



Condiciones laborales y salud psicosocial del personal sanitario en Atención Primaria

Working conditions and psychosocial health of Primary Care professionals

AUTORES

- | | | |
|--|--|---|
| <p>(1) Ángela Narbona-Gálvez
[ORCID: 0009-0006-2118-5982]</p> <p>(2,3) Juan Gómez-Salgado
[ORCID: 0000-0001-9053-7730]</p> | <p>(4) Regina Allande-Cussó
[ORCID: 0000-0001-8325-0838]</p> <p>(5) Julio Torrejón-Martínez
[ORCID: 0009-0001-8872-4067]</p> | <p>(5) Luis El Khoury-Moreno
[ORCID: 0009-0003-8012-8652]</p> <p>(2) Javier Fagundo-Rivera
[ORCID: 0000-0002-8286-3381]</p> |
|--|--|---|

FILIACIONES

- | | |
|--|---|
| <p>(1) Escuela de Doctorado. Universidad de Huelva.
HUELVA. ESPAÑA.</p> <p>(2) Departamento de Sociología, Trabajo Social y Salud Pública. Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de Huelva.
HUELVA. ESPAÑA.</p> <p>(3) Programa de Posgrado en Seguridad y Salud. Universidad Espíritu Santo.
GUAYAQUIL. ECUADOR.</p> | <p>(4) Departamento de Enfermería. Facultad de Enfermería, Fisioterapia y Podología. Universidad de Sevilla.
SEVILLA. ESPAÑA.</p> <p>(5) Departamento de Estomatología. Facultad de Odontología. Universidad de Sevilla.
SEVILLA. ESPAÑA.</p> |
|--|---|

FINANCIACIÓN

No se recibió.

CONSIDERACIONES ÉTICAS

Este trabajo no ofrece datos de pacientes ni implicó experimentos con sujetos humanos ni animales, y estuvo exento de aprobación por un comité de ética.

Los autores declaran que no existe ningún conflicto de intereses

RESUMEN

Los riesgos psicosociales tienen un impacto importante en la salud física y mental de los profesionales sanitarios. Estos trabajadores se enfrentan a diario a una elevada carga de trabajo, la inestabilidad laboral y un notable desgaste emocional. Todo ello no solo repercute en su bienestar, sino también en la calidad de la atención que ofrecen a los pacientes.

La incorporación al ejercicio profesional suele ser especialmente complicada, ya que muchos nuevos profesionales sienten que no cuentan con la preparación práctica suficiente. Lo que dificulta su adaptación. A esto se suma la temporalidad de los contratos, que incrementa la sensación de incertidumbre y afecta a la continuidad de los cuidados.

Por otro lado, las jornadas laborales prolongadas favorecen la fatiga, lo que puede comprometer tanto la salud de los trabajadores como la seguridad del paciente. Ante esta situación, resulta fundamental apostar por modelos laborales más flexibles, ofrecer apoyo psicológico adecuado y promover la formación continua. Estas medidas pueden contribuir a mejorar la estabilidad laboral, reducir el desgaste profesional y reforzar el liderazgo dentro de los equipos de Atención Primaria.

PALABRAS CLAVE // Salud psicosocial; Condiciones laborales; Desgaste emocional; Estrés laboral; Atención Primaria; Estabilidad laboral.

ABSTRACT

Psychosocial risks have a significant impact on the physical and mental health of healthcare professionals. They regularly face heavy workloads, job insecurity, and considerable emotional strain. These factors not only affect their well-being but also influence the quality of care they provide.

The transition into professional practice is often challenging, as many new professionals feel they lack sufficient practical training, making adaptation more difficult. In addition, temporary contracts increase uncertainty and can disrupt continuity of care.

Long working hours also contribute to fatigue, which may negatively affect both workers' health and patient safety. In this context, adopting more flexible work models, providing appropriate psychological support, and encouraging continuous training are key strategies. These measures can help improve job stability, reduce burnout, and strengthen leadership within Primary Care teams.

