

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO COHORTE 2021

Tema: “Salud ocupacional y satisfacción laboral en el personal de las unidades
médicas del sector público”

Trabajo de Titulación previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en
Gestión de Talento Humano

Autora: Ingeniera Tannia Fernanda Bayas Navarrete

Tutor: Ingeniero Julio Mauricio Vizuite Muñoz, Magíster

Ambato – Ecuador

2023

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*, e integrado por las señoras: *Doctora Jenny Margoth Gamboa Salinas, Magíster, e Ingeniera Jacqueline Del Pilar Hurtado Yugcha, Magíster*, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para recibir el Informe Investigación con el tema: “*Salud ocupacional y satisfacción laboral en el personal de las unidades médicas del sector público*” elaborado y presentado por la señora *Ingeniera Tannia Fernanda Bayas Navarrete*, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión de Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal

Dra. Jenny Margoth Gamboa Salinas, Mg.
Miembro del Tribunal

Ing. Jacqueline Del Pilar Hurtado Yugcha, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “Salud ocupacional y satisfacción laboral en el personal de las unidades médicas del sector público”, le corresponde exclusivamente a la Ingeniera Tannia Fernanda Bayas Navarrete, Autora bajo la Dirección del Ingeniero Julio Mauricio Vizquete Muñoz, Magíster, Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ingeniera Tannia Fernanda Bayas Navarrete

c.c.:1803566692

AUTORA

Ingeniero Julio Mauricio Vizquete Muñoz, Magíster

c.c.: 1704039286

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Ingeniera Tannia Fernanda Bayas Navarrete

c.c.: 1803566692

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN.....	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	viii
DEDICATORIA.....	ix
AGRADECIMIENTO.....	x
RESUMEN EJECUTIVO.....	xi
EXECUTIVE SUMMARY.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	2
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	2
1.1 Justificación.....	2
1.2 Objetivos.....	3
1.2.1 Objetivo general.....	3
1.2.2 Objetivos específicos.....	3
CAPÍTULO II.....	4
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	4
CAPÍTULO III.....	17
MARCO METODOLÓGICO.....	17
3.1 Ubicación.....	17
3.2 Equipos y materiales.....	17
3.3 Tipo de investigación.....	17
3.4 Prueba de hipótesis.....	17
3.5 Población y muestra.....	18

3.6. Recolección de información.....	19
3.7. Procesamiento de la información y análisis estadístico	19
3.8. Variables respuesta o resultados alcanzados	19
CAPÍTULO IV	20
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	20
4.1. Análisis de los resultados al personal de las Unidades Médicas.....	20
4.2. Validez y confiabilidad	27
4.3. Prueba de normalidad.....	28
4.4. Prueba de Hipótesis.....	28
4.5 Implicancia.....	29
4.6 Futura investigación	29
CAPÍTULO V	31
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	31
5.1 Conclusiones	31
5.2 Recomendaciones.....	32
Bibliografía	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Datos demográficos.....	20
Tabla 2. Estrategia y compromiso de la dirección	21
Tabla 3. Recursos humanos y organización del trabajo	22
Tabla 4. Planificación de la promoción de la salud en el trabajo.....	23
Tabla 5. Responsabilidad social	24
Tabla 6. Desarrollo de la promoción de la salud en el trabajo.....	25
Tabla 7. Satisfacción laboral	26
Tabla 8. Estadísticos de fiabilidad	27
Tabla 9. KMO y prueba de Bartlett.....	27
Tabla 10. Comunalidades.....	27
Tabla 11. Pruebas de normalidad.....	28
Tabla 12. Correlaciones	29

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Datos demográficos	20
Gráfico 2. Estrategia y compromiso de la dirección	21
Gráfico 3. Recursos humanos y organización del trabajo.....	22
Gráfico 4. Planificación de la promoción de la salud en el trabajo.....	23
Gráfico 5. Responsabilidad social.....	24
Gráfico 6. Desarrollo de la promoción de la salud en el trabajo.....	25
Gráfico 7. Satisfacción laboral	26

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a mi familia, especialmente a mi esposo Luis y a mi hija Leticia, quienes han sido mi apoyo, y a todos quienes formaron parte de esta etapa de superación profesional.

Tannia

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer primero a Dios por las bendiciones derramadas en mi vida. Al Hospital General Ambato por la oportunidad de realizar mi trabajo de investigación. A los docentes de esta noble institución, quienes han compartido sus conocimientos a lo largo de este tiempo de aprendizaje.

