



Salud Ocupacional y Productividad del Personal Sanitario en Tres Centros de Salud de Coclé

Occupational Health and Productivity of Healthcare Personnel in Three Health Centers of Coclé

Rocío Rodríguez

Universidad de Panamá, Facultad de Enfermería, Panamá,
rocio-j.rodriguez-1@up.ac.pa, <https://orcid.org/0009-0002-4158-3620>

Fecha de recepción: 27/02/2026

Fecha de aceptación: 20/04/2026

DOI <https://doi.org/10.48204/synergia.v5n1.9855>

Resumen

La salud ocupacional es una disciplina que tiene un rol esencial en el buen funcionamiento de las organizaciones, por ello ha sido implementado en diversos sectores educativos, sociales, comerciales, sanitarios, entre otros. La investigación tuvo como finalidad analizar la asociación entre las condiciones de salud ocupacional y la productividad del personal sanitario en tres centros de salud de Coclé. La metodología que se empleó fue realizada con un diseño exploratorio-descriptivo, transversal y no experimental, con enfoque mixto, donde la muestra estuvo conformada por 65 personas y se caracterizó por ser completamente al azar y no probabilística. Entre los hallazgos notables, se obtuvo que la salud ocupacional influye en la productividad del personal sanitario, variables como; el trabajo en equipo, el abastecimiento de recursos, la sobrecarga laboral influyó en la productividad del personal, aunque los colaboradores valoran la importancia de la salud ocupacional, expresan que deben realizarse capacitaciones sobre este tema, elaborar proyectos en las distintas instituciones, entre otras acciones. En síntesis, la salud ocupacional es un tema valorado en la gestión hospitalaria, sin embargo, para lograr una buena gestión se deben cambiar algunos factores del entorno que afectan negativamente su implementación, como por ejemplo la falta del recurso humano en el sector hospitalario.

Palabras clave: salud ocupacional, administración hospitalaria, personal de salud, productividad laboral, ambiente de trabajo.

Abstract

Occupational health is a discipline that plays an essential role in the proper functioning of organizations, which is why it has been implemented in various educational, social, commercial, and health sectors, among others. The purpose of this research is to analyze the association between occupational health conditions and the productivity of healthcare personnel in three health centers of Coclé. The methodology used has an exploratory-descriptive, cross-sectional and non-experimental design, with a mixed approach, where the sample was made up of 65





people and is characterized by being completely random and non-probabilistic. Among the notable findings, it was obtained that occupational health influences the productivity of health personnel, variables such as; teamwork, the supply of resources, and work overload influenced the productivity of the staff, although the collaborators value the importance of occupational health, they express that training on this subject should be carried out, develop projects in the different institutions, among other actions. In summary, occupational health is a valued issue in hospital management, however, to achieve good management, some environmental factors that negatively affect its implementation must be changed, such as the lack of human resources in the hospital sector.

Keywords: occupational health, hospital administration, health personnel, work productivity, work environment.

Introducción

La salud ocupacional es una rama multidisciplinaria que ha tenido un rol esencial en la gestión de los sistemas sanitarios, ya que las condiciones laborales de los profesionales de la salud influyen directamente en su bienestar, productividad y en la calidad de la atención que brindan a sus pacientes. Globalmente, la Organización Mundial de la Salud [OMS] y la Organización Internacional del Trabajo [OIT] sostienen que los riesgos laborales en el sector salud, tales como; las largas jornadas, la exposición a agentes biológicos, el estrés y la sobre carga emocional, influyen en la eficiencia institucional y en la seguridad del paciente, como se observa los profesionales sanitarios son expuestos de forma constante a riesgos de carácter físico, biológico, psicosocial y ergonómico, factores vinculados directamente con la calidad del servicio que ofrecen (OMS, 2022).

Las investigaciones publicadas estiman que la carga de enfermedades laborales de los trabajadores de salud es de 54%, en países de ingresos bajos y medianos presentan tuberculosis latentes, una cifra que supera 25 veces a la población general. También se estima que el 44% y el 83% del personal de enfermería en África sufre dolor lumbar crónico, situación que muestra el alcance que pueden llegar a tener los riesgos ergonómicos (OMS, 2022). A nivel mundial, el 63% del personal sanitario ha experimentado algún tipo de violencia en el trabajo y durante la pandemia, el 23% de los trabajadores de primera línea reportaron depresión y ansiedad, el 39% sufre de insomnio, demostrando la presión psicológica que se necesita en la labora sanitaria (OPS, 2022).





