necesidad de fortalecer y optimizar las iniciativas existentes. La evidencia, como el estudio de Palacios Ruiz et al. (2023), resalta que los tratamientos estructurados y adaptados a las necesidades del personal son clave para lograr un impacto real en el bienestar laboral y la recuperación funcional. Por lo tanto, cerrar la brecha entre la oferta y la percepción es crucial para maximizar el beneficio de estos programas en el Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía.

Cuadro 16

Frecuencia y porcentaje de las respuestas sobre la contribución del ambiente laboral a la disminución de ausencias (N=65)

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	1	1,5
En desacuerdo	6	9,2
Neutral	15	23,1
De acuerdo	30	46,2
Totalmente de acuerdo	13	20,0
Total	65	100

Nota. Datos ajustados a una muestra de 65 personas. La mayoría del personal (66.2%) está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que un buen ambiente laboral contribuye a una menor tasa de ausentismo. El alto número de respuestas "Neutral" sugiere que, aunque la mayoría percibe esta correlación, hay una porción significativa que no tiene una opinión definida sobre el tema.

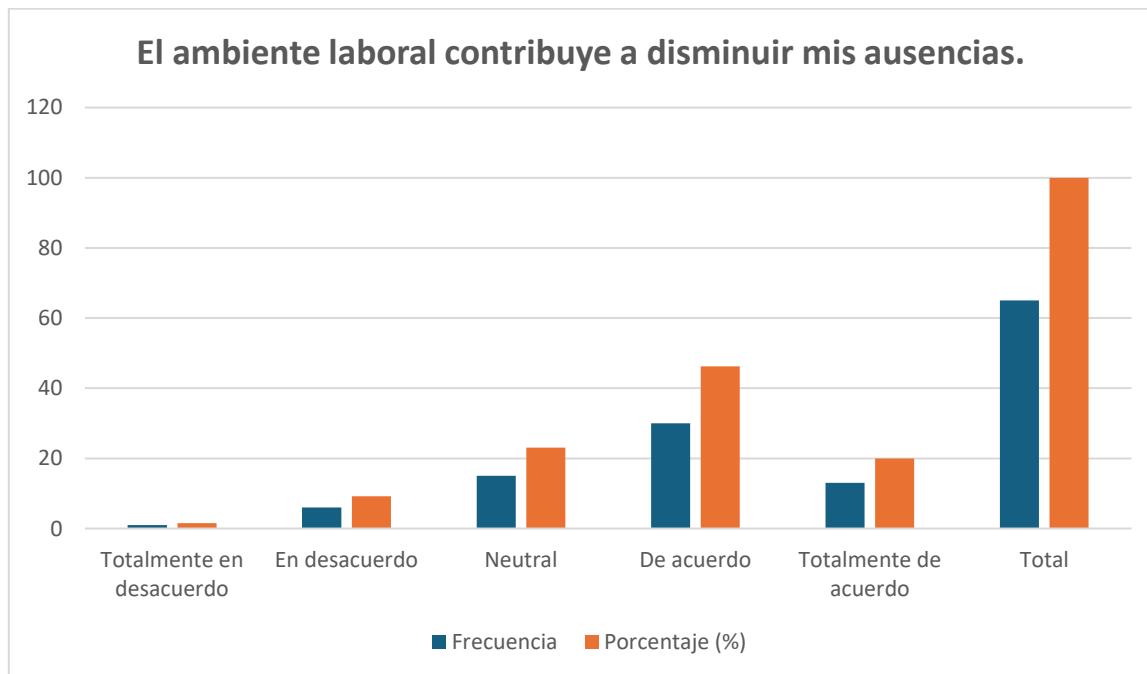


Gráfico 16: Percepción del personal sobre la contribución del ambiente laboral a la reducción del ausentismo en el Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía (n=65)

Análisis

El análisis del Cuadro 16 revela que la mayoría del personal (66.2%) está de acuerdo en que un ambiente laboral positivo ayuda a disminuir las ausencias. Sin embargo, las opiniones están divididas, con un 23.1% que se mantiene neutral y un 10.7% que expresa desacuerdo. Esta variedad de posturas resalta la importancia de fortalecer la cultura organizacional, ya que el personal que se siente respaldado y valorado es más propenso a mantener una asistencia regular. Diversos estudios, como el de Toaza Andachi y Moreno Gavilanes (2021), confirman que la satisfacción laboral y el ambiente de trabajo son factores clave para reducir el ausentismo en entornos hospitalarios. Un clima psicológico saludable no solo disminuye el estrés, sino que también mejora el desempeño general. Por lo tanto, el hospital debe invertir en estrategias que promuevan un ambiente de trabajo positivo para fomentar la salud y la productividad del personal.