Tannia

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
COHORTE 2021

TEMA:

SALUD OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE
LAS UNIDADES MÉDICAS DEL SECTOR PÚBLICO

AUTORA: *Ingeniera Tannia Fernanda Bayas Navarrete*

TUTOR: *Ingeniero Julio Mauricio Vizquete Muñoz, Magíster*

FECHA: *20 de octubre del 2022*

RESUMEN EJECUTIVO

El desarrollo del tema “Salud ocupacional y satisfacción laboral en el personal de las unidades médicas del sector público” surge debido a la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo en las organizaciones para preservar la salud física y mental del capital humano, es decir, de los colaboradores, trabajadores o empleados, al explorar el bienestar en el trabajo, y mejorar las condiciones individuales y organizacionales que contribuyen a su preservación. En tal virtud, el objetivo de la investigación fue: Determinar la incidencia de la salud ocupacional en la satisfacción laboral para mejorar el ambiente organizacional en el personal de las unidades médicas del sector público. La metodología fue eminentemente de tipo no experimental y con enfoque cuantitativo, con el uso de herramientas aptas para recabar datos numéricos, cuantificables y medibles, de modo que la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y su instrumento fue unificado del cuestionario de Criterios de Calidad en la promoción de la salud en el trabajo y de la Escala General de Satisfacción cuya validez con Alfa de Cronbach fue de 0,79, lo que determinó su correspondiente aplicación en la población seleccionada. La población estuvo conformada por 1023 personas, mientras que la muestra calculada fue de 82 individuos que constituyen el personal de salud, administrativo y de servicios del Hospital General Ambato del IESS.

Los resultados obtenidos en la investigación de campo, reflejan que existe una mayoría femenina, con una formación académica de tercer nivel, los encuestados opinan que casi nunca existe estrategia y compromiso de la dirección, de igual modo, en recursos humanos y organización de trabajo, los resultados son similares en planificación de la promoción de la salud en el trabajo, de hecho según el método de Pearson existe una correlación significativa directa de 0,788. Se concluye que, la salud ocupacional está relacionada directamente con los aspectos que generan compromiso y determinan la satisfacción laboral.

DESCRIPTORES: *AMBIENTE DE TRABAJO, ORGANIZACIÓN, PLANIFICACIÓN, PROMOCIÓN DE LA SALUD LABORAL, RESPONSABILIDAD SOCIAL, SALUD FÍSICA, SALUD OCUPACIONAL, SATISFACCIÓN LABORAL, TALENTO HUMANO, UNIDADES MÉDICAS.*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
COHORTE 2021

THEME:

OCCUPATIONAL HEALTH AND JOB SATISFACTION IN THE PERSONNEL
OF THE MEDICAL UNITS OF THE PUBLIC SECTOR

EXECUTIVE SUMMARY

The development of the theme "Occupational health and job satisfaction in the personnel of the public sector medical units" arises due to the need to improve working conditions in organizations to preserve the physical and mental health of human capital, that is, of collaborators, workers or employees, by exploring well-being at work, and improving the individual and organizational conditions that contribute to its preservation. In such virtue, the objective of the investigation was: To determine the incidence of occupational health in job satisfaction to improve the organizational environment in the personnel of the medical units of the public sector. The methodology was eminently of a non-experimental type and with a quantitative approach, with the use of suitable tools to collect numerical, quantifiable and measurable data, so that the technique used for data collection was the survey and its instrument was unified from the questionnaire of Quality criteria in the promotion of health at work and the General Satisfaction Scale whose validity with Cronbach's Alpha was 0.79, which determined its corresponding application in the selected population. The population was made up of 1023 people, while the calculated sample was 82 individuals who constitute the health, administrative and service personnel of the Ambato General Hospital of the IESS. The all results obtained in the field research reflect that there is a female majority, with a third level academic training and studies the respondents believe that there is almost never a strategy and commitment of the management, in the same way, in human resources and work organization, the results are similar in the planning of health promotion at work; in fact, according to the Pearson method, there is a direct significant correlation of 0.788. It is concluded that

occupational health is directly related to the aspects that generate commitment and determine job satisfaction.

KEYWORDS: *HUMAN TALENT, JOB SATISFACTION, MEDICAL UNITeS, OCCUPATIONAL HEALTH, ORGANIZATION, PHYSICAL HEALTH, PLANNING, PROMOTION OF WORK HEALTH, SOCIAL RESPONSIBILITY, WORK ENVIRONMENT,*

INTRODUCCIÓN

El análisis del tema de: “Salud ocupacional y satisfacción laboral en el personal de las unidades médicas del sector público” conlleva a determinar este escenario de vida laboral, caracterizado por una exposición creciente a riesgos psicosociales, esto incrementa la preocupación de funcionarios, investigadores, gerentes y representantes sindicales por mejorar las condiciones de trabajo en las organizaciones para preservar la salud física y mental del capital humano, para explorar el bienestar en el trabajo, y para mejorar las condiciones individuales y organizacionales que contribuyen a su preservación, ha sido objeto principal de investigación en psicología organizacional positiva, definida como la gestión del funcionamiento óptimo de las personas y grupos en las organizaciones.