En cuanto a las normativas y estrategias internacionales, se han publicado guías para reforzar la protección de los trabajadores sanitarios, enfatizando que este segmento de la salud es uno de los más riesgosos y que asegurar condiciones seguras es primordial para establecer los sistemas de salud. Estas guías promueven programas nacionales de salud ocupacional que fortalezcan la resiliencia del personal sanitario (OIT, 2022). La salud ocupacional, tiene un impacto directo en la salud pública, al igual que la ergonomía, debido a que son elementos que se relacionan directamente con la capacidad de respuesta de los sistemas sanitarios a las demandas sociales. Un entorno laboral seguro y saludable mejora la productividad, minimiza el ausentismo y reafirma la continuidad de los servicios de salud (Hernández, 2024).

A nivel de la Región, la salud ocupacional desempeña un impacto directo en la productividad de los servicios que brindan los profesionales de la salud, debido a que las condiciones laborales seguras y dignas son determinantes para el rendimiento y la sostenibilidad de los sistemas sanitarios. La carencia de programas sólidos de salud ocupacional aumenta el ausentismo y las incapacidades médicas, lo que influye directamente en la disponibilidad de personal en hospitales y clínicas de atención, mientras que ambientes laborales seguros son asociados con la reducción del costo asociados a enfermedades profesionales, mejorando la continuidad del servicio (García y López., 2021).

De igual manera, la Organización Panamericana de la Salud [OPS] señala que condiciones de trabajo seguras y satisfactorias son primordiales para asegurar la eficiencia de la fuerza laboral en la región, lo que trasciende en la calidad de la atención y en la eficiencia de los sistemas de salud (OPS, 2022). La salud ocupacional se vincula con el concepto de “trabajo decente”, que en Latinoamérica es clave para minimizar la pobreza y consolidar la productividad sectorial (OMS, 2022).

La falta de estrategias de salud ocupacional en la región, incrementa el burnout, la violencia laboral y el estrés que son factores que reducen la capacidad de respuesta del personal sanitario, lo que afecta la calidad del servicio (OPS, 2022). Asimismo, distintos estudios han evidenciado que la precarización laboral, la falta de recursos y la presión asistencial generan un impacto





negativo en la satisfacción y desempeño del personal sanitario, contexto que influye en la calidad de los servicios brindados (Torres, 2023).

En el país, la Caja de Seguro Social y el Ministerio de Salud, conjuntamente a la Organización Panamericana de la Salud (OPS), han comenzado la elaboración del Plan de Acción Nacional para la Salud de los trabajadores 2026-2035, con el propósito de consolidar la salud ocupacional y asegurar ámbitos laborales seguros y productivos (OPS, 2025). En las últimas décadas, las universidades panameñas han abordado riesgos laborales en áreas críticas como quirófanos y servicios hospitalarios, resaltando la necesidad de políticas integrales que vinculen condiciones laborales con resultados en la atención (Long y Jiménez, 2022). Por lo expuesto, surge la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre las condiciones de salud ocupacional y la productividad del personal sanitario en tres centros de salud de Coclé?

Esta investigación se elaboró con el objetivo de analizar la asociación entre las condiciones de salud ocupacional y la productividad del personal sanitario en tres centros de salud de Coclé. Es importante incentivar y elaborar este tipo de investigación porque el personal sanitario es el recurso más valioso del sistema de salud, y su bienestar laboral es un determinante esencial de la calidad asistencial. El estudiar la salud ocupacional se relaciona con la necesidad de asegurar servicios de salud seguros, eficientes y humanizados en un contexto nacional que pretende modernizar su sistema sanitario y dar respuesta a las necesidades de la población a la que presta sus servicios.

En la tesis realizada por Méndez (2022) titulada “*Gestión de seguridad, salud ocupacional y productividad laboral en profesionales de enfermería del hospital regional docente materno infantil El Carmen Huancayo 2021*” que tuvo por objetivo determinar la correlación entre la gestión de seguridad, salud ocupacional y productividad laboral en profesionales de enfermería del hospital materno infantil. La metodología que se utilizó fue un diseño no experimental, cuantitativo, y correlacional donde la muestra fue constituida por 93 profesionales, a lo cuales se les aplicó una encuesta para recopilar los datos. Los hallazgos obtenidos demostraron la existencia de una correlación directa entre la gestión de seguridad, la salud ocupacional y la productividad laboral de profesionales en enfermería, sintetizando que mientras mejor sean los





niveles de gestión de salud y seguridad, mayor será la productividad brindada por el personal sanitario.

