

Mental health of medical staff in human fertility clinics in the face of patient pregnancy failures

Salud mental del personal médico en clínicas de fertilidad humana frente a fracasos de embarazo de pacientes

Autores:

Vélez-Muentes, Melissa Ivonne
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Cuenca – Ecuador



melissa.velez.11@est.ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0004-7541-5638>

Torres-Jerves, Jorge Andrés
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Docente
Cuenca – Ecuador



jorge.torres@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-7979-4303>

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



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

<http://mqrinvestigar.com/>

Resumen

En este estudio se analizó la salud mental del personal médico en clínicas de fertilidad humana ante los fracasos de embarazo de sus pacientes; se desarrolló bajo el paradigma subjetivo-interpretativo, y utilizó entrevistas semiestructuradas con preguntas enfocadas en las categorías de investigación cualitativa.

Los resultados muestran que el 70% del personal sufre de estrés laboral, el 60% indica no haber recibido talleres ni material de apoyo para el bienestar mental. Asimismo, se descubrió que el 80% experimenta un clima laboral negativo frente a situaciones difíciles relacionadas con los fracasos de embarazo. Además, el 70% de los colaboradores manifiesta carecer de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y el 80% señala que el centro no implementa estrategias efectivas para gestionar el estrés.

Sin embargo, se encontró que el 60% del personal tiene un buen manejo del estrés ante los fracasos de embarazo, entre un 60% y un 80% se siente motivado para llevar a cabo sus tareas, y el 70% se declara satisfecho con su área de trabajo.

El presente trabajo evidencia tanto las problemáticas como las fortalezas, proponiendo la necesidad de implementar estrategias efectivas para mejorar el bienestar del personal en este contexto laboral tan desafiante.

Palabras clave: Riesgos Psicosociales; Psicología Laboral; Profesionales En Reproducción Asistida; Procesos Humanos; Salud



Abstract

This study analyzed the mental health of medical personnel in human fertility clinics in the face of pregnancy failures of their patients; it was developed under the subjective-interpretative paradigm, and used semi-structured interviews with questions focused on the categories of qualitative research.

The results show that 70% of the staff suffer from work-related stress, 60% indicate not having received workshops or support material for mental wellbeing. Also, it was found that 80% experience a negative work climate in the face of difficult situations related to pregnancy failures. In addition, 70% of the employees report a lack of work-life balance, and 80% report that the center does not implement effective strategies to manage stress.

However, it was found that 60% of the staff had good stress management in the face of pregnancy failures, between 60% and 80% felt motivated to carry out their tasks, and 70% said they were satisfied with their area of work.

The present work evidences both problems and strengths, proposing the need to implement effective strategies to improve staff wellbeing in this challenging work context.

Keywords: Psychosocial Risks; Occupational Psychology; Assisted Reproduction Professionals; Human Processes; Health

Introducción

El avance continuo de la ciencia en el campo de las tecnologías de reproducción humana, junto con la ampliación de los derechos familiares, ha impulsado un incremento notable en su aplicación y accesibilidad. Estos avances no solo son fundamentales, sino que también permiten que un número cada vez mayor de personas acceda a la posibilidad de formar una familia, independientemente de barreras biológicas o sociales previas. Sin embargo, este aumento en el uso de estas tecnologías conlleva una serie de implicaciones profundas, tanto emocionales como sociales y éticas, que afectan la subjetividad de los individuos que recurren a ellas. El creciente uso de tratamientos como la fertilización in vitro, la donación de gametos y la gestación subrogada abre un amplio espacio para reflexiones sobre las consecuencias personales, los dilemas éticos asociados a la intervención en procesos biológicos y las posibles transformaciones en la estructura y significado de la familia. En este contexto, surgen interrogantes clave acerca de la identidad, el vínculo parental y la justicia reproductiva, que requieren un análisis cuidadoso para equilibrar los avances científicos con el respeto a los derechos humanos y la dignidad. (Aulestiarte, C., & Noelia, F. 2021)

La presente investigación tiene como objetivo principal analizar las afecciones en la salud mental que enfrenta el personal médico al manejar casos de fracasos de embarazo en una Clínica de Fertilidad Humana. Para ello, se empleará un enfoque de investigación aplicada que permitirá identificar los factores emocionales, psicológicos y profesionales que inciden en su bienestar.

El rol del psicólogo en la reproducción asistida es amplio y diverso, pero, sobre todo, dinámico, por el hecho de que evoluciona conforme avanzan las leyes, la ciencia y la tecnología. (Mazzoni, A. 2021)

Los profesionales que laboran en la clínica de reproducción asistida en el presente estudio están integrados de la siguiente manera: en el área médica en primer lugar por el médico experto en fertilidad humana, siguiéndole como apoyo médicos ginecólogos, enfermera en reproducción asistida, Embriólogos, Biólogos de la reproducción humana, anestesiólogos, auxiliares de enfermería, clínicos y otros especialistas con servicios profesionales según la necesidad del centro. El puna alta experiencia y capacitación en el área de reproducción asistida.

Aunque existen muchas razones por el que las personas deciden asistir a una clínica de reproducción humana, todos llegan con el mismo fin, que es la de lograr embarazos exitosos ya sea de forma natural o con asistencia médica.

Una vez que los pacientes deciden someterse a un tratamiento de reproducción asistida, estos tienen solamente dos posibilidades en los resultados: la posibilidad de éxito y la posibilidad del fracaso, que se determina una vez que la prueba de embarazo de un resultado.

Las clínicas de reproducción humana siempre buscan que las posibilidades de embarazo se concreten, pero son conscientes de que la posibilidad de fracaso se presente y es por ello que casi siempre ofrecen a los pacientes una atención integral en la que el equipo médico les



brinda asistencia médica, psicológica y social para que puedan tener aceptación frente a resultados obtenidos.

En el contexto europeo.

Un estudio realizado por la Universidad Europea de Valencia en España (Madrid, M., 2023) llevó a cabo una revisión bibliográfica basada en artículos existentes entre 2018 y 2023 relacionados con el papel de la enfermería en la unidad de Reproducción Asistida y sus resultados fueron que el 54 % de las parejas abandona el tratamiento con FIV sin conseguir un embarazo y antes de haber completado tres ciclos de tratamiento y la pérdida del embarazo les genera a las pacientes y parejas un 94 % de nivel de estrés, en este contexto las enfermeras que son parte del equipo médico que llevan a cabo un rol múltiple, ya que, proporcionan cuidados holísticos a las mujeres y parejas brindándoles apoyo emocional realizando labores educativas y formativas, así como también, facilitan la relación paciente-enfermera y el trabajo en equipo, Esto conlleva a que el personal de enfermería asuma una alta responsabilidad, enfrentándose a un estrés constante que puede derivar en afecciones psicosociales. (Madrid Sánchez, M. 2023)

En el mismo contexto, otro estudio realizado a personal médico enfocado en el área de enfermería coincide con la OMS que la infertilidad es la imposibilidad de lograr un embarazo clínico después de 12 meses o más de relaciones sexuales sin protección, por lo cual hace referencia a España, que este problema afecta a 1 de cada 6 parejas en edad fértil, lo que supone entre un 15-17% del total, esto se convierte en un problema mundial provocando un aumento de parejas algunas a técnicas de reproducción asistida y, por ello, es importante reconocer el trabajo que desempeña el área de enfermería para el cuidado y bienestar de las parejas que buscan tratamientos de fertilidad. (Segovia Soriano, P. 2023)

En el contexto latinoamericano.