KEYWORDS // Psychosocial health; Working conditions; Burnout; Work stress; Primary Care; Job stability.

NOTAS

CONTRIBUCIONES DE AUTORÍA

CONCEPCIÓN Y DISEÑO DEL MANUSCRITO:

A Narbona-Gálvez, J Gómez-Salgado, R Allande-Cussó, J Torrejón-Martínez, L El Khoury-Moreno, J Fagundo-Rivera.

RECOGIDA DE DATOS: A Narbona-Gálvez, J Gómez-Salgado, R Allande-Cussó.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS:

A Narbona-Gálvez, J Torrejón-Martínez, L El Khoury-Moreno, J Fagundo-Rivera.

REDACCIÓN, REVISIÓN, APROBACIÓN DEL MANUSCRITO REMITIDO:

A Narbona-Gálvez, J Gómez-Salgado, R Allande-Cussó, J Torrejón-Martínez, L El Khoury-Moreno, J Fagundo-Rivera.

CORRESPONDENCIA

Juan Gómez-Salgado

salgado@uhu.es

Departamento de Sociología, Trabajo Social y Salud Pública. Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de Huelva. Av. 3 de Marzo, s/n. Campus El Carmen. CP 21071. Huelva. España.

CITA SUGERIDA

Narbona-Gálvez A, Gómez-Salgado J, Allande-Cussó R, Torrejón-Martínez J, El Khoury-Moreno L, Fagundo-Rivera J. Condiciones laborales y salud psicosocial del personal sanitario en Atención Primaria. Rev Esp Salud Pública. 2026; 100: 28 de mayo e202605030.

Los riesgos psicosociales en el ámbito de la Salud Pública se han convertido en un elemento clave para comprender el bienestar de los profesionales sanitarios. En concreto, en el ámbito de la Atención Primaria esta cuestión adquiere una mayor relevancia, ya que los trabajadores se enfrentan de manera continuada a una alta carga de trabajo, inestabilidad laboral y estrés emocional. Todo ello puede afectar directamente a la calidad de la atención que se ofrece. Para hacer frente a esta situación, resulta fundamental avanzar hacia modelos laborales más flexibles, reforzar el apoyo psicológico y fomentar la formación continua, con el objetivo de mejorar la estabilidad, reducir el agotamiento y fortalecer el liderazgo dentro de los equipos.

El personal de Enfermería, como pilar fundamental del sistema sanitario, es también uno de los colectivos más expuestos a este tipo de riesgos (1). La sobrecarga de trabajo, la inestabilidad y la exposición constante a situaciones emocionalmente exigentes repercuten tanto en la salud de los profesionales como en la calidad asistencial (2). No obstante, esta realidad no es exclusiva de la Enfermería. Otros profesionales sanitarios, como médicos, técnicos o auxiliares, comparten condiciones similares y un alto nivel de exigencia emocional (3).

En los últimos años, diferentes estudios han tratado de abordar esta problemática desde distintas perspectivas

metodológicas, identificando factores determinantes y proponiendo herramientas de evaluación (4). Entre ellas destaca el cuestionario *ISTAS_Enfermería*, adaptado al contexto español, que permite analizar con precisión aspectos como el estrés, la inseguridad laboral o el apoyo organizacional (5). Disponer de instrumentos de este tipo facilita el diseño de estrategias preventivas más ajustadas a la realidad y contribuye a mejorar el entorno de trabajo.

Otro aspecto especialmente relevante es el paso de la formación académica al ejercicio profesional. Esta transición suele vivirse como una etapa vulnerable, marcada por la inseguridad, la falta de experiencia práctica y las dificultades para gestionar el tiempo. Una revisión sistemática señala que los principales factores de estrés en este periodo son, precisamente, la carga de trabajo, la organización del tiempo y las relaciones interpersonales (6). En este sentido, reforzar los programas de acompañamiento, mentoría y apoyo emocional podría facilitar la adaptación y reducir el impacto negativo de este proceso (7). Del mismo modo, sería conveniente potenciar programas de residencia con un enfoque más práctico y un seguimiento continuado por parte de profesionales experimentados, lo que ayudaría a disminuir la inseguridad en los primeros meses de trabajo (8).