Velásquez y Martínez, (2025) en su tesis titulada “*Perspectiva estratégica de recursos humanos en higiene y seguridad ocupacional en Panamá*” que tuvo como finalidad examinar el papel estratégico de la gestión de Recursos Humanos en la promoción de la higiene y la seguridad ocupacional en Panamá. La metodología usada fue una investigación documental con literatura académica y evidencia empírica, donde se identificaron dimensiones claves que inciden en la gestión integral del talento humano. Los hallazgos del estudio muestran que, aunque las instituciones panameñas han avanzado en la implementación de políticas de prevención y en la adopción de estándares internacionales, todavía afrontan desafíos vinculados con la inversión en herramientas preventivas, la insuficiencia de programas de formación permanente y la desigualdad en la asignación del personal sanitario.

Las investigaciones sobre salud ocupacional y su impacto en la productividad del personal sanitario siguen siendo limitadas en la región, y Panamá no es una excepción. Sin embargo, los estudios existentes ponen de manifiesto que la salud ocupacional trasciende la función de proteger al trabajador: se configura también como una estrategia esencial para la productividad y la sostenibilidad de los sistemas de salud. En este sentido, invertir en condiciones laborales seguras y dignas no solo garantiza la continuidad de la atención, sino que contribuye a reducir los costos asociados al ausentismo y a mejorar la calidad de los servicios ofrecidos a la población (MINSAL, s.f.).

Materiales y Métodos

La investigación presentada tuvo un enfoque mixto, con diseño no experimental, exploratorio-descriptivo y transversal, donde se asoció la relación entre salud ocupacional y productividad, mediante indicadores objetivos, asimismo, el enfoque cualitativo permitió explorar percepciones, experiencias y significados que los profesionales de salud han experimentado en





el lugar de trabajo, en el cual se describen las condiciones de salud ocupacional, analizando su relación con la productividad y donde la información se recolecto en un único momento.

El estudio es exploratorio porque los temas relacionados con salud ocupacional y productividad son escasos y pocos estudiados en la región, motivo por el que esta investigación pretende abrir camino y generar percepciones iniciales. A su vez, se centra en caracterizar condiciones de salud ocupacional y niveles de productividad en una muestra delimitada (65 personas en tres centros de salud), donde la toma de información se hizo en un solo momento, sin seguimiento longitudinal y tampoco se manipularon las variables.

La población del estudio fue de aproximadamente 320 personas, entre personal médico, administrativo, enfermeras, técnicos de enfermería y auxiliares quienes laboran en un Hospital, un centro de Salud y una Policlínica, ubicadas en la provincia de Coclé. La muestra se seleccionó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, fundamentado en la accesibilidad y disposición de los participantes y estuvo conformada por 65 participantes (quienes fueron las personas que respondieron), por lo que los resultados deben interpretarse con cautela, debido a que la muestra no es estadísticamente significativa. Sin embargo, la significancia estadística que se observó aportó indicios valiosos para el análisis exploratorio (Hernández y Mendoza, 2018). El estudio busca mostrar percepciones en estos tres centros sobre el tema investigado, no generalizar premisas.

El instrumento de la encuesta se estructuró en dos secciones y estuvo conformado por 22 preguntas. La primera sección estuvo conformada por preguntas cerradas en las cuales se utilizó respuestas de: selección múltiples y la lista de Likert, con las cuales se midieron la condiciones laborales, los riesgos percibidos, la satisfacción, entre otros factores. La segunda parte, se conformó con preguntas abiertas, las cuales permitieron recoger testimonios y percepciones sobre cómo la salud ocupacional influyó en el desempeño y bienestar de los profesionales participantes.

La encuesta fue aplicada de forma virtual, usando la plataforma del Formulario de Google y distribuida por WhatsApp para llegar a la mayor cantidad de personas, ya que tienen diferentes turnos y funciones dentro del hospital. La información se procesó usando el programa





estadístico SPSS para determinar las estadísticas descriptivas, como; las frecuencias, porcentajes, medias, moda y desviación estándar. Las pruebas de correlación se realizan con Pearson para identificar la relación entre las variables de salud ocupacional y productividad. El análisis cualitativo se realizó con un análisis temático de las respuestas abiertas, identificando categorías sobre los factores que pueden aumentar la productividad y las acciones para consolidar la salud ocupacional en su institución. Los hallazgos fueron triangulados con los resultados cuantitativos para enriquecer la interpretación de los datos.