En una investigación realizada por Revilla Chirinos, ZN (2022) en Arequipa, se exploró la relación entre el estrés laboral y la calidad del sueño en una clínica, los resultados del análisis estadístico utilizando el coeficiente Rho de Spearman mostraron una relación estadísticamente significativa ($P = 0,000$), directa y de intensidad moderada ($Rho = 0,55$), como recomendaciones, se sugiere implementar capacitaciones en habilidades blandas para los trabajadores, en lo referente al clima organizacional, es importante analizar las políticas y procedimientos existentes, así como organizar talleres orientados a fortalecer las relaciones interpersonales y grupales dentro de la organización (Revilla Chirinos, Z. N. 2022).

En el mismo contexto en una investigación realizada sobre determinar la influencia de la calidad de servicio en la satisfacción y lealtad del cliente de una clínica de fertilidad en Chiclayo - Perú concluye que la clienta valora más el resultado final, quedar embarazada, para su satisfacción y lealtad, antes que la calidad. (Muro Nuñez, C. M. 2023)

En el contexto ecuatoriano

Un estudio realizado por Lucero Tapia, MP, Noroña Salcedo, DR, y Vega Falconi, V. (2022) sobre el burnout y la depresión en médicos de Medicina Interna y de la Unidad de Cuidados Intensivos en la ciudad de Riobamba, nos dice que el síndrome de burnout, también conocido

como síndrome de agotamiento profesional, se conceptualiza como una respuesta inadecuada al estrés crónico generado por la exposición prolongada a condiciones laborales adversas; este trastorno se caracteriza por un agotamiento físico y emocional extremo, asociado con una sensación de falta de logro personal y despersonalización hacia los compañeros de trabajo, Los resultados obtenidos en el estudio mostraron un predominio de pacientes con síndrome de burnout, alcanzando un 52,31%, además, se observará una prevalencia de depresión posible en el 47,69% de los casos, mientras que el 44,62% de los participantes se autoperceptaron como teniendo un rendimiento laboral adecuado, en cuanto a las subescalas del síndrome de burnout, la dimensión más afectada fue la de realización personal, con un 47,69% de los trabajadores ubicados en el nivel medio de afectación y un 39,23% en el nivel alto; esto indica que una proporción significativa de los empleados experimenta una disminución en su sentido de logro y satisfacción personal en el trabajo, lo que podría estar relacionado con los efectos negativos del burnout en su bienestar general y desempeño laboral. (Lucero Tapia, M. P., Noroña Salcedo, D. R., & Vega Falconi, V. 2022)

En un estudio realizado por Moyano-Sailema, PJ, Noroña-Salcedo, DR y Vega-Falcón, V. (2022) sobre la influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano, se resultaron alarmantes. Se estimó que el 100% de los participantes percibieron desfavorabilidad en su entorno laboral, siendo las exigencias psicológicas (94%) y la doble presencia (90%) los factores psicosociales más negativos según los informantes. Además, solo el 40,5% de los trabajadores mostró su clima laboral como satisfactorio, mientras que el 80% presentó síntomas fisiológicos y psicoemocionales derivados del estrés. La inseguridad sobre el futuro y la calidad del apoyo social y liderazgo fueron las subvariables que mostraron una mayor evaluación estadística con el estrés y el clima laboral, evidenciando la necesidad urgente de intervención en estos aspectos. (Moyano-Sailema, P. J., Noroña-Salcedo, D. R., & Vega-Falcón, V. 2022).

En un estudio acerca de la salud mental del personal médico de una clínica de fertilidad humana en el contexto ecuatoriano, se presentan los resultados de una investigación realizada en la clínica BioGepa, ubicada en la ciudad de Cuenca, durante el período comprendido entre 2015 y 2018. Los datos obtenidos revelan que el 61,7% de los pacientes tenían entre 36 y 40 años de edad, el 91,3% estaban casados y el 80,9% eran profesionales. En cuanto a los resultados del tratamiento de fertilización in vitro (FIV), el 45,65% de los pacientes lograron el éxito en el procedimiento, lo que implica que el 54,35% restante experimentó un fracaso, lo que genera un estrés considerable psicológico en los pacientes. Este estrés, a su vez, pone de manifiesto la importancia del acompañamiento integral proporcionado por el médico personal durante todo el proceso, el cual no solo se enfoca en la intervención médica, sino también en la atención emocional y psicológica para ayudar a los pacientes a manejar las dificultades emocionales asociadas con los resultados adversos en los tratamientos de fertilidad. (Guillen, K. A. C., Heredia, F. R. C., Torres, Z. K. S., & Campoverde, L. H. M. 2020)

Material y métodos



La estrategia metodológica planteada para este estudio se fundamenta en un paradigma subjetivo-interpretativo, el cual busca comprender e interpretar fenómenos a través de múltiples perspectivas. El tipo de investigación es cualitativo, ya que prioriza el análisis profundo y detallado de los datos para construir conocimiento contextualizado y significativo. (Fuentes Stipicevic, V. 2023)

El alcance del estudio es histórico-documental, enfocado en el análisis sistemático de fuentes científicas relevantes. Para ello, se realizó una inversión considerable en el acceso a bases de datos reconocidos y buscadores académicos como PubMed, Scopus y Web of Science, con el fin de garantizar la calidad y actualidad de la información revisada. La investigación se orienta hacia una revisión exhaustiva de la literatura, centrada en artículos científicos publicados en los últimos cinco años, lo que asegura la pertinencia y actualidad. (Santana, D. M., Salmon, L. G., & Villavicencio, J. C. 2021).

Definición de las variables

En la presente investigación, se han considerado diversas variables clave que permiten un análisis integral del fenómeno estudiado. Estas variables incluyen factores tanto internos como externos que pueden influir en el bienestar y desempeño del personal médico de la clínica de fertilidad, así como en los resultados de la investigación. Se han identificado las siguientes variables: Y: Bienestar emocional y personal, X1: Relaciones laborales, X2: Motivación y satisfacción laboral, X3: Condiciones de trabajo y salud, X4: Ámbito Psicosocial y Salud Mental, X5: Conciliación trabajo-vida.