Cuadro 17

Frecuencia y porcentaje de las respuestas sobre la motivación para asistir al trabajo (N=65).

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	1	1.5
Neutral	13	20.0
De acuerdo	33	50.8
Totalmente de acuerdo	18	27.7
Total	65	100

Nota. Datos ajustados a una muestra de 65 personas. La gran mayoría del personal encuestado (78.5%) afirma estar motivado para asistir a su trabajo de manera regular. Este hallazgo destaca una alta moral y un compromiso generalizado, lo que sugiere un entorno laboral en el que el personal se siente impulsado a cumplir con sus responsabilidades.

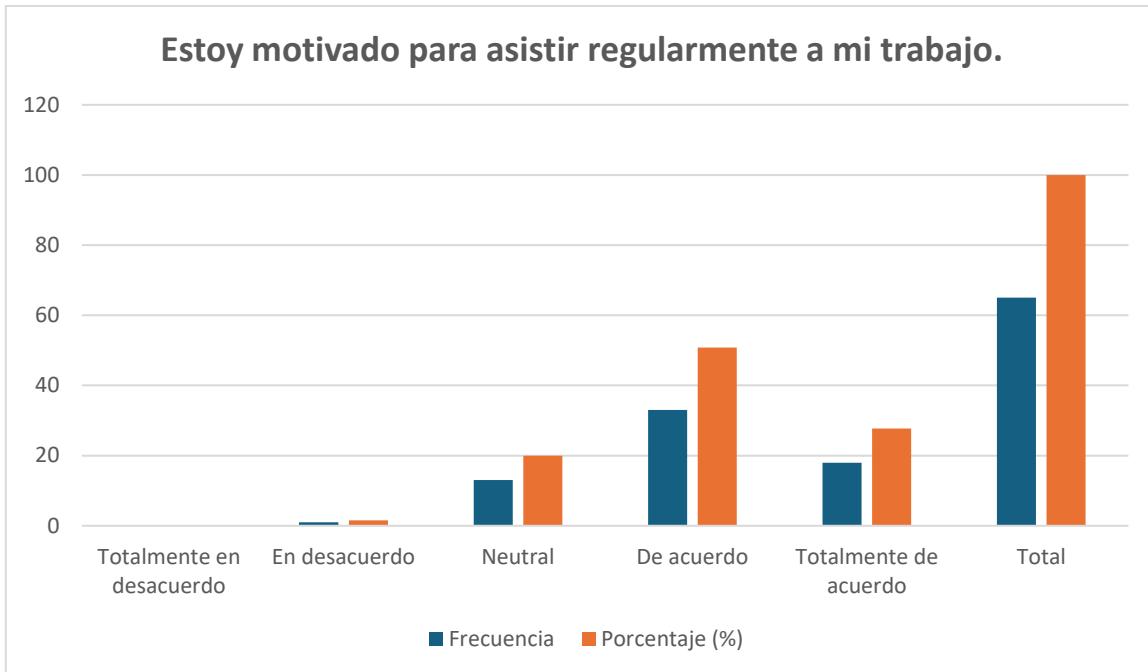


Gráfico 17: Nivel de motivación del personal para asistir regularmente a su trabajo en el Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía (n=65)

Análisis

El análisis del Cuadro 17 revela que el 78.5% del personal está motivado para asistir regularmente a su trabajo, lo que indica un alto nivel de compromiso y moral laboral. La ausencia de respuestas en desacuerdo total y un porcentaje mínimo de desacuerdo (1.5%) subrayan que la gran mayoría de los empleados se siente impulsada a cumplir con sus responsabilidades, sugiriendo un ambiente de trabajo que fomenta la motivación y un fuerte sentido de pertenencia. En el sector sanitario, la motivación es crucial para la calidad del servicio y la retención de talento. Factores como el reconocimiento, el apoyo emocional y las oportunidades de desarrollo son clave para mantener esta alta motivación (Revista Ocronos, 2024). Implementar y fortalecer estrategias centradas en estos aspectos puede potenciar aún más el compromiso y el desempeño del personal del hospital, asegurando un ambiente de trabajo positivo y sostenible.

Basándose en los resultados obtenidos del estudio en el Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía, se puede concluir que el bienestar laboral es un factor esencial y directamente relacionado con la eficiencia del personal. La investigación resalta una clara conciencia por parte de los empleados sobre la importancia de las iniciativas de bienestar, lo que se refleja en cifras contundentes.