Los profesionales participantes lo hicieron de forma voluntaria y anónima, asegurando la confidencialidad de la información obtenida, la cual se les informó era para fines exclusivamente académicos. La información bibliográfica se obtuvo de fuentes primarias, como Google académico, PubMed, Scopus, Scielo y Dialnet, también se consultaron fuentes secundarias, donde se presentan informes institucionales (OPS, OIT, OPS, Ministerio de Salud, CSS) y tesis, la búsqueda de información fue sistemática, utilizando descriptores como *Salud ocupacional y productividad del personal sanitario*, *Salud ocupacional y calidad del servicio*, entre otros. Las publicaciones se limitaron desde el 2019 hasta el 2025, descartándose toda publicación que no cumpliera con el tiempo de publicación.

Resultados y Discusión

El 85% de los participantes en la investigación son mujeres y un 15% son representados por hombres. Por otro lado, el 77% son enfermeras, el 12% técnicos en enfermería y el 11% eran médicos, quienes eran personas experimentadas en su campo, ya que el 74% de los encuestados tenían entre 5 y 15 años de experiencia, un 26% menciona tener más de 16 años.

En la siguiente tabla, el 46,15% manifiesta que frecuentemente y siempre disponen de equipo y recursos adecuados para realizar sus trabajos.



Tabla 1.

Disponibilidad del personal de insumos y materiales de calidad adecuados para cumplir con sus tareas de forma óptima.

Escala Likert	Frecuencia	Porcentaje	Media	Desviación estándar	Moda
Nunca	1	0	0,00%		
Rara vez	2	2	3,08%		
A veces	3	33	50,77%	3,51	3
Frecuentemente	4	25	38,46%		
Siempre	5	5	7,69%		
	65	1,00			

Se evidencia que el 50,77% de los encuestados indican que solo a veces tienen insumos y materiales de calidad adecuados para cumplir con sus tareas, mientras que un 3,08% afirma que rara vez cuenta con eso. El análisis estadístico muestra que la percepción sobre la disponibilidad de equipos y recursos adecuados se concentra principalmente en las categorías intermedias de la escala Likert. El resultado refleja que los trabajadores perciben una disponibilidad moderada de recursos y equipos: suficiente para cumplir con sus tareas, contexto que coincide con hallazgos internacionales en la teoría de demandas y recursos laborales, en los cuales se muestra que la falta de recursos adecuados suele generar estrés y limitar el desempeño, mientras que su presencia estable fortalece la motivación y el bienestar (Bakker, et al., 2023).

En la tabla 2, se presentan las percepciones sobre si el lugar de trabajo cumple con condiciones de higiene y seguridad, se observa que el 75,39% responde de forma afirmativa.

Tabla 2.

El entorno laboral cumple con condiciones de higiene y seguridad

Escala Likert	Frecuencia	Porcentaje	Media	Desviación estándar	Moda
Nunca	1	0	0,00%		
Rara vez	2	2	3,08%		
A veces	3	14	21,54%	3,94	4
Frecuentemente	4	34	52,31%		
Siempre	5	15	23,08%		
	65	1,00			



El análisis estadístico de la tabla muestra que la percepción sobre el cumplimiento de higiene y seguridad en el ámbito laboral es preferentemente positiva, ya que la media de 3,94 y la moda en 4 (frecuentemente) sugieren que los trabajadores creen que estas condiciones se cumplen de forma regular. La desviación estándar indica una variabilidad moderada, a pesar de que la mayoría de las respuestas se concentran en las categorías superiores de la escala Likert. Cuando se realizó la prueba de correlación Pearson, se encontró una correlación positiva moderada entre la disposición de equipos y los recursos adecuados y las condiciones de higiene y seguridad en el lugar de trabajo, donde Pearson (r)= 0,474 y $p < 0,001$, mostrando que el resultado no es significativo y no fue obtenido al azar.

Los números obtenidos confirman que la seguridad laboral no depende solamente de normas escritas, sino de la disponibilidad real de recursos, lo que coincide con décadas de estudios realizados que señalan que la inversión de equipos adecuados fortalece la cultura de prevención, reduce riesgos y aumenta el compromiso de los trabajadores (Lesener, et al., 2020; Nahrgang, J., et al., 2011).

El 58,47% de la muestra manifiesta que experimenta niveles de estrés elevados durante su jornada laboral, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 3.