El bienestar emocional y personal en lo laboral del personal médico puede verse afectado por diversos factores, lo que puede derivar en complicaciones y enfermedades. Entre estas, destaca el estrés laboral, el cual suele surgir como resultado de una serie de eventos y condiciones ambientales. (Agudelo Gómez, C. P., Gonzales Nieves, K. D., Manzano Casallas, L. Á., Mora Quisobony, A. F., & Ossa Santanilla, G. 2021).

La relación laboral, en el ámbito individual, se establece entre el empleador y sus trabajadores; mientras que, en el ámbito colectivo, incluye a las mismas partes, pero organizadas en asociaciones laborales. Esta relación presenta una serie de características esenciales para su existencia, entre las cuales destaca la triada fundamental: "empleado, empleador y salario". Sobre esta base se estructura un marco normativo que regula y protege dicha relación. Es importante señalar que, a partir de esta dinámica, se configura lo que conocemos como "empresa". (Granados Ferreira, J. 2022).

La motivación y satisfacción laboral de los practicantes en los servicios de salud son aspectos valiosos en cualquier establecimiento sanitario, ya que están directamente relacionados con la integridad de los profesionales médicos y la calidad de los servicios que ofrecen a sus pacientes. (Mera, B. V., Gamboa, M. S. R., Beltrán, R. E. A., & Lozada, G. T. C. 2022)

Las condiciones de trabajo influyen directamente en los niveles de satisfacción e insatisfacción laboral, repercutiendo de manera significativa en la calidad de vida del personal. Por ello, en la actualidad, es fundamental que los profesionales de enfermería

desarrollen sus actividades en ambientes laborales que promuevan la satisfacción. Esto no solo beneficia su bienestar, sino que también se convierte en un indicador clave para garantizar un desempeño profesional que favorezca la calidad en la atención asistencial. (Trinidad, M. L. M. 2022).

En el ámbito psicosocial y salud mental tienen su origen, por un lado, en las condiciones organizacionales del trabajo, como las políticas, prácticas y estructuras que configuran el entorno laboral, y, por otro, en la percepción y experiencia subjetiva que los trabajadores tienen de dichas condiciones. Esto implica que, además de las características objetivas del entorno laboral, influyen aspectos como las relaciones interpersonales, el clima organizacional, la carga de trabajo y el nivel de autonomía percibido. En este sentido, los factores psicosociales están estrechamente vinculados a las dinámicas sociales en las que se desarrolla el trabajo, siendo modulados por la forma en que cada individuo interpreta y afronta estas circunstancias. Su impacto puede ser determinante tanto en el bienestar psicológico y emocional de los trabajadores como en su rendimiento y satisfacción laboral, lo que subraya la importancia de gestionarlos de manera adecuada. (Sierra Hernaiz, E. 2021)

En conciliación trabajo-vida, los colaboradores independientemente de los roles de género, enfrentan el desafío diario de equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares. Este contexto demanda una gran capacidad de adaptación, planificación y resiliencia, ya que las exigencias del entorno laboral, unidas a las dinámicas familiares, imponen retos significativos para gestionar el tiempo, la energía y el bienestar personal. Además, este equilibrio se ve influido por factores como la falta de políticas de conciliación, las desigualdades de género persistentes y la creciente presión de un mundo laboral cada vez más exigente. (Dodero, C., & Troilo, F. 2021)

Aplicación del cuestionario y diseño del grupo focal.

Para complementar y validar los hallazgos de la revisión sistemática, se diseñó y aplicó un cuestionario dirigido al personal involucrado directamente en la interacción con pacientes en una clínica de fertilidad humana. Este cuestionario se implementó dentro del marco de un grupo focal conformado por 10 (diez) participantes estratégicamente seleccionados en función de su experiencia y roles dentro del proceso de atención.

El grupo focal estuvo compuesto por los siguientes profesionales:

- Médicos expertos en fertilidad humana
- Médicos ginecólogos
- Enfermera
- Auxiliar de Enfermería
- Biólogos en reproducción asistida

La interacción en el grupo focal permitió identificar percepciones, experiencias y conocimientos desde distintas disciplinas, lo que enriqueció notablemente el análisis. La diversidad del grupo asegura un abordaje multidimensional del fenómeno estudiado, lo que contribuye al logro de conclusiones más completas.

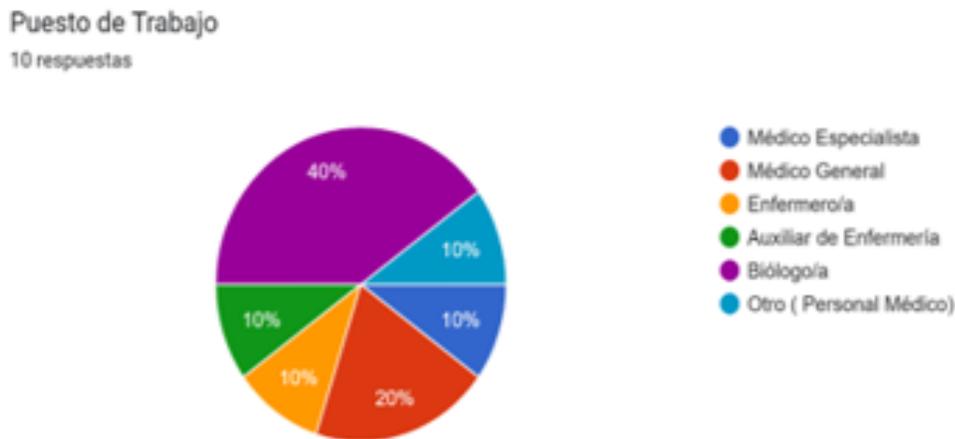
Resultados

Se seleccionaron de manera aleatoria las preguntas que tuvieron un mayor impacto en los colaboradores según los resultados obtenidos de la encuesta. Este proceso permitió identificar las áreas clave que generaron respuestas más significativas, reflejando las preocupaciones y percepciones de los colaboradores en aspectos como bienestar emocional, relaciones laborales, motivación y satisfacción, condiciones de trabajo y salud, entre otros.

A través de este enfoque, se pueden destacar las cuestiones que requieren una atención más inmediata, lo que permite a la organización implementar estrategias y acciones enfocadas en mejorar los aspectos más críticos para los empleados. Además, al seleccionar preguntas representativas con mayor impacto, se facilita la priorización de las iniciativas que generarán un cambio positivo y tangible en el ambiente laboral.