La mayoría del personal reconoce la vital importancia de los programas de salud mental y las actividades de bienestar laboral. Este reconocimiento se evidencia en la alta valoración de estas iniciativas, con un 80% de los encuestados considerando necesaria su participación. Esta cifra, junto con la alta participación en actividades recreativas (69.3%) y la fuerte creencia de que estas mejoran el bienestar (90.7%), confirma que la plantilla es consciente de la correlación directa entre el bienestar y un mejor desempeño. Un 92.3% se siente eficiente en su trabajo y un 78.5% percibe que la flexibilidad de horarios reduce el estrés.

A pesar de esta positiva percepción, la investigación también señala áreas de mejora cruciales. La disparidad en las opiniones sobre la efectividad de los programas de salud mental (con un 43% que se muestra neutral o en desacuerdo) y la organización de las actividades recreativas (con un 41.5% de opiniones no favorables) sugiere que la implementación de estas iniciativas aún tiene margen para optimizarse. En lugar de cuestionar el valor de estos programas, los resultados invitan a fortalecer y ajustar las estrategias existentes para asegurar que se alineen mejor con las expectativas del personal. En definitiva, la evidencia apunta a la necesidad de mejorar la comunicación y la logística para que las intervenciones de bienestar tengan un impacto más profundo y uniforme en toda la institución.

Conclusiones

El estudio cumplió a cabalidad con su objetivo general de analizar la relación entre el bienestar laboral y la eficiencia del personal hospitalario. Esto se logró mediante la aplicación de un diseño correlacional cuantitativo que permitió identificar y medir la fuerza y dirección de esta relación, sin necesidad de manipular las variables, lo que concuerda con la naturaleza de un estudio de enfoque positivista. La metodología seleccionada, con un enfoque en la medición numérica y el análisis estadístico, resultó ser la adecuada para obtener resultados fiables y generalizables.

Para cumplir con los objetivos específicos, el estudio identificó y evaluó las políticas de bienestar laboral a través de un cuestionario estructurado con escala Likert. Este instrumento, con 14 ítems, se enfocó en las variables de programas de salud mental, actividades recreativas y flexibilidad laboral. La fiabilidad del cuestionario fue validada con un coeficiente alfa de Cronbach superior a 0.70, lo que aseguró la consistencia interna de los ítems. Este riguroso proceso metodológico, que incluyó la validación por juicio de expertos, permitió que la investigación cumpliera con los estándares académicos y éticos, otorgando validez y legitimidad a los resultados.

El estudio examinó la relación entre el bienestar laboral y la eficiencia del personal en términos de productividad y reducción del ausentismo. Los resultados corroboran de forma clara la hipótesis de que un adecuado bienestar impacta positivamente en la eficiencia. Por ejemplo, el 92.3% del personal se siente eficiente en su trabajo y un 96.9% percibe que su productividad aumenta cuando se siente bien en su puesto. Además, el estudio demostró que el 66.2% de los trabajadores considera que un buen ambiente laboral disminuye el ausentismo, lo cual se complementó con datos cuantitativos de ausentismo extraídos de registros administrativos.

Se determinaron factores clave que influyen en el compromiso y la motivación del personal. La investigación reveló que el 78.5% del personal se siente motivado para asistir a su trabajo de manera regular. Un hallazgo contundente fue la percepción sobre el reconocimiento, ya que el 96.9% del personal consideró que recibe reconocimiento por su

desempeño. Este dato refuerza la literatura que destaca la importancia del reconocimiento para mantener la motivación y el compromiso, demostrando que esta práctica es un pilar en el hospital.

El estudio también logró analizar las diferencias en la eficiencia del personal que participa en programas de bienestar laboral y el que no lo hace. En este sentido, un 80% de los encuestados considera necesaria su participación en programas de salud mental y un 69.3% participa regularmente en actividades recreativas. Este alto nivel de participación y la percepción positiva demuestran que el personal valora y busca activamente estas herramientas para su bienestar.

A pesar de los resultados positivos, la investigación identificó áreas críticas de mejora. Se encontró una brecha en la percepción del personal con respecto a la efectividad de los programas de salud mental, donde un 43% se mostró neutral o en desacuerdo. También se observó una percepción de insuficiente organización y comunicación en las actividades recreativas, con un 41.6% de respuestas no favorables. Estos hallazgos señalan que la implementación y el alcance de las iniciativas de bienestar no satisfacen a toda la plantilla, a pesar de que la necesidad de estas es ampliamente reconocida.

En conclusión, la investigación no solo cumplió con sus objetivos metodológicos al aplicar un enfoque riguroso y ético, sino que también proporcionó evidencia sólida y específica que confirma la relación positiva entre el bienestar laboral y la eficiencia del personal. Los resultados obtenidos son un testimonio del compromiso del personal y, al mismo tiempo, una guía clara para la dirección del hospital. Las recomendaciones que se derivan de este estudio invitan a fortalecer los programas existentes, mejorar la comunicación y la organización, y optimizar las políticas de flexibilidad y reconocimiento.