Experimentación de niveles de estrés elevados durante la jornada laboral del personal sanitario

Escala Likert	Frecuencia	Porcentaje	Media	Desviación estándar	Moda
Nunca	1	1,54%	3,82	1,04	5
Rara vez	2	7,69%			
A veces	3	32,31%			
Frecuentemente	4	24,62%			
Siempre	5	33,85%			

La percepción de los participantes sobre la presencia de niveles elevados de estrés durante la jornada laboral es predominantemente alta, debido a que la media de 3,82 y la moda en 5 (“siempre”) indican que una parte significativa de trabajadores experimenta estrés de forma





constante. Se observa que la desviación estándar de 1,04 sugiere una variabilidad moderada, aunque la mayoría de las respuestas se concentran en las categorías superiores de la escala presentada. Lesener, et al., (2020) sostiene que este tipo de resultados son frecuentes en las jornadas laborales del personal sanitario.

A continuación, se presenta en la tabla 4 como la carga laboral afecta el bienestar físico y mental de los trabajadores sanitario:

Tabla 4.

Consideraciones de la afectación de la carga laboral sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores sanitarios.

Escala Likert	Frecuencia	Porcentaje	Media	Desviación estándar	Moda
Nunca	1	1	1,54%	3,78	1,04
Rara vez	2	5	7,69%		
A veces	3	22	33,85%		
Frecuentemente	4	16	24,62%		
Siempre	5	21	32,31%		

En 56,93%, considera que la carga laboral afecta el bienestar físico y mental de los participantes. Los valores de la media (3,78) y la moda (3) confirman que los trabajadores tienen esa percepción y que un 32,31% la experimenta de una forma constante (Siempre), siendo la desviación estándar de una variabilidad moderada.

Se obtuvo una correlación positiva entre los niveles de estrés y la percepción de que la carga laboral afecta el bienestar físico y mental ($r=0,525$, $p<0,001$, $n=65$) de los trabajadores sanitarios, ya que los resultados obtenidos son significados y no se atribuyen al azar, lo que refuerza la percepción de que el estrés laboral está estrechamente vinculado con el deterioro del bienestar. Los resultados confirman lo mencionado por Calapaqui y Campos (2025) quienes vinculan la sobrecarga laboral con estrés, agotamiento y mayor riesgo de abandono de la profesión.

Aunado a esta situación, el 40% de los encuestados señalan que nunca o rara vez, han recibido capacitaciones o formación en la prevención de riesgos laborales, mientras que el 35% señala





que a veces las recibe y, por último, el 25% manifiesta que siempre las ha recibido, resultado obtenido tal vez a que en el lugar de trabajo de los participantes se ofrece ese tipo de capacitaciones. No obstante, la muestra sostuvo que la promoción de programas de salud ocupacional por parte de la institución es predominantemente baja, debido a que la media de 2,25 y la moda en 1 (“Nunca”) demuestran que los trabajadores consideran que estos programas rara vez o nunca se implementan. Más del 61% de los encuestados sostienen que “Nunca” o “Rara vez” se promueven programas de salud ocupacional, solo el 13,85% percibe que “frecuentemente” o “siempre” se realizan este tipo de promociones.

Los participantes manifestaron que cumplían con las metas de atención establecidas en su unidad de trabajo en un 49,23% “Frecuentemente” y en un 38,46% “Siempre”, reflejando una percepción altamente positiva. Lo expuesto, indica que los participantes en la investigación tienen una percepción predominantemente alta sobre el cumplimiento de las metas de atención en la unidad de trabajo. Lo expuesto por Calapaqui y Campos (2025), confirma que los trabajadores sanitarios suelen cumplir con las metas asistenciales aún bajo condiciones de sobrecarga laboral. Lamentablemente, este compromiso sostenido se logra a costa de su bienestar físico y psicológico, lo que plantea un desafío para la sostenibilidad de los sistemas de salud.

La población muestral, en la variable “el ausentismo laboral en su equipo de trabajo es bajo”, manifestó en su mayoría que “A veces” (38,46%), seguida por la categoría de “Frecuentemente” (24,62%) brindando una percepción predominante de intermedia. La media de 3,2 y la moda de 5 (“Siempre”) indican que, aunque algunos colaboradores consideran que el ausentismo es bajo de manera constante, la mayoría lo percibe como ocasional o moderado. La desviación estándar de 1,05 refleja una variabilidad considerable en las respuestas. Se halló una correlación positiva moderada entre la percepción de bajo ausentismo laboral y el cumplimiento de metas de atención ($r= 0,47, p< 0,001$).