Se realizó una encuesta a un total de 10 colaboradores de una clínica especializada en fertilidad humana, con el fin de obtener información relevante sobre diversos aspectos del entorno laboral y la experiencia dentro de la institución. Los resultados obtenidos se presentan inicialmente con un análisis de los datos demográficos de los participantes, los cuales se encuentra expuestos en la figura 1.

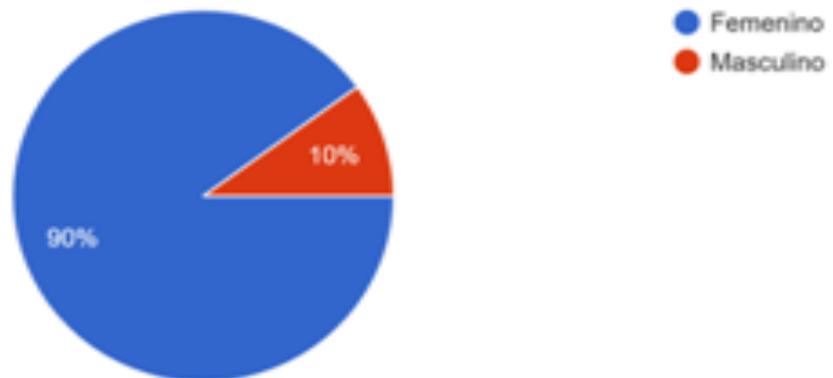
Figura 1
Puestos de trabajo



Nota: La información se recopiló a partir de encuestas realizadas al personal de salud de la Clínica de Fertilidad Humana, ubicada en la ciudad de Quito

Figura 2
Género

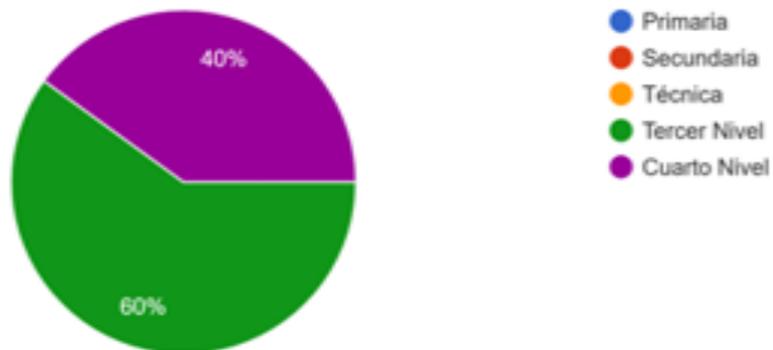
Género
10 respuestas



Nota: La información se recopiló a partir de encuestas realizadas al personal de salud de la Clínica de Fertilidad Humana, ubicada en la ciudad de Quito

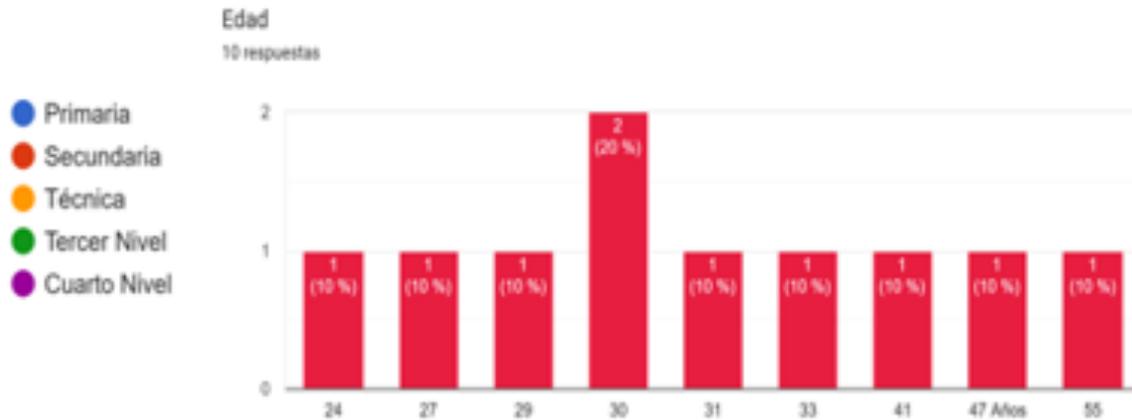
Figura 3
Nivel educativo

Nivel Educativo
10 respuestas



Nota: La información se recopiló a partir de encuestas realizadas al personal de salud de la Clínica de Fertilidad Humana, ubicada en la ciudad de Quito

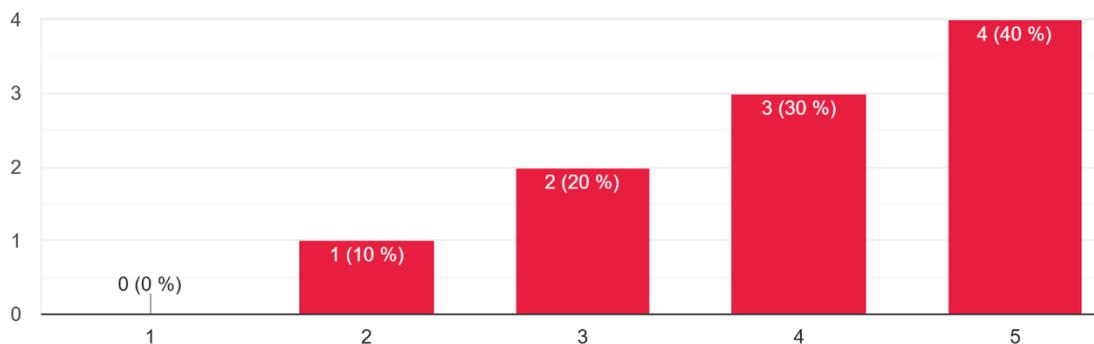
Figura 4
Edad



Nota: La información se recopiló a partir de encuestas realizadas al personal de salud de la Clínica de Fertilidad Humana, ubicada en la ciudad de Quito

Los resultados evidencian una muestra mayoritariamente femenina, con un 60% de mujeres y un 40% de hombres, lo que propone una posible disparidad en la representación de género en el contexto analizado. En cuanto a la ocupación, los Biólogos representan el grupo más numeroso, con un 40%, seguidos de Médicos Generales con un 20%, mientras que los Médicos Especialistas, Enfermeras, Auxiliares de Enfermería y los Auxiliares de Farmacia constituyen un 10% cada uno. Respecto a la edad, con respecto a la edad de los participantes es de 24 a 55 años.