Dado que, las emociones y reacciones son naturales en el ser humano, Pujol y Foutel (2019) consideran que los trabajadores y colaboradores dentro de una empresa, están sujetos al constante cambio de este tipo de experiencias, por lo tanto, es necesario reconocer las consecuencias en las que influyen diferentes factores que alteran el clima laboral en forma negativa. Su identificación permite la prevención de conflictos, desorden, mala comunicación, relaciones interpersonales inadecuadas, limitada actitud de colaboración, falta de responsabilidad en sus funciones, entre otras.

Por otro lado, Aponte (2018) en su publicación señala que algunos miembros de las empresas presentan diferentes enfermedades por las condiciones no adecuadas como: espacios reducidos, falta de ergonomía, el malestar en el trabajo reduce la satisfacción, ausencia de pausas activas, tareas repetitivas mientras cumplen sus funciones; además, existe el riesgo de exposición a sustancias nocivas, todos estos aspectos no son valorados de manera efectiva en la organización o se consideran como insignificantes, sin recordar que un trabajador con alguna patología disminuye su rendimiento y a su vez puede provocar ausentismo, lo que repercute en la calidad de atención que brindan las unidades médicas del sector público.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Justificación

El análisis de la salud ocupacional como proyecto de investigación, está motivado por los elementos de estudio de los diversos factores que influyen en la salud física y mental de los colaboradores de una empresa pública en todos sus niveles; toda vez, que se entiende este tipo de entorno se integra por diversos aspectos tanto técnicos como sociales, que cuando se ven alterados de alguna manera afectan el desempeño normal del trabajador. Por tal motivo, amerita una revisión a profundidad para a partir de ello proponer alternativas de solución.

La salud ocupacional se enmarca dentro de las 8 horas diarias durante 5 días a la semana que suponen un espacio de trabajo en el que se evidencian diversas situaciones entre compañeros y colegas, es decir relaciones amistosas, colaboraciones espontáneas, motivación al trabajo, dedicación, esfuerzo, etc., a las que podemos llamar positivas y por otro lado, situaciones negativas como conflictos, falta de comunicación, riñas, malos entendidos, mala actitud al trabajo, entre otras; situaciones que deben ser atendidas de forma inmediata pero que sin embargo al no ser tratadas, se profundizan y desencadenan fomentando un ambiente laboral no propicio.

El desarrollo de la presente investigación dentro de las unidades médicas del sector público, está motivada porque la satisfacción laboral repercute en el desenvolvimiento de los trabajadores, lo que significa que incide en sus emociones y su compromiso con la empresa, y en su motivación en el cumplimiento responsable de sus actividades es por ello que con una revisión preliminar amerita una resolución y manejo de conflictos, por lo que hace necesaria su identificación dentro de la organización.

Dentro de este orden de ideas, se pone de relieve el aspecto propositivo entorno a la problemática descrita, el mismo que se encamina a analizar la situación dentro de las empresas, tomando contacto con los colaboradores, empleados y administradores, para

conocer de primera mano los aspectos que involucran el problema a analizar, con cuyos resultados proponer alternativas saludables de solución que encausen a la organización y se propicie un ambiente laboral adecuado que aporte satisfacción a todos los niveles de la organización. Este estudio determinará la incidencia de la salud ocupacional en la satisfacción laboral en el personal de las unidades médicas del sector público.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Determinar la incidencia de la salud ocupacional en la satisfacción laboral para mejorar el ambiente organizacional en el personal de las unidades médicas del sector público.

1.2.2 Objetivos específicos

- Teorizar las variables salud ocupacional y la satisfacción laboral.
- Determinar la relación de salud ocupacional en la satisfacción laboral.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

La investigación tiene como finalidad conocer la incidencia del cuidado de la salud ocupacional en la satisfacción laboral en el personal de las empresas del sector público, se realizó una revisión bibliográfica, otros sitios y otras fuentes relacionadas con el tema, donde se trabaja la siguiente investigación fomentando el tema fueron encontrados:

Arenas y Riveros (2017) en “Aspectos Éticos y Legales de la Salud Ocupacional” mencionan en su investigación que la salud ocupacional abarca aspectos técnicos, médicos, sociales y legales. Se analizaron aspectos de conductas de riesgo incluidos en acuerdos, decisiones y declaraciones internacionales vinculantes destinadas a mejorar la seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente y sus factores protectores. Los autores han realizado una revisión bibliográfica de documentos jurídicos y artículos científicos de referencia.