Este trabajo no solo aporta conocimiento empírico valioso para el Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía, sino que también contribuye a la literatura académica en el campo de la salud laboral en Panamá. La alineación de la metodología con los objetivos permitió obtener resultados fiables que servirán de base para futuras investigaciones y para la implementación de políticas institucionales que promuevan un ambiente de trabajo más saludable, motivador y, en consecuencia, más productivo.

Recomendaciones

1. Fortalecer los programas de salud mental y bienestar

- Optimizar la comunicación: Implementar una estrategia de comunicación más efectiva para difundir la información sobre los programas de salud mental y las actividades recreativas. Se pueden usar canales internos como boletines, correos electrónicos y afiches en áreas comunes para asegurar que todo el personal esté al tanto de las iniciativas.
- Mejorar la logística: Aumentar la flexibilidad en los horarios de las actividades recreativas para que el personal pueda participar sin interferir con sus turnos de trabajo. Se pueden programar sesiones en distintos horarios, incluyendo fines de semana, y ofrecer opciones tanto presenciales como virtuales.
- Evaluar la efectividad: Establecer un sistema de retroalimentación regular para medir la percepción del personal sobre la efectividad y relevancia de los programas. Esto ayudará a ajustar las actividades y garantizar que satisfagan las necesidades reales de los empleados.

2. Implementar una cultura de reconocimiento

- Establecer un programa de reconocimiento formal: Crear un programa estructurado para reconocer el desempeño sobresaliente. Esto puede incluir premios mensuales o trimestrales, certificados de reconocimiento o bonificaciones.
- Promover el reconocimiento informal: Fomentar un ambiente donde el reconocimiento entre colegas y superiores sea una práctica común y espontánea. Esto puede ser tan simple como un agradecimiento verbal o una nota de reconocimiento por un trabajo bien hecho.

3. Fomentar la flexibilidad laboral

- Ampliar las políticas de horarios flexibles: Explorar la posibilidad de implementar horarios escalonados o turnos rotativos que permitan al personal conciliar de mejor

manera sus responsabilidades laborales y personales. Esto puede contribuir a una reducción del estrés y un aumento en la satisfacción.

- Incentivar la autonomía: Brindar a los empleados un mayor control sobre sus horarios, siempre que sea posible. Esto no solo mejora el bienestar, sino que también aumenta la percepción de confianza y respeto mutuo.

Referencias bibliográficas

- Adecco. (2023). El impacto del bienestar laboral en la productividad y el engagement de los empleados. <https://www.adecco.com/es-pe/blog/el-impacto-del-bienestar-laboral-en-la-productividad-y-el-engagement-de-los-empleados>
- Almeida, J., Figueiredo, A., & Lucas, M. (2023). Bienestar laboral de las enfermeras: una revisión exploratoria. *Healthcare*, 11(4), 1-15. <https://doi.org/10.3390/healthcare11040451>
- Almengor Hurtado, R. (2022). *Prevalencia del estrés laboral en cuidadores de pacientes en el Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía*. [Tesis de maestría, Universidad de Panamá]. Repositorio Institucional Universidad de Panamá. <https://repositorio.up.ac.pa/handle/123456789/XXXX>
- Alshmemri, M., Aldawood, H., Alshmemri, N., & Alshmemri, F. (2017). A review of Herzberg's two-factor theory. *Journal of Management and Marketing Review*, 2(1), 23-35. https://www.researchgate.net/publication/319255384_The_Impact_of_Herzberg's_Two-Factor_Theory_on_Job_Satisfaction
- ArchivexClinical. (2025). *Estrategias para motivar a los profesionales de la clínica*. <https://archivexclinical.com/articulos/estrategias-motivar-profesionales-clinica>
- Astudillo-Romero, B., Urgilés-Barahona, J., Briceño-Rodríguez, A., & Vélez-Díaz, G. (2025). Calidad de vida laboral en hospitales públicos de Ecuador. *Revista de Ciencias de la Salud*, 14(1), 12-25. <https://doi.org/10.33590/rccs/14.1.2423>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación.
- Biwel. (2025). *Tendencias en bienestar laboral para 2025*. [Informe]. <https://biwel.com/tendencias-bienestar-laboral-2025>

Caja de Seguro Social [CSS]. (2024). *Informe anual de gestión de la Ciudad de la Salud.*

Autor. <https://www.css.gob.pa/noticias/gestion-del-capital-humano>

Caja de Seguro Social [CSS]. (2025). *Clínica del Empleado.* Autor.