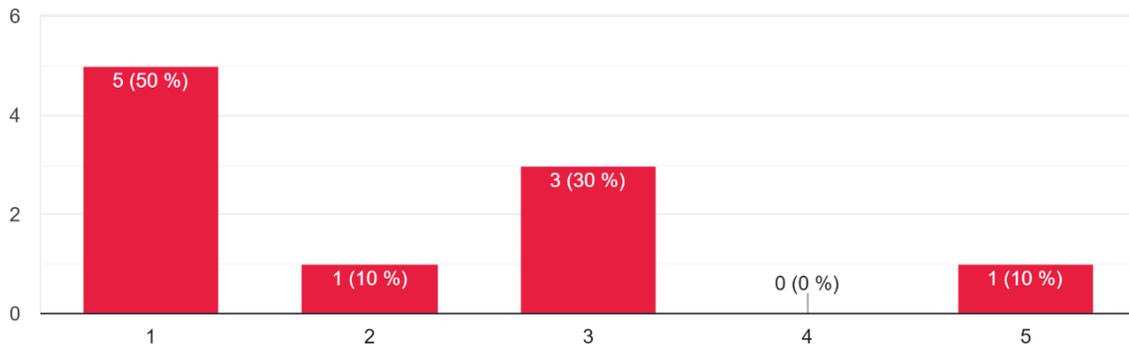
Figura 5
Estrés laboral



Nota: La información se recopiló a partir de encuestas realizadas al personal de salud de la Clínica de Fertilidad Humana, ubicada en la ciudad de Quito.

Los resultados indican que las opciones "Frecuentemente" y "Totalmente de acuerdo" alcanzaron cada una un 30%, lo que implica que el 70% de los colaboradores percibe que el nivel de estrés varía significativamente según el tipo de trabajo que desempeñan.

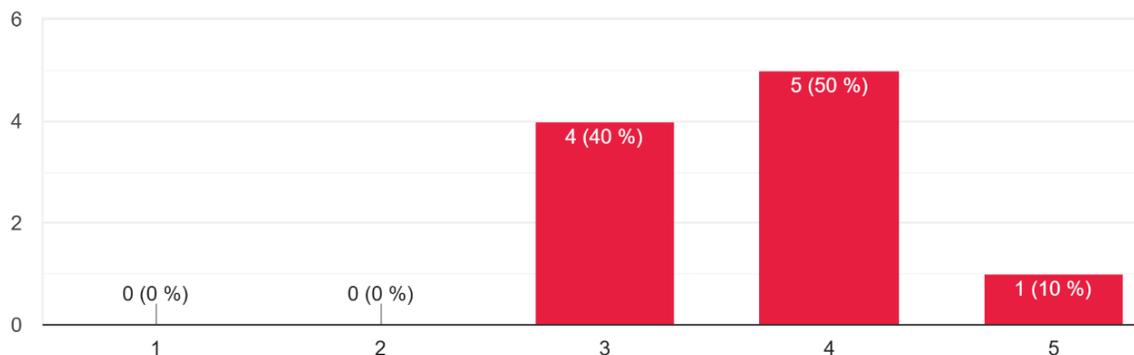
Figura 6
Material y talleres de apoyo para el bienestar mental de los colaboradores



Nota: La información se recopiló a partir de encuestas realizadas al personal de salud de la Clínica de Fertilidad Humana, ubicada en la ciudad de Quito

Los resultados revelan que las opciones "Nunca" y "Rara vez" obtuvieron un 50% y un 10%, respectivamente, lo que recomienda que el 60% del personal médico no recibe información adecuada sobre el cuidado de su salud mental.

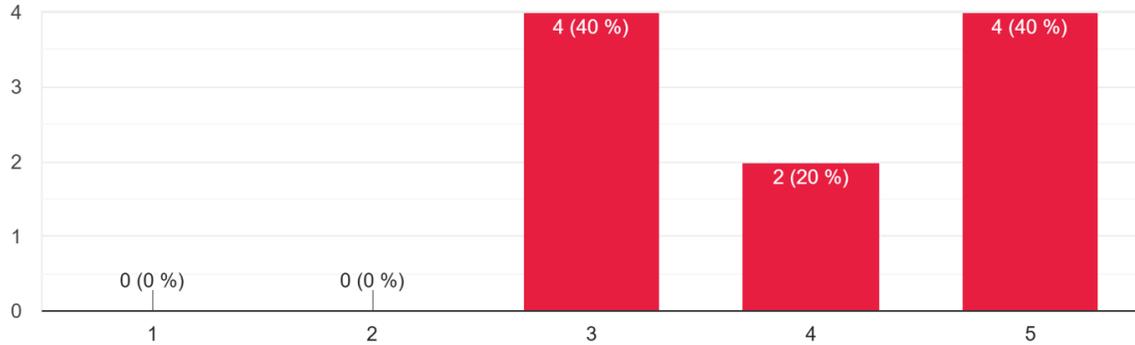
Figura 7
Manejo del estrés frente a los casos de fracaso



Nota: La información se recopiló a partir de encuestas realizadas al personal de salud de la Clínica de Fertilidad Humana, ubicada en la ciudad de Quito.

Los resultados muestran que la opción "Frecuentemente" obtuvo un 50% y "Totalmente de acuerdo" un 10%, lo que propone que el 60% del personal médico evidencia una buena capacidad para manejar la frustración ante los fracasos de embarazo.

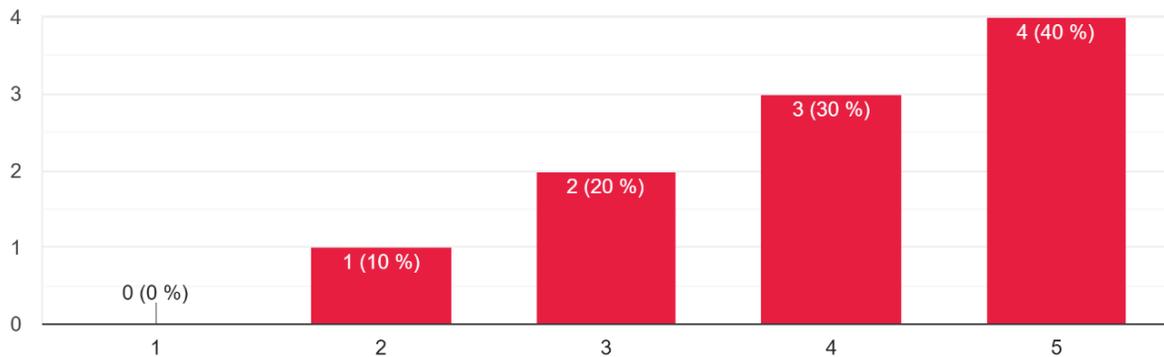
Figura 8
Motivación laboral



Nota: La información se recopiló a partir de encuestas realizadas al personal de salud de la Clínica de Fertilidad Humana, ubicada en la ciudad de Quito.