En relación con las condiciones contractuales, la evidencia apunta a que la temporalidad sigue siendo un elemento claramente asociado al incre-

Este artículo tiene una licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional. Usted es libre de Compartir (copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato) bajo los siguientes términos: Atribución (debe darse el crédito apropiado, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo en cualquier manera razonable, pero no de alguna manera que sugiera que el licenciente lo respalda a usted o su uso); No comercial (no podrá utilizar el material con fines comerciales); Sin derivados (si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado); Sin restricciones adicionales (no puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros hacer cualquier cosa que la licencia permita). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

mento del estrés laboral. La sensación de inestabilidad no solo repercute en el bienestar psicológico de los profesionales, sino que también dificulta la continuidad asistencial y la cohesión de los equipos. A nuestro juicio, este es uno de los puntos críticos que deberían abordarse con mayor urgencia (6), ya que se ha observado que la sobrecarga laboral, sumada a la escasez de personal, contribuye al agotamiento emocional y físico, incrementando las tasas de absentismo y la intención de abandonar la profesión (9). En muchos casos, las largas jornadas laborales y la falta de descansos adecuados aumentan los niveles de agotamiento, lo que repercute en una mayor rotación de personal y en la desmotivación generalizada dentro del sector (10).

En Atención Primaria, los profesionales se enfrentan a retos específicos relacionados con la presión asistencial y la limitación de recursos. La elevada demanda, la carga burocrática y la falta de personal generan un entorno especialmente exigente. A diferencia del ámbito hospitalario, donde las tareas suelen estar más delimitadas, en este nivel asistencial es frecuente asumir múltiples funciones, lo que incrementa la presión y la fatiga (11). Además, la relación prolongada con los pacientes, especialmente en situaciones de cronicidad o vulnerabilidad social, puede generar un desgaste emocional considerable (12). Para mitigar estos efectos, es fundamental optimizar la gestión del tiempo, reducir la carga administrativa y fortalecer el apoyo psicológico y organizacional para los trabajadores de este nivel asistencial (13).

A estas dificultades se suman aspectos organizativos como los turnos rotatorios, las guardias o los horarios irre-

gulares, que afectan al descanso y al equilibrio entre la vida personal y laboral. La fatiga acumulada no es un problema menor, ya que puede aumentar el riesgo de errores y comprometer la seguridad del paciente. Por ello, es necesario avanzar hacia modelos de trabajo más adaptados a las necesidades reales de los profesionales (14). También es relevante considerar la carga emocional inherente al trabajo sanitario, ya que la interacción constante con pacientes en situaciones críticas puede generar un desgaste psicológico significativo. Este aspecto pone de manifiesto la importancia de fomentar espacios de apoyo emocional dentro de los centros de trabajo, incluyendo el acceso a servicios de salud mental y actividades que promuevan el bienestar psicológico de los profesionales (15).

El impacto de estos riesgos no se limita a los profesionales. También repercute en la calidad de la atención, la seguridad clínica y la eficiencia del sistema sanitario. El cansancio, la desmotivación o la inestabilidad pueden traducirse en una menor capacidad de respuesta y en un aumento de eventos adversos (16). Desde esta perspectiva, abordar los riesgos psicosociales no solo es una cuestión de bienestar laboral, sino también de calidad asistencial, ya que estos factores aumentan el riesgo de eventos adversos, reduciendo la seguridad asistencial y afectando la confianza de los usuarios en el sistema de salud (15).

Desde el punto de vista económico, las consecuencias tampoco son menores. La rotación de personal, el absentismo y la disminución de la productividad generan costes significativos. Por ello, mejorar las condiciones laborales no debería verse únicamente como un

gasto, sino como una inversión a medio y largo plazo (17). La implementación de estrategias preventivas y de mejora en las condiciones laborales no solo beneficiaría a los trabajadores, sino que también optimizaría el uso de los recursos y garantizaría una atención más eficiente y segura para los pacientes (18).