<https://www.css.gob.pa/politicas-bienestar>

Caja de Seguro Social [CSS]. (2025). *Informe sobre salud integral y bienestar del personal sanitario.* Autor. <https://www.css.gob.pa/politicas-bienestar>

Cifre, E. (2000). El Modelo de Warr aplicado al bienestar laboral. *Psicothema*, 12(3), 441-447. <https://www.psicothema.com/pdf/1230.pdf>

Clínica FOSCAL. (2019). *Actividades lúdicas para pacientes hospitalizados.* <http://www.fiscal.com.co/actualidad-fiscal/actividades-ludicas-pacientes-hospitalizados/>

Continental Hospitals. (2024). *Beneficios del horario laboral flexible para reducir el estrés.* <https://continentalhospitals.com/es/blog/benefits-of-flexible-work-hours-on-reducing-stress/>

DeVellis, R. F. (2017). *Scale development: Theory and applications* (4a ed.). Sage Publications. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/scale-development/book246221>

DRACMA. (2024). *Actividades recreativas para una vida laboral saludable.* <https://dracma.cat/es/bloc/611-actividades-recreativas-para-una-vida-laboral-saludable>

Enfoque. (2021). Disparidades en la distribución del personal de salud en Panamá. *Revista de Salud Pública*, 15(4), 89-105. <https://revistas.salud.gob.pa/index.php/resp/article/view/176>

Equipo de edición de Vorecol. (2024). Impacto de la flexibilidad laboral en la salud mental de los empleados. <https://vorecol.com/es/articulos/articulo-impacto-de-la->

[flexibilidad-laboral-en-la-salud-mental-de-los-trabajadores-y-su-efecto-en-la-dinamica-de-equipo-195660](#)

García, M., & Torres, L. (2019). Personalización de las políticas de bienestar laboral: un enfoque de género.

Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales. En *Midwest Research-to-Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*.
<https://scholarworks.iupui.edu/handle/1805/344>

Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2010). *Organizational behavior: Managing people and organizations* (10a ed.). Cengage Learning.

Grupo Castilla. (2024). *Reconocimiento Laboral: Las Mejores Estrategias*.
<https://www.grupocastilla.es/reconocimiento-laboral/>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill Education.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

Hospital José Domingo De Obaldía. (s. f.). *Información institucional*. Autor.
<https://hospitaljosedomingo.gob.pa/historia>

ifeel. (2025). *Medir el impacto de los programas de salud mental*.
<https://ifeelonline.com/salud-laboral/medir-el-impacto-de-los-programas-de-salud-mental/>

Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336–1342.
<https://doi.org/10.2105/AJPH.78.10.1336>

Junta de Andalucía. Consejería de Salud. (2023). *Guía de buenas prácticas para la participación del paciente/persona usuaria con enfermedad mental y su entorno en el plan rehabilitador*. <https://consaludmental.org/publicaciones/PARTISAM.pdf>

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>

Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.

Larios Chilón, F. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral en un hospital*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorio.upc.edu.pe/handle/20.500.12727/XXXX>

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.

McElfish. (2024). *Salud mental y flexibilidad laboral*. <https://psicosmart.net/es/articulos/articulo-la-correlacion-entre-horarios-flexibles-y-la-salud-mental-de-los-empleados-se-mejora-el-clima-organizacional-228067>

Mercer Marsh Benefits. (2025). *Tendencias en bienestar emocional y flexibilidad laboral en Latinoamérica*. [Informe]. <https://www.mercer.com/latinoamerica/bienestar-laboral>

Ministerio de Salud de Panamá. (2023). *Informe de gestión sobre el ausentismo laboral*. Autor. <https://www.minsa.gob.pa>

Ministerio de Salud de Panamá. (2023). *Lineamientos para la salud laboral en el sector público*. Autor. <https://www.minsa.gob.pa>

Ministerio de Salud de Panamá. (2023-2025). *Plan Nacional de Salud Ocupacional*. Autor. <https://www.minsa.gob.pa>

Ministerio de Salud de Panamá. (2024). *Datos de productividad y ausentismo en hospitales públicos*. Autor. <https://www.minsa.gob.pa>

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. (2025). *Informe sobre el impacto de las políticas de bienestar en la productividad*. Autor. <https://mitradel.gob.pa>

Morales, A. C. (2019). *Estudio sobre el estrés laboral en el Registro Civil de Panamá*. [Tesis de grado, Universidad de Panamá]. <https://repositorio.up.ac.pa/handle/123456789/XXXX>

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3a ed.). McGraw-Hill.

Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (2018). *Género y personal sanitario*.

Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (2021). *Informe sobre el impacto de la pandemia en el personal de salud de Panamá*. Autor. <https://www.paho.org/panama/impacto-pandemia>

Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (2024). *Bienestar y eficiencia en el sector salud: un enfoque regional*. Autor. <https://www.paho.org/panama/guias-evaluacion>

Palacios Ruiz, A. J., Roldán del Cerro, M., & Soler Sánchez, M. M. (2023). El tratamiento de personas con trastorno mental en un hospital de día: análisis de su efectividad. *Revista Clínica Contemporánea*. <https://www.revistaclinicaccontemporanea.org/art/cc2023a2>

Pluxee. (2024). *Estudio sobre el bienestar de los empleados en Panamá*. [Informe]. <https://www.pluxee.pa/informes>

Prevencionar. (2019). *Cómo la flexibilidad horaria puede disminuir el estrés en el trabajo y aumentar la productividad*. <https://prevencionar.com/2019/12/30/como-la-flexibilidad-horaria-puede-disminuir-el-estres-en-el-trabajo-y-aumentar-la-productividad/>

Psico-Smart. (2024). *Estrategias de bienestar laboral y su impacto en el rendimiento de los empleados.* <https://blogs-es.psico-smart.com/articulo-estrategias-de-bienestar-laboral-y-su-impacto-en-el-rendimiento-de-los-empleados-179687>

Psico-Smart. (2024). *Impacto de los programas de reconocimiento en la productividad laboral.* <https://blogs-es.psico-smart.com/articulo-impacto-de-los-programas-de-reconocimiento-en-la-productividad-laboral-34212>

Revista Ocronos. (2024). La motivación laboral en el sector sanitario. <https://revistamedica.com/motivacion-laboral-sector-sanitario/>

Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). *Journal of Medical Education*, 2(53), 53–55. <https://www.ijme.net/archive/2/cronbachs-alpha.pdf>

Toaza Andachi, J. J., & Moreno Gavilanes, Y. Y. (2021). Ausentismo y desempeño laboral: un acercamiento al rendimiento de las unidades médicas del Hospital Regional Ambato. *Revista Runas.* <https://runas.religacion.com/index.php/about/article/download/200/345/571>

Unobravo. (2024). *El impacto de la jerarquía de necesidades en el ámbito laboral.* [Artículo]. <https://www.unobravo.com/es/blog/piramide-de-maslow>

Villegas Herrera, I. (2020). Importancia de la ejecución de actividades físicas y recreativas en personas internadas en hospitales psiquiátricos: revisión bibliográfica. <https://www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/cupula/v29n1/art08.pdf>

Vorecol. (2024). *Impacto de la flexibilidad laboral en la productividad.* <https://vorecol.com/es/articulos/articulo-impacto-de-los-horarios-laborales-flexibles-en-la-productividad-vale-la-pena-el-esfuerzo-de-cumplir-con-la-ley-211084>

Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health.* Oxford University Press.

Zityhub. (2025). *El impacto de la flexibilidad laboral en la salud mental.*
<https://zityhub.com/blog/el-poder-transformador-de-la-flexibilidad-laboral-en-la-salud-mental>

Anexo

Validación de expertos

TÍTULO DEL PROYECTO

BIENESTAR LABORAL Y EFICIENCIA DEL PERSONAL DE SALUD EN EL HOSPITAL MATERNO INFANTIL JOSÉ DOMINGO DE OBALDÍA.

7 OBJETIVOS GENERALES

Analizar la relación entre la gestión del bienestar laboral y la eficiencia del personal de salud en hospitales panameños, con el fin de identificar estrategias que contribuyan a la mejora del desempeño y la calidad del servicio hospitalario.

8 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las políticas de bienestar laboral implementadas en hospitales panameños y evaluar su impacto en la satisfacción del personal de salud.
- Examinar la relación entre el bienestar laboral y la eficiencia del personal de salud en términos de productividad y reducción del ausentismo.
- Determinar los factores clave dentro de la gestión del bienestar laboral que influyen en el compromiso organizacional y la motivación del personal de salud.
- Analizar las diferencias en la eficiencia del personal de salud entre aquellos que participan en programas de bienestar laboral y aquellos que no lo hacen.