Los resultados revelan que las opciones "Neutral", "Frecuentemente" y "Totalmente de acuerdo" obtuvieron un 40%, 20% y 40%, respectivamente. Esto recomienda que entre el 60% y el 80% del personal médico demuestra motivación al realizar sus labores diarias.

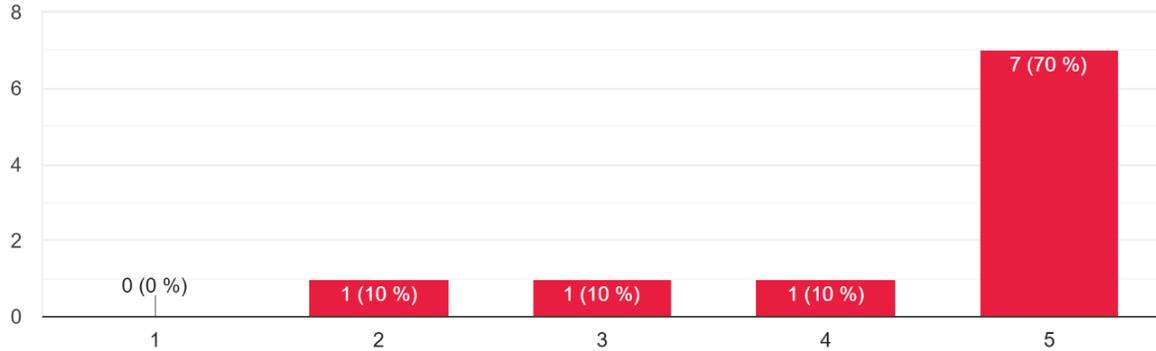
Figura 9
Satisfacción en el área de trabajo



Nota: La información se recopiló a partir de encuestas realizadas al personal de salud de la Clínica de Fertilidad Humana, ubicada en la ciudad de Quito.

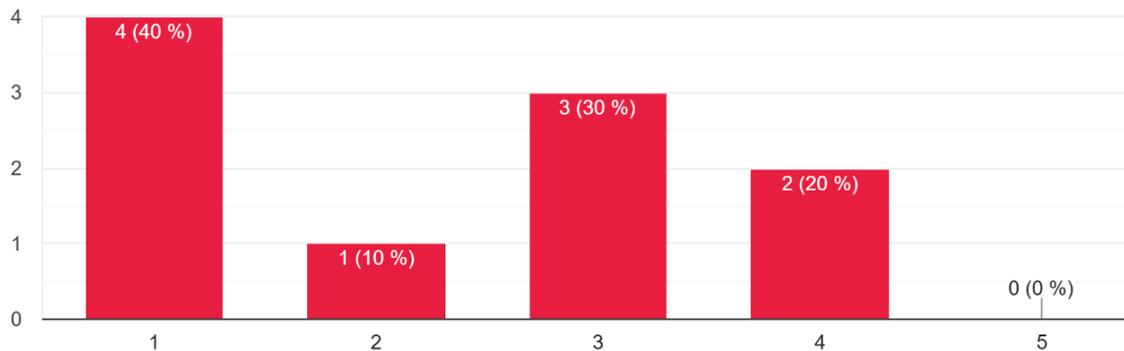
Los resultados indican que las opciones "Frecuentemente" y "Totalmente de Acuerdo" obtuvieron un 30% y un 40%, respectivamente, lo que sugiere que un 70% del personal médico muestra satisfacción con su área de trabajo.

Figura 10
Clima laboral en situaciones desafiantes



Nota: La información se recopiló a partir de encuestas realizadas al personal de salud de la Clínica de Fertilidad Humana, ubicada en la ciudad de Quito
Los resultados indican que la opción "Frecuentemente" y "Totalmente de acuerdo" alcanzó un 70% y 10% respectivamente, lo que propone que un 80% del personal médico experimenta un clima laboral negativo cuando enfrentan situaciones difíciles, como los resultados negativos de embarazo.

Figura 11
Equilibrio entre trabajo y vida personal

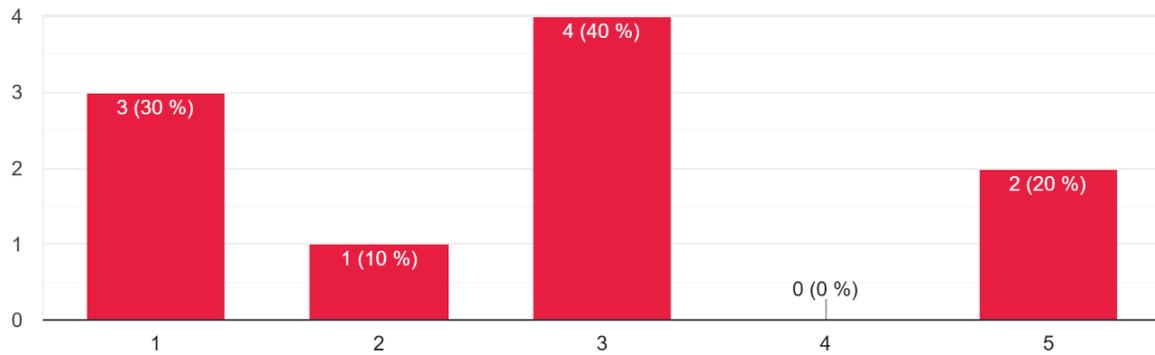


Nota: La información se recopiló a partir de encuestas realizadas al personal de salud de la Clínica de Fertilidad Humana, ubicada en la ciudad de Quito.

Los resultados muestran que las opciones "Nunca" y "A veces" alcanzaron un 40% y un 30%, respectivamente, lo que propone que un 70% del personal médico enfrenta dificultades para equilibrar su trabajo con su vida personal.

Figura 12

Implementación de estrategias para manejo del estrés y agotamiento laboral



Nota: La información se recopiló a partir de encuestas realizadas al personal de salud de la Clínica de Fertilidad Humana, ubicada en la ciudad de Quito

Los resultados muestran que las opciones "Nunca", "Rara vez" y "A veces" alcanzaron un 30%, 10% y 40%, respectivamente, lo que propone que un 80% del personal médico no recibe una adecuada asistencia mediante estrategias para manejar el estrés y el agotamiento

Tabla 1
Correlación de Pearson

	Bienestar emocional y personal	Relaciones laborales	Motivación y satisfacción laboral	Condiciones de trabajo y salud	Ámbito psicosocial y salud mental	Conciliación trabajo vida
Correlación de Pearson	1,000	,353	,288	,242	,651	,349
Bienestar emocional y personal						
Relaciones laborales	,353	1,000	,944	,155	0,000	,397
Motivación y satisfacción laboral	,288	,944	1,000	,215	,012	,414
Condiciones de trabajo y salud	,242	,155	,215	1,000	,572	-,329
Ámbito psicosocial y salud mental	,651	0,000	,012	,572	1,000	,022