Los resultados obtenidos en esta investigación brindan la percepción de que los equipos que presentan menor ausentismo tienden a cumplir las metas de atención, señalando que el ausentismo frecuente puede influir directamente en el rendimiento y el logro de objetivos. Lo





expuesto, es confirmado por Velasquez (2023), quien es su investigación confirman que menos ausentismo produce mejor rendimiento y continuidad asistencial, mientras que el ausentismo frecuente compromete la calidad y aumenta la carga de los compañeros.

En la siguiente tabla, se observa que la mayoría (92,31%) de los participantes reflejan una percepción positiva en cuanto a la influencia que tiene el trabajo en equipo sobre el rendimiento laboral, como se observa:

Tabla 5.

Percepciones que se tienen sobre el trabajo en equipo y su influencia en la optimización del rendimiento laboral.

Escala de Likert	Frecuencia	Porcentaje	Media	Desviación estándar	Moda
Nunca	1	0	0,00%		
Rara vez	2	0	0,00%		
A veces	3	5	7,69%	4,6	5
Frecuentemente	4	16	24,62%		
Siempre	5	44	67,69%		

La tabla refleja que la población muestral, tiene una percepción altamente positiva sobre la influencia del trabajo en equipo sobre el rendimiento laboral. La media de 4,6, la moda en 5 (“Siempre”) sugieren que los participantes sostienen que el trabajo colaborativo optimiza su desempeño de manera constante. La desviación estándar de 0,63 indica una baja variabilidad, confirmando la consistencia de esta percepción positiva. Además, se halló una correlación positiva moderada – alta entre la percepción de que el trabajo en equipo optimiza el rendimiento laboral y el cumplimiento de metas de atención ($r=0,55$, $p<0,001$). Los participantes en el estudio, consideran en su mayoría que las condiciones laborales influyen en la calidad de atención que brindan en su puesto de trabajo, debido a que el 46,15% indica que “Siempre”, seguido de un 26,15% que “Frecuentemente” reflejando esta percepción predominantemente alta.

Los hallazgos obtenidos coinciden con los proporcionados por la OMS (2022), organización que señala que el trabajo en equipo en el sistema de salud mejora la seguridad del paciente, reduce errores y mejora la calidad del trabajo en equipo. La media de 4,08 y la moda en 5 (“Siempre”)





obtenida, son datos que reafirman que los trabajadores sanitarios consideran que las condiciones laborales impactan de manera significativa en la calidad del servicio.

Por otro lado, los colaboradores consideran que la percepción sobre el impacto de la sobrecarga laboral en la calidad del servicio de salud es predominantemente alta, debido a que el 75% de los participantes consideran que la sobrecarga laboral afecta la calidad del servicio. La percepción de que la sobrecarga laboral afecta la calidad del servicio y el cumplimiento de metas de atención ($r=0,44$, $p<0,001$) mostró una correlación negativa moderada, donde la sobrecarga laboral percibida como alta se asocia con menor cumplimiento de metas de atención. Este hallazgo es corroborado por Barpanda y Saswathy (2023) y Leite, et al., (2024) quienes en sus estudios durante la pandemia sintetizaron que la sobrecarga laboral deteriora la calidad del servicio y reduce el cumplimiento de metas asistenciales, lo que refuerza la necesidad de estrategias de gestión que prioricen el bienestar del personal para asegurar la eficiencia en los sistemas de salud.

La muestra, en su gran mayoría ubican en la categoría de “Siempre” (70,77%) y “Frecuentemente” (24,62%) la importancia de la salud ocupacional para garantizar la atención segura, reflejando una percepción altamente positiva. La media de 4,66 y la moda en 5 (“Siempre”) datos que confirman la salud ocupacional es un factor clave, asimismo, la desviación estándar de 0,57 muestra una baja variabilidad, confirmando la consistencia de esta percepción positiva. La OMS (2022) reconoce que la salud ocupacional es un elemento clave para asegurar la atención segura y de calidad en los servicios de salud. Por otro lado, Malca et al., (2025) sostiene en su estudio que el riesgo de seguridad de los empleados no se asocia significativamente con la salud ocupacional, sugiriendo que existen otros factores de carácter organizacional y contextual que influyen en esta relación.

En el análisis cualitativo realizado a los trabajadores sanitarios de la provincia de Coclé, entre los aspectos más importantes del entorno laboral para mejorar su productividad mencionaron:

Figura 1.