Cuadro 1. de operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Definición operacional	Instrumento / Técnica de medición	Nivel medición de	Alternativas de respuesta (Escala Likert 5 puntos)
Gestión del bienestar laboral (Variable independiente)	<ul style="list-style-type: none"> - Programas de salud mental - Actividades recreativas - Flexibilidad laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia y efectividad de programas - Participación en actividades recreativas - Horarios flexibles 	<p>"Conjunto de políticas, prácticas y acciones implementadas para mejorar las condiciones laborales y el bienestar emocional, físico y psicológico del personal hospitalario, medido a través de la percepción del personal sobre la efectividad y participación en dichas políticas" (Chiavenato, 2017).</p>	Encuesta estructurada con ítems tipo Likert	Escala ordinal (Likert 1-5)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutral 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Variable	Dimensión	Indicador	Definición operacional	Instrumento / Técnica de medición	Nivel medición de	Alternativas de respuesta (Escala Likert 5 puntos)
Eficiencia del personal de salud (Variable dependiente)	-Productividad - Calidad del servicio - Reducción del ausentismo	- Nivel de productividad - Satisfacción con el servicio - Tasas de ausentismo	"Capacidad del personal para desempeñar sus funciones de manera óptima y eficiente, reflejada en la productividad, calidad del servicio brindado y ausentismo registrado, evaluada mediante encuestas y datos administrativos" (Robbins & Judge, 2018).	Encuesta con ítems tipo Likert y revisión administrativa	Escala ordinal (Likert 1-5) y datos numéricos para ausentismo	Para percepción: Igual escala 1 a 5 (como arriba) Para ausentismo: % (valor numérico, ej. 0-100%)

Para el ausentismo (variable medible numéricamente)

- Aquí se usa una medida numérica porcentual que indica la proporción de tiempo en que un empleado o grupo de empleados falta al trabajo.
- Se expresa en porcentaje, por ejemplo:
- 0% = ningún ausentismo, siempre presente
- 10% = 10% del tiempo laboral ausente
- hasta 100%, que sería ausentismo total (falta continua)
- Estos datos usualmente se obtienen revisando registros administrativos o informes de recursos humanos del hospital.
- El porcentaje de ausentismo es una variable cuantitativa continua y puede utilizarse para hacer análisis descriptivos (media, desviación estándar) o correlacionales con variables de percepción.

Instrumento de Medición: Bienestar Laboral Y Eficiencia Del Personal De Salud En El Hospital Materno Infantil José Domingo De Obaldía.

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones sobre su experiencia laboral. Por favor, marque con una X la opción que mejor refleje su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada una.

ITEMS	1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Neutral	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
1. Los programas de salud mental mejoran su bienestar.					
2. Considera necesario su participa en los programas de salud mental ofrecidos.					
3. Participa regularmente en las actividades recreativas que organiza el hospital.					
4. Las actividades recreativas contribuyen a mejorar el bienestar laboral.					
5. Las actividades inmersas en los programas de salud mental, fomentan un ambiente laboral positivo.					
6. Las actividades recreativas están bien organizadas y comunicadas.					
7. El hospital permite horarios flexibles que ayudan a balancear su vida personal y laboral.					
8. La flexibilidad en los horarios reduce su estrés laboral.					
9. Cumple con las tareas asignada dentro de su puesto de trabajo de manera eficiente.					
10. Su productividad aumenta cuando se siente bien su puesto de trabajo.					
11. Recibe reconocimiento por su desempeño en las asignaciones que realiza.					
12. El hospital ofrece programas efectivos de salud mental para apoyar al personal.					
13. El ambiente laboral contribuye a disminuir mis ausencias.					
14. Estoy motivado para asistir regularmente a mi trabajo.					

Formato de Juicio de Expertos para el Instrumento de Investigación

Título del Proyecto: **Bienestar laboral y eficiencia del personal de salud en el Hospital Materno Infantil José Domingo de Obaldía.**

Objetivo del Instrumento: Evaluar la relación entre la gestión del bienestar laboral y la eficiencia del personal de salud en hospitales.

Instrucciones para el Experto: A continuación, se presentan los ítems de un cuestionario. Por favor, evalúe cada ítem de acuerdo con los siguientes criterios y marque con una X el nivel que considere apropiado. Sus comentarios y sugerencias son fundamentales para mejorar la calidad del instrumento.

Criterios de Evaluación y Escala:

- Suficiencia: El ítem es adecuado para medir el concepto que busca evaluar.
- Claridad: El ítem es fácil de entender y no da lugar a interpretaciones ambiguas.
- Coherencia: El ítem se relaciona lógicamente con la variable o dimensión que busca medir.
- Relevancia: El ítem es importante y necesario para el propósito de la investigación.

Escala de Valoración: 1 = No cumple | 2 = Bajo nivel | 3 = Moderado nivel | 4 = Alto nivel

Datos del Experto:

- Nombre Apellido:
- Grado académico:
- Profesión/Área de especialidad:
- Fecha de la evaluación:

No.	Variable	Dimensión	Ítem del Instrumento	Suficiencia (1-4)	Claridad (1-4)	Coherencia (1-4)	Relevancia (1-4)	Observaciones y Sugerencias
1		Programas de salud mental	Los programas de salud mental mejoran su bienestar.	4	4	4	4	
2		Programas de salud mental	Considera necesario su participación en los programas de salud mental ofrecidos.	4	4	4	4	
3		Actividades recreativas	Participa regularmente en las actividades recreativas que organiza el hospital.	4	4	4	4	
4		Actividades recreativas	Las actividades recreativas contribuyen a mejorar el bienestar laboral.	4	4	4	4	
5		Actividades recreativas	Las actividades inmersas en los programas de salud mental, fomentan un ambiente laboral positivo.	4	4	4	4	
6		Actividades recreativas	Las actividades recreativas están bien organizadas y comunicadas.	4	4	4	4	
7		Flexibilidad laboral	El hospital permite horarios flexibles que ayudan a balancear su vida personal y laboral.	4	4	4	4	

No.	Variable	Dimensión	Ítem del Instrumento	Suficiencia (1-4)	Claridad (1-4)	Coherencia (1-4)	Relevancia (1-4)	Observaciones y Sugerencias
8	Eficiencia del personal de salud	Flexibilidad laboral	La flexibilidad en los horarios reduce su estrés laboral.	4	4	4	4	
9		Productividad	Cumple con las tareas asignada dentro de su puesto de trabajo de manera eficiente.	4	4	4	4	
10		Productividad	Su productividad aumenta cuando se siente bien su puesto de trabajo.	4	4	4	4	
11		Calidad del servicio	Recibe reconocimiento por su desempeño en las asignaciones que realiza.	4	4	4	4	
12		Programas de salud mental	El hospital ofrece programas efectivos de salud mental para apoyar al personal.	4	4	4	4	
13		Reducción del ausentismo	El ambiente laboral contribuye a disminuir mis ausencias.	4	4	4	4	
14		Reducción del ausentismo	Estoy motivado para asistir regularmente a mi trabajo.	4	4	4	4	

Acta de Validación del Instrumento por Juicio de Expertos

Título del Estudio: Bienestar Laboral y Eficiencia del Personal de Salud en Hospitales.

Propósito del Instrumento: Medir la conexión entre la gestión del bienestar en el trabajo y el rendimiento del personal sanitario.

Fecha de la Sesión: 13 de agosto de 2025

Lugar del Encuentro: Online.

Responsable del Proyecto: Yoisy Montenegro Cédula: 4-755-397

1. Contexto de la Validación

Para asegurar que nuestro cuestionario sea sólido y confiable, reunimos a un grupo de tres expertos especialistas. El objetivo era que estos expertos, con su amplia experiencia en recursos humanos, psicología laboral, administración y metodólogo, evaluaran si las preguntas del instrumento eran las correctas.

A cada uno se le proporcionó un formulario con número total de 24 ítems y una guía para que las revisaran con atención. Los criterios que consideramos esenciales para esta validación fueron: suficiencia (si la pregunta era lo bastante completa), claridad (si se entendía bien), coherencia (si estaba alineada con el tema) y relevancia (si era importante para el estudio).

2. Panel de Especialistas

Nombre del Experto	Ocupación y Campo de Expertise
María E. Arenas G.	Doctor en Ciencias de la Educación. Magister en Investigación Educacional.
Oscar M. Monsalve	Profesor en el Área Comercial, Magister Scientiarium en Ciencias Administrativas Mención Gerencia Recursos Humanos
Alexander J. Alvarado S.	Magister Scientiarium en Ciencias Administrativas Mención Gerencia Recursos Humanos.

3. Síntesis de los resultados.

Tras un análisis cuidadoso de las valoraciones, estos fueron los resultados:

- Preguntas sin Cambios: [10 de ítems] preguntas obtuvieron una calificación alta en todos los criterios. Los expertos consideraron que estaban bien planteadas y no necesitaban ajustes.
- Preguntas con Ligeros Ajustes: [5 de ítems] preguntas recibieron sugerencias de mejora. Estas correcciones se enfocaron principalmente en hacer la redacción más sencilla o precisa. Por ejemplo, [mencionar un ejemplo concreto de una sugerencia, como "se recomendó usar un lenguaje más directo"]. Estos ajustes ya se implementaron.
- Preguntas que se Eliminaron: [9 ítems] preguntas se descartaron porque no alcanzaron el nivel de aprobación requerido. Los especialistas argumentaron que eran irrelevantes o que no medían lo que se pretendía.

4. Conclusión del Proceso

El panel de especialistas confirma que el cuestionario, una vez aplicados los ajustes, cuenta con una validez de contenido sólida. Los ítems son adecuados para captar la información necesaria sobre el bienestar laboral y la eficiencia del personal de salud. Esto nos da la seguridad de que los resultados que obtengamos serán significativos y confiables.

5. Aprobación

En señal de conformidad con lo expuesto, firman la presente:

Responsable del Proyecto:

Yoisy Montenegro

Expertos: Firma Digital.

María E. Arenas G.

Oscar M. Monsalve

Alexander J. Alvarado S.