Sig. (unilateral)	Conciliación trabajo vida	,349	,397	,414	-,329	,022	1,000
	Bienestar emocional y personal		,159	,210	,250	,021	,161
	Relaciones laborales	,159		,000	,335	,500	,128
	Motivación y satisfacción laboral	,210	,000		,275	,486	,117
	Condiciones de trabajo y salud	,250	,335	,275		,042	,177
	Ámbito psicosocial y salud mental	,021	,500	,486	,042		,476
	Conciliación trabajo vida	,161	,128	,117	,177	,476	
N	Bienestar emocional y personal	10	10	10	10	10	10
	Relaciones laborales	10	10	10	10	10	10
	Motivación y satisfacción laboral	10	10	10	10	10	10
	Condiciones de trabajo y salud	10	10	10	10	10	10
	Ámbito psicosocial y salud mental	10	10	10	10	10	10
	Conciliación trabajo vida	10	10	10	10	10	10

Nota: Esta tabla muestra las correlaciones de Pearson entre diferentes variables relacionadas con el bienestar emocional, las relaciones laborales, la motivación y satisfacción laboral, las condiciones de trabajo y salud, el ámbito psicosocial y salud mental, y la conciliación trabajo-vida.

Los resultados muestran que existe una relación significativa y positiva entre varias de las variables estudiadas, como la relación entre relaciones laborales y motivación y satisfacción laboral, y entre bienestar emocional y el ámbito psicosocial.



Bienestar Emocional y Personal con Ámbito Psicosocial y Salud Mental: La correlación de 0,651 es bastante alta y positiva, lo que indica que a mayor bienestar emocional, mejor ámbito psicosocial y salud mental.

Relaciones Laborales con Motivación y Satisfacción Laboral: La correlación de 0,944 es casi perfecta, lo que sugiere que mejores relaciones laborales están fuertemente asociadas con mayor motivación y satisfacción laboral.

Condiciones de Trabajo y Salud con Ámbito Psicosocial y Salud Mental: La correlación de 0,572 indica que las condiciones de trabajo y salud también tienen una relación moderada con el ámbito psicosocial y la salud mental.

Conciliación Trabajo-Vida con Condiciones de Trabajo y Salud: La correlación negativa de -0,329 indica que a medida que mejoran las condiciones de trabajo y salud, puede disminuir la conciliación trabajo-vida, recomendando que un buen ambiente laboral no siempre garantiza un equilibrio favorable entre trabajo y vida personal.

Valor de significancia:

Este valor indica la probabilidad de que la correlación observada haya ocurrido por azar. En la mayoría de las correlaciones relevantes, la significancia es baja (menor que 0,05), lo que significa que la correlación es estadísticamente significativa.

Número de muestras:

Se utilizó un tamaño de muestra de 10 para todas las variables.

Discusión

Según Serra Hernaiz (2021), los factores psicosociales tienen su origen en dos grandes dimensiones. Por un lado, en las condiciones organizacionales del trabajo, que incluyen políticas, prácticas y estructuras que configuran el entorno laboral. Por otro lado, en la percepción y experiencia subjetiva que los trabajadores tienen de dichas condiciones. Esto implica que, además de los elementos objetivos del entorno laboral, aspectos como las relaciones interpersonales, el clima organizacional, la carga de trabajo y el nivel de autonomía percibido también juegan un papel crucial.

En este sentido Serra Hernaiz (2021) nos dice que los factores psicosociales están profundamente relacionados con las dinámicas sociales del entorno de trabajo, moduladas por la manera en que cada individuo interpreta y afronta estas circunstancias. Su impacto puede ser decisivo tanto en el bienestar psicológico y emocional de los trabajadores como en su rendimiento y satisfacción laboral. Esto resalta la importancia de gestionar estos factores de manera adecuada para garantizar un entorno laboral saludable y productivo.

Los resultados de esta investigación demuestran que los colaboradores experimentan niveles elevados de estrés, acompañados de otras afecciones, como agotamiento físico y psicológico, además de impactos negativos en su salud corporal. Según Serra Hernaiz (2021), estos problemas están estrechamente vinculados a factores psicosociales derivados de las condiciones laborales a las que están expuestos.



En el análisis realizado, se identificó una carencia significativa de apoyo psicosocial por parte del centro de trabajo, lo que obliga a los colaboradores a enfrentar situaciones de estrés de forma individual. Esto no solo afecta su desempeño profesional, sino que también repercute en su bienestar personal y en las relaciones con sus familias. Este contexto evidencia la necesidad de implementar estrategias de intervención que fomenten el bienestar integral de los colaboradores, abordando tanto el entorno laboral como los factores externos que influyen en su calidad de vida.

Conclusiones

Los resultados de este estudio revelan una relación valiosa y positiva entre varias de las variables analizadas, destacando el impacto que tienen en el entorno laboral. En particular, se observa una conexión notable entre las relaciones laborales, la motivación y la satisfacción en el trabajo. Además, se identifica una correlación positiva entre el bienestar emocional y el ámbito psicosocial, lo que resalta la importancia de atender estos factores en la gestión organizacional.

La investigación realizada en un centro de fertilidad humana muestra que los fracasos en los intentos de embarazo tienen un impacto profundo en el bienestar del personal médico. Estos profesionales enfrentan altos niveles de estrés que se manifiestan en agotamiento físico y emocional, así como en un deterioro general de su salud física. Este escenario evidencia la presión emocional inherente a su labor, donde las altas expectativas de éxito y la responsabilidad hacia los pacientes generan una carga psicológica significativa.

La repetición constante de estas experiencias puede derivar en un desgaste profesional crónico, comúnmente conocido como síndrome de burnout, que no solo afecta el desempeño laboral de los médicos, sino también su calidad de vida personal. Este fenómeno pone de manifiesto la necesidad de abordar de manera integral el bienestar del equipo médico mediante la implementación de estrategias efectivas de apoyo y manejo del estrés.

Entre las posibles medidas se incluyen programas de bienestar psicosocial, formación en resiliencia emocional y la creación de espacios de contención emocional dentro del entorno laboral. Estas iniciativas no solo contribuirían a preservar la salud física y mental del personal, sino que también mejorarían su desempeño y satisfacción laboral, beneficiando así a toda la organización.

A pesar de los desafíos asociados a su labor, los resultados del estudio revelan que, en general, el personal médico reporta sentirse feliz y satisfecho en su lugar de trabajo. Los profesionales valoran profundamente su rol dentro del centro, destacando el impacto positivo que tienen en la vida de los pacientes. Este sentido de propósito y pertenencia refuerza su motivación y compromiso, actuando como un factor protector frente a las exigencias de su área de desempeño.