Asimismo, la formación continua y el desarrollo del liderazgo adquieren un papel clave. Más allá de las competencias técnicas, resulta fundamental fortalecer habilidades relacionadas con la gestión del estrés, la comunicación o la toma de decisiones en contextos complejos (19). Fomentar equipos de trabajo colaborativos, donde exista apoyo entre compañeros, puede contribuir de forma significativa a mejorar la resiliencia y la satisfacción profesional (20).

Por otro lado, factores como las condiciones económicas y las oportunidades de desarrollo profesional influyen directamente en la motivación del personal sanitario. La falta de incenti-

vos, las desigualdades salariales o las limitadas posibilidades de crecimiento pueden generar frustración y desvinculación del sistema. Esto pone de manifiesto la necesidad de políticas que reconozcan de manera efectiva el esfuerzo de estos profesionales (21).

En definitiva, la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales son esenciales para proteger la salud de los profesionales y garantizar una atención de calidad. Los estudios más recientes insisten en la importancia de adoptar medidas estructurales y organizativas que aborden esta problemática de forma integral (22). Apostar por la estabilidad laboral, reforzar la formación y cuidar el bienestar emocional son pasos clave para construir entornos de trabajo más saludables y sostenibles. La combinación de estrategias organizativas, apoyo institucional y políticas de salud laboral permitirá avanzar hacia un sistema más equilibrado y eficiente, en beneficio tanto de los profesionales como de los pacientes. ⑩

BIBLIOGRAFÍA

1. Orozco-Vásquez MM, Zuluaga-Ramírez YC, Pulido-Bello G. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Rev Colomb Enferm*. 2019;18(1):e006. doi: <https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308>
2. García-Iglesias JJ, Gómez-Salgado J, Martín-Pereira J, Fagundo-Rivera J, Ayuso-Murillo D, Martínez-Riera JR et al. Impacto del SARS-CoV-2 (Covid-19) en la salud mental de los profesionales sanitarios: una revisión sistemática. *Rev Esp Salud Pública*. 2020;94:e202007088. Disponible en: <https://ojs.sanidad.gob.es/index.php/resp/article/view/888>
3. García-Izquierdo M, Ríos-Rísquez MI. The relationship between psychosocial job stress and burnout in emergency departments: an exploratory study. *Nurs Outlook*. 2012;60(5):322-329. doi: <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2012.02.002>
4. Ponce Rivera OS, Díaz Vásquez SM, Guzmán Martínez JL, Chiriboga Aguayo GA. Resiliencia y salud mental en profesionales de enfermería: análisis de factores de estrés en entornos de alta presión. *Código Científico Rev Investig*. 2023;4(2):1402-1422. doi: <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v4/i2/293>
5. Narbona-Gálvez Á, Allande-Cussó R, Ruiz-Frutos C, Ayuso-Murillo D, Fontán-Vinagre G, García-Iglesias JJ et al. Assessment of occupational risks in nurses in Spain: preliminary psychometric analysis of the ISTAS-Enfermería scale. *Medicine* (Baltimore). 2025;104(1):e41113. doi: <https://doi.org/10.1097/MD.0000000000004113>
6. Narbona-Gálvez Á, García-Iglesias JJ, Ayuso-Murillo D, Fontán-Vinagre G, Gómez-Salgado J, Allande-Cussó R et al. Stress in novice nurses in new work environments: a systematic review. *Front Public Health*. 2024;12:1463751. doi: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1463751>
7. Kim K, Lee A, Eudey L, Dea M. Improving clinical competence and confidence of senior nursing students through clinical preceptorship. *Int J Nurs*. 2014;1(2). doi: <https://doi.org/10.15640/ijn.v1n2a14>
8. Murray M, Sundin D, Cope V. New graduate nurses' understanding and attitudes about patient safety upon transition to practice. *J Clin Nurs*. 2019;28(13-14):2543-2552. doi: <https://doi.org/10.1111/jocn.14839>
9. Rodríguez Carvajal R, Rivas Hermosilla S. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Med Segur Trab*. 2011;57(Supl 1):72-88. doi: <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
10. Lin RT, Lin YT, Hsia YF, Kuo CC. Long working hours and burnout in health care workers: non-linear dose-response relationship and the effect mediated by sleeping hours: a cross-sectional study. *J Occup Health*. 2021;63(1):e12228. doi: <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12228>
11. Satué de Velasco E, Gayol Fernández M, Eyaralar Riera MT, Magallón Botaya R, Abal Ferrer F. Impacto de la pandemia en la atención primaria. *Informe SESPAS 2022*. *Gac Sanit*. 2022;36(Suppl1): S30-35. doi: <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2022.05.004>
12. Gómez-Gascón T, Martín-Fernández J, Gálvez-Herrer M, Pérez-Jaré C, Domínguez-Salas S, Porcel-Gálvez AM. Síndrome de desgaste profesional en los médicos de atención primaria. *Semer-gen*. 2014;40(4):177-183. doi: <https://doi.org/10.1016/j.semerg.2014.02.008>
13. Ballart X, Ferraioli F, Iruela A. Carga administrativa, motivación y bienestar entre médicos de atención primaria: comparación entre modelos de gestión. *Gac Sanit*. 2023;37:102306. doi: <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2023.102306>
14. Gómez-García T, Ruzafa-Martínez M, Fuentelsaz-Gallego C, Madrid JA, Roi MA, Martínez-Madrid MJ et al. Nurses' sleep quality, work environment and quality of care in the Spanish National Health System: observational study among different shifts. *BMJ Open*. 2016;6(8):e012073. doi: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-012073>
15. Gómez-Urquiza JL, De la Fuente-Solana EI, Albedín-García L, Vargas-Pecino C, Ortega-Campos EM, Cañadas-De la Fuente GA. Prevalence of burnout syndrome in emergency nurses: a meta-analysis. *Crit Care Nurse*. 2017;37(5):e1-9. doi: <https://doi.org/10.4037/ccn2017508>
16. Gómez-Salgado J, Romero-Martín M, Romero A, Coronado-Vázquez V. Calidad de vida relacionada con salud y riesgos psicosociales en profesionales sanitarios. *Enferm Clin*. 2017;27(1):5-14. doi: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2016.10.002>
17. García AM, González F. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout). *Arch Prev Riesgos Labor*.