De acuerdo con Chiang et al. (2021), en su artículo científico “Calidad de vida laboral e investigación en recursos humanos: una reflexión sobre su relación con variables organizacionales”, se menciona que en el campo de la salud pública, nuevos logros y mejoras en el cuidado humano son necesarios, no sólo para aumentar la satisfacción de los usuarios, sino también para aumentar la satisfacción de los empleados con su productividad en las instituciones de salud pública. Mejorar aspectos del comportamiento organizacional puede afectar y beneficiar la productividad de los trabajadores de la salud, incluida la reducción del ausentismo y la mejora de la calidad de la atención brindada a los usuarios.

En este estudio se analizó un hospital complejo, cuyo objetivo fue averiguar si existe una conexión entre la satisfacción laboral y la confianza interpersonal con el clima organizacional. El estudio es transversal y correlacional. El instrumento de medición es un cuestionario conformado por cuatro cuestionarios, la muestra estuvo conformada por 344 servidores públicos. Se utilizaron y crearon dos modelos de ecuaciones

estructurales: el modelo original (Clima Organizacional = β . * Satisfacción Laboral + β . * Conf. Interpersonal + Error) y un modelo alternativo (Clima Organizacional = β . * Satisfacción Laboral + Error). La conclusión es que la satisfacción laboral tiene una relación positiva y estadísticamente significativa con el clima organizacional, donde se privilegia la satisfacción del equipo y la oportunidad de desarrollarse. El concepto de confianza interpersonal no fue estadísticamente relevante en el contexto estudiado.

Centeno (2017) en su publicación “Investigación en calidad de vida laboral y recursos humanos: una reflexión sobre su relación con variables organizacionales” destacó como principal objetivo de la investigación sobre el concepto de calidad de vida laboral (CVL) evaluar las percepciones de los empleados sobre su ambiente de trabajo e identificar los principales factores que hacen que esta percepción sea positiva o negativa. A la luz de lo anterior, el propósito de este estudio es identificar las variables más importantes relacionadas con el concepto de calidad de vida laboral, que ha sido buscado en los últimos siete años bajo el término “calidad de vida laboral”, variables organizacionales, educación profesional continua y la variable, educación profesional continua y relaciones interpersonales.

Molano y Arévalo (2013) en su artículo científico “De la salud en el trabajo a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, el cambio del sistema general de riesgos laborales” se evidencia en su trabajo, que ha implicado la exposición a diversas situaciones que pueden provocar Las lesiones y enfermedades de los trabajadores, incluso la muerte, provocan riesgos laborales reiterados peligros que han tenido diferentes interpretaciones y prácticas en función del desarrollo de la vida laboral, las percepciones de la salud y el trabajo. En este sentido, la historia humana se funde con los intentos de curar la enfermedad y prevenir la muerte.

Este artículo examina el desarrollo cronológico de la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva analítica, teniendo en cuenta los escenarios de intervención en el mundo organizacional. En general, las sociedades antiguas y modernas han sido indiferentes a la salud y seguridad de los trabajadores, adoptando el primer gran enfoque desde la Segunda Guerra Mundial cuando se hizo evidente la importancia de centrarse en la salud de la población trabajadora. Respondiendo a las necesidades

productivas de las empresas de la industria militar ya través de las actividades de los sindicatos.

En consecuencia, y hasta la fecha, esta experiencia se ha desarrollado rápidamente tanto en el ámbito técnico como administrativo, centrándose en los últimos años en la integración de la prevención de riesgos laborales en las estructuras organizativas y operativas. Esto se debe en particular al hecho de que el empleador generalmente ha decidido las condiciones de empleo.

Montero y Cáceres (2015) en su estudio “El nivel de satisfacción laboral de los empleados administrativos profesionales de una empresa manufacturera ubicada en la región oriente de Venezuela” determinaron el nivel de satisfacción laboral de los empleados del departamento de recursos humanos de una empresa ubicada en el este de Venezuela. El trabajo de campo se realizó entre junio y julio de 2014. 39 (de un total posible de 65) profesionales de la administración participaron en el estudio y aceptaron colaborar. El cuestionario ($\alpha = 0.832$) indagó sobre las características inalterables más importantes de los empleados, como género, edad laboral en la empresa, tipo de tarea y educación formal, así como preguntas que reflejaban el conocimiento del empleado sobre la calidad de vida y trabajo.

El dispositivo era independiente y sin gestión del tiempo. La satisfacción laboral se analizó con la escala OJS (Overall Job Satisfaction), que incluye, p. conocimiento del trabajo, incentivos, recompensa, asociación, relación con el supervisor. La satisfacción media de los empleados de la muestra fue de casi el 80% sobre un máximo del 100%. La prueba U de Mann-Whitney confirmó que el género de los empleados de la empresa no cambia su bienestar. Por otro lado, los que tienen experiencia laboral y los responsables de personal se sienten cómodos en la organización. En este estudio, el perfil de un empleado con alta satisfacción laboral se resume de la siguiente manera: hombre o mujer con más de siete años de experiencia laboral y un puesto directivo.

Ochoa et al (2020) en su publicación “Seguridad y salud ocupacional de los empleados y mejora del clima laboral en relación a las pausas activas” consideran que la actividad física mejora las competencias profesionales de los empleados, las pausas activas

mejoran las condiciones de trabajo y preparan a los empleados para las actividades diarias. Estas prácticas dependen de la intención y actitud de los empleados. Los objetivos planteados en este estudio apuntan a caracterizar guías activas y determinar los resultados alcanzados en diferentes contextos de trabajo con la ayuda de metadatos. Para ello se realizó un estudio bibliográfico de 12 artículos relacionados con el tema, de los cuales se obtuvieron datos para el análisis estadístico.

Las pausas activas se caracterizaron como varias técnicas de corta duración durante la jornada laboral, incluyendo movimientos articulares, estiramientos, respiración, etc. El análisis legal encontró que la legislación sobre esta práctica es muy breve. Con base en los metadatos de diferentes estudios, se comparó la actividad física de los empleados antes y después de la pausa activa, que mostró diferencias significativas entre ambos momentos. En el debate, los argumentos de los autores abogaron por una ruptura activa y cuestionaron la eliminación gradual de los trabajadores. Se concluyó que las pausas activas son una herramienta eficaz para mejorar la condición física de los trabajadores, al igual que en los niveles de desempeño pre y post intervención, y se resaltó que no existe legislación en el Ecuador para adoptar este tipo de prácticas.

Delgado et al (2020) afirman en su publicación “Normas de seguridad y salud en el trabajo y cuestiones éticas” que actualmente existen más de 40 normas de seguridad y salud en el trabajo además de las principales declaraciones y convenios de la Organización Internacional del Trabajo. , que incluyen estándares mínimos y ética profesional. Se propone identificar los estándares necesarios para el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo y los temas éticos relacionados. De acuerdo con enfoques histórico-documentales, se realizó un mapeo sistemático, donde se encontraron 358 documentos y se seleccionaron 31 documentos en base a criterios de inclusión y exclusión, variables y análisis de contenido.

Se obtuvieron documentos publicados por la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud de 24 trabajadores sobre seguridad y salud y bienestar de los trabajadores y 7 artículos de diversos investigadores sobre salud y seguridad en el trabajo ética. Se decide que es importante analizar los problemas éticos existentes con la bio legislación y los valores

tanto del trabajador como del empleador, y alertar a las autoridades y profesionales sobre las carencias de la normativa y así mejorar continuamente la legislación.

Céspedes y Martínez (2016) plantean en su artículo científico “Análisis de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema Empresarial Cubano” que en Cuba las empresas presentan deficiencias en sus sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST), las cuales pueden deberse a la ocurrencia de accidentes y accidentes de trabajo por su responsabilidad social. En este sentido, el tema de este estudio es el SGSST, el cual es un tema muy importante para las empresas, pues actualmente en el sector empresarial a nivel internacional, es un parámetro para determinar si una empresa es socialmente responsable, de lo cual nuestro país es no exento estos requisitos en los negocios.

La seguridad y salud en el trabajo ha sido de interés en diferentes etapas del desarrollo histórico de la sociedad, por lo que la formalización de sus métodos y propósitos, así como el marco teórico de referencia, es el resultado de la producción investigativa de profesionales de diferentes campos. El mismo reglamento también establece que el trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones seguras e higiénicas participando en la identificación y evaluación de riesgos en el trabajo y siguiendo las medidas anunciadas para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. El derecho a recibir instrucciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Según Gómez (2021), en su publicación “Seguridad y salud en el trabajo en el Ecuador”, manifiesta que en el Ecuador urge un estudio profundo y sistemático de las condiciones de trabajo, trabajo y salud tanto en el sector oficial y en la vida laboral de manera informal utilizando indicadores socioeconómicos y de salud y en cooperación con redes multidisciplinarias e