El entorno laboral del centro parece ofrecer oportunidades para el desarrollo profesional y personal, lo que contribuye a la percepción de un ambiente enriquecedor y gratificante.

Además, el reconocimiento y la importancia asignados a su labor fortalecen el vínculo de los empleados con la institución, promoviendo una cultura organizacional positiva.

Estos hallazgos subrayan la relevancia de fomentar y consolidar una cultura organizacional basada en el reconocimiento, el apoyo mutuo y el desarrollo profesional. Hacer del bienestar y la satisfacción del equipo médico una prioridad estratégica no solo beneficia a los trabajadores, sino que también impacta directamente en la calidad del servicio ofrecido a los pacientes. Este enfoque integral asegura la sostenibilidad y el éxito a largo plazo del centro, convirtiéndolo en un referente en la gestión del talento humano en entornos laborales altamente exigentes.

El presente estudio ha puesto de manifiesto el elevado nivel de riesgo psicosocial al que se enfrenta el personal médico en el ámbito de la fertilización, especialmente en lo que respecta a los fracasos en los intentos de embarazo. Esta realidad conlleva una carga emocional considerable que no solo impacta en su desempeño profesional, sino que también incide de manera profunda en su bienestar personal y calidad de vida fuera del entorno laboral. La constante exposición a situaciones de frustración y la presión inherente a los procesos de fertilización pueden llevar a un agotamiento emocional que afecta su capacidad de atención y su equilibrio psicológico.

En este contexto, es crucial que las clínicas y centros de fertilidad adopten un enfoque más integral en cuanto a la salud y el bienestar de su personal médico. Se recomienda la implementación de programas de apoyo psicológico y emocional que incluyan, entre otras estrategias, sesiones de acompañamiento psicológico individual y grupal, programas de manejo del estrés, actividades de mindfulness y autocuidado, así como la creación de espacios de diálogo y retroalimentación donde el personal pueda expresar y compartir sus experiencias y emociones de manera abierta. Además, es fundamental la capacitación continua en resiliencia emocional, que proporcione herramientas efectivas para lidiar con los desafíos y mantener la estabilidad mental en situaciones de alta tensión.

Es imperativo que las clínicas reconozcan la naturaleza altamente especializada de la fertilización, un campo donde el objetivo final es ayudar a las familias a cumplir su sueño de ser padres. Sin embargo, detrás de cada caso, existe un equipo de profesionales cuya salud y bienestar son fundamentales para alcanzar dicho propósito. Por ello, es necesario brindar un tratamiento especial y atento a estos colaboradores, quienes constituyen el principal recurso humano del centro. Invertir en su bienestar no solo contribuirá a mejorar su calidad de vida, sino que también garantizará un desempeño óptimo, lo cual es esencial para el éxito de los procedimientos y para respaldar los objetivos de la clínica.

Al adoptar estas medidas, no solo se beneficiará al personal médico, sino que también se fortalecerá la cultura organizacional, mejorando la cohesión interna y la satisfacción del equipo. Esto, a su vez, tendrá un impacto directo y positivo en los resultados de los tratamientos, lo que generará un ambiente de confianza y bienestar tanto para los pacientes como para el personal, promoviendo así una atmósfera propicia para el éxito de los tratamientos y la consecución de los objetivos del centro. La inversión en el bienestar de los

profesionales del área médica es una estrategia clave para garantizar una atención de calidad y una mejora continua en los resultados.

Referencias bibliográficas

Aulestiarte, C., & Noelia, F. (2021). Las tecnologías de reproducción humana asistida: aportes para pensar a las mujeres en los tratamientos. In XIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVIII Jornadas de Investigación. XVII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. III Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. III Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires.

Mazzoni, A. (2021). Introducción a la Psicología de la Infertilidad y Reproducción Asistida. Pensando desde la perspectiva del estrés. PsicoInmunoNeuroEndocrinología (PINE). AVANCES EN PSICOTERAPIA INTEGRATIVA, 273.

Madrid Sánchez, M. (2023). Atención emocional y el papel de la enfermería en pacientes sometidos a técnicas de reproducción asistida.

Segovia Soriano, P. (2023). Principales causas de la infertilidad en la reproducción y auge de la Reproducción Asistida. Revisión bibliográfica.

Revilla Chirinos, Z. N. (2022). Relación entre el estrés laboral y la calidad de sueño del personal de la clínica Cena SAC en Arequipa, 2021.

Muro Nuñez, C. M. (2023). Influencia de la calidad de servicio en la satisfacción y lealtad del cliente de una clínica de fertilidad en Chiclayo, 2021.

Lucero Tapia, M. P., Noroña Salcedo, D. R., & Vega Falconi, V. (2022). Burnout y depresión en médicos de medicina interna y unidad de cuidados intensivos en Riobamba, Ecuador. Revista Cubana de Reumatología, 24(1).

Moyano-Sailema, P. J., Noroña-Salcedo, D. R., & Vega-Falcón, V. (2022). Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. Revista Médica Electrónica, 44(5), 771-789.

Guillen, K. A. C., Heredia, F. R. C., Torres, Z. K. S., & Campoverde, L. H. M. (2020). Fertilización in vitro: factores maternos y paternos en mujeres atendidas en la clínica Biogepa, Cuenca-Ecuador, periodo 2015-2018. RECIAMUC, 4(1), 355-374

Fuentes Stipicevic, V. (2023). Texto y experiencia. eidos, (40), 139-162.

Santana, D. M., Salmon, L. G., & Villavicencio, J. C. (2021). Gestión Documental orientada a la conservación de los documentos en el Archivo Histórico de la Universidad Técnica de Manabí. ReHuSo: Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales, 6(Especial), 98-107.

Sarsosa-Prowesk, K., & Charria-Ortiz, V. H. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Universidad y salud, 20(1), 44-52.

Agudelo Gómez, C. P., Gonzales Nieves, K. D., Manzano Casallas, L. Á., Mora Quisobony, A. F., & Ossa Santanilla, G. (2021). Factores de riesgo psicosocial bienestar y calidad de vida laboral.

Granados Ferreira, J. (2022). Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales. *Revista CES Derecho*, 13(1), 111-132.

Mera, B. V., Gamboa, M. S. R., Beltrán, R. E. A., & Lozada, G. T. C. (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(3), 2-15.

Trinidad, M. L. M. (2022). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Revista científica*, 1(3), 39-50.

Sierra Hernaiz, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Foro: Revista de Derecho*, (35), 7-26.

Dodero, C., & Troilo, F. (2021). Conciliación vida laboral y familiar: impacto en el clima organizacional del área de ventas de una empresa prestadora de servicios de recursos humanos (No. 785). *Serie Documentos de Trabajo*.

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.