Aspectos del entorno laboral que se consideran más importantes para mejorar su productividad



Los elementos, como; La comunicación, el liderazgo efectivo, la disponibilidad de tener el recurso material y humano que se requiere para las diversas tareas, la distribución de tareas de forma equitativa, el mejorar el trabajo en equipo, la equidad en el trato, el tener una infraestructura adecuada, un buen ambiente laboral y el reducir la carga laboral son los principales aspectos que el personal sanitario participante considera deben tomarse en cuenta para mejorar su productividad laboral. Factores que coinciden con lo mencionado por Velasquez (2023) quien evidenció que la satisfacción laboral, la equidad en el trato y la disponibilidad de recursos influyen directamente en el ausentismo y la productividad. Por otro lado, Leite et al., (2024) señalan que la sobrecarga laboral y la falta de recursos materiales humanos influyen en la productividad y la calidad asistencial.

En la siguiente figura se presentan las acciones o estrategias que el personal considera relevante cambiar para mejorar la salud ocupacional en la institución donde labora.

Figura 2.

Acciones o estrategias para optimizar la salud ocupacional de la institución



En la figura, se presentan las frases sintetizadas producto del análisis cualitativo realizado con el personal participante. Se destacan los temas como; el bienestar psicosocial, la salud mental, las pausas activas, la capacitación continua, la prevención de riesgos psicosociales, el trato humano y la equidad laboral como las estrategias que deben ser implementadas, lo cual ilustra la diversidad de propuestas del personal de salud en relación con sus condiciones laborales.

Los resultados obtenidos se alinean con los lineamientos de la Dirección Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional en Panamá que promueven la prevención de riesgos laborales, la readaptación y reinserción de trabajadores accidentados, así como la promoción de ambientes saludables en el ámbito laboral. La coincidencia entre las percepciones del personal y las políticas nacionales muestran la necesidad de consolidar la cultura de prevención y bienestar integral, asegurando que las prácticas institucionales respondan tanto a los aspectos físicos como psicosociales del trabajo (CSS, 2025; MINSA, 2024).



Conclusiones

El estudio realizado asocia que el entorno laboral tiene una influencia directa en la productividad del personal de salud, según los hallazgos obtenidos en los tres centros de salud estudiados, su influencia se refleja en la calidad de atención ofrecida a los pacientes. A su vez, los hallazgos reflejan que los trabajadores perciben una disponibilidad moderada de recursos y equipos suficientes para cumplir con sus tareas, pero no de manera constante, ni óptima, situación que Bakker, et al., (2023) señalan que la falta de equipo adecuados en la jornada laboral suele generar estrés y limitar el desempeño, mientras que su presencia estable fortalece la motivación y el bienestar. Lo expuesto, respalda la necesidad de integrar la dotación de recursos dentro de las políticas de salud ocupacional ya que optimiza la eficiencia operativa, también fortalece la cultura de prevención y al bienestar de los colaboradores.

En síntesis, se tiene la percepción de que la sobre carga laboral, se vincula de forma negativa con el cumplimiento de metas, indicando que el exceso de carga deteriora, tanto la productividad como la calidad del servicio, ya que así lo señalan los encuestados y coincide con los indicado por por Barpanda y Saswathy (2023) y Leite, et al., (2024) durante estudios realizados en la pandemia. Los encuestados sostienen que el exceso de carga de trabajo puede deteriorar la calidad del servicio como el rendimiento en el logro de objetivos.

El trabajo en equipo, la eficiencia en el tiempo y la salud ocupacional como factores clave de calidad, tienen una alta valoración por parte del personal como elementos indispensables para favorecer la productividad del personal sanitario. Sin embargo, el ausentismo y la sobrecarga laboral son riesgos que afectan negativamente el rendimiento y deben ser gestionados porque son elementos que no favorecen la salud ocupacional de los trabajadores, lo que puede afectar de forma negativa el servicio ofrecido a los pacientes.

Es importante destacar que la muestra utilizada en la investigación no permite inferencias poblacionales, pero se identificaron asociaciones estadísticamente significativas que sugieren tendencias relevantes que deberían ser estudiadas en futuras investigaciones, debido a la carencia de investigaciones sobre el tema en el país.