2011;14(3):128-135. doi: <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>

18. Gómez-Salgado J, Navarro-Abal Y, López-López MJ, Romero-Martín M, Climent-Rodríguez JA. *Engagement, passion and meaning of work as modulating variables in nursing: a theoretical analysis*. Int J Environ Res Public Health. 2019;16(1):108. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph16010108>

19. Cerón M, Cejas M. *Competencias clínicas del personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos: estrategias de abordaje en situación de crisis*. Reincisol. 2025;4(7):799-820. doi: [https://doi.org/10.59282/reincisol.V4\(7\)799-820](https://doi.org/10.59282/reincisol.V4(7)799-820)

20. Schultz CC, Colet CF, Benetti ERR, Tavares JP, Stumm EMF, Treviso P. *Resilience and the reduction of occupational stress in nur-*

sing. Rev Lat Am Enfermagem. 2022;30:e3636. doi: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.5866.3636>

21. Balseiro-Almarío CL, Suasto-Gómez WM, Chaparro-Sanchez MA, Tapia-Juárez YE, Aguilera-Padilla N, Hernández-Zavala M. *Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel en la Ciudad de México*. Rev Enferm Neurol. 2023;22(1):84-92. doi: <https://doi.org/10.51422/ren.v22i1.400>

22. Cáceres-Lozano LF, Acevedo-Cárdenas JA, Barrios-Martínez VA, Romero-Salinas LA, Pérez-Peña AG, Contreras-Pacheco F. *Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional*. Rev Investig Salud Univ Boyacá. 2023;10(1):94-111. doi: <https://doi.org/10.24267/23897325.742>