Referencias Bibliográficas

- Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., y Rodríguez-Muñoz, A. (2023). La teoría de las demandas y recursos laborales: nuevos desarrollos en la última década. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 39(3), 157-167. [La teoría de las demandas y recursos laborales: nuevos desarrollos en la última década](#)
- Barpanda, S., & Saraswathy, G. (2023). Work overload and associated factors in healthcare professionals during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Management and Applied Research*, 10(1), 1–15. <https://www.ijmar.org/v10n1/23-002.pdf>
- Calapaqui Chicaiza, J. y Campos Murillo, N. (2025). Impacto de la sobrecarga laboral en la salud física y psicológica del personal sanitario: una revisión sistemática. [Impacto de la sobrecarga laboral en la salud física y psicológica del personal sanitario: Una revisión sistemática](#)
- Caja de Seguro Social. (2025). Plan de Acción Nacional para la Salud de los Trabajadores 2026–2035. Panamá: Caja de Seguro Social.
- García, M., y López, R. (2021). Condiciones laborales y desempeño del personal de salud en América Latina. *Revista Latinoamericana de Salud Pública*, 39(2), 45–58.
- Hernández, Y. R. (2024). Ergonomía y salud pública: creando entornos de trabajo saludables y seguros. *Facultad Nacional de Salud Pública: El escenario para la salud pública desde la ciencia*, 42(1), 16.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. McGrawHill
- Leite, H., Silva, R., & Santos, M. (2024). Work overload and associated factors in healthcare professionals during the COVID-19 pandemic. *Journal of Healthcare Quality Research*, 39(2), 85–92. <https://www.elsevier.es/en-revista-journal-healthcare-quality-research-257-articulo-work-overload-associated-factors-in-S2603647924000411>
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2020). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Long Cubilla, J., y Jiménez Avilés, P. I. (2022). *Riesgos laborales en el salón de operaciones*. Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología (UMECIT).
- Malca-Leveau, B. A., García-Rivas-Plata, C. H., del Carmen Heredia-Baca, R., Heredia-Baca, J. A., Heredia-Baca, G. M., & Ríos-Lozano, K. (2025). Riesgo de seguridad y salud ocupacional en personal de salud de un hospital público. *Revista Salud amazónica y bienestar*, 4(2). [Vista de Riesgo de seguridad y salud ocupacional en personal de salud de un hospital público](#)





- Méndez Torres, A. (2022). *Gestión de seguridad, salud ocupacional y productividad laboral en profesionales de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil el Carmen Huancayo 2021*. [Tesis de postgrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. [Gestión de seguridad, salud ocupacional y productividad laboral en profesionales de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil el Carmen Huancayo 2021](#)
- Ministerio de Salud de Panamá [MINSA]. (s.f.). *Programa de Salud Ocupacional*. Dirección General de Salud Pública. <https://www.minsa.gob.pa>
- Ministerio de Salud de Panamá [MINSA]. (2024). Programa de Salud Ocupacional: Políticas de prevención y vigilancia laboral. Panamá: Dirección Nacional de Salud Ocupacional. [Programa Salud Ocupacional | Programa](#)
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71–94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>
- Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud. (2021). *Guía para reforzar la protección de los trabajadores sanitarios*. OIT/OMS. <https://www.ilo.org>
- Organización Mundial de la Salud OMS. (2022, noviembre 7). *Salud ocupacional: los trabajadores de la salud*. WHO. <https://www.who.int>
- Organización Panamericana de la Salud OPS. (2022). *Salud de los trabajadores*. OPS/OMS. <https://www.paho.org>
- Organización Panamericana de la Salud_a. (2025). *Panamá avanza en la elaboración de un nuevo plan nacional de salud de los trabajadores*. OPS/OMS.
- Organización Panamericana de la Salud_b. (2025). *Apoyo técnico para la elaboración del Plan de Acción Nacional de Salud de los Trabajadores en Panamá*. OPS/OMS.
- Torres Tovar, M. (2023). ¿Es posible superar la precariedad laboral de las trabajadoras y los trabajadores del sector salud? *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 41(3). <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.e354685>
- Velásquez Martínez, A. D. C., y Baquerizo Ortiz, M. I. (2025). *Perspectiva estratégica de recursos humanos en higiene y seguridad ocupacional en Panamá*. Universidad de Panamá, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad. [Perspectiva Estratégica de RRHH en Higiene y Seguridad Ocupacional en Panamá - Dialnet](#)
- Velázquez Ramos, M. (2023). *Ausentismo laboral y su relación con satisfacción laboral en el personal de enfermería en una institución de seguridad social*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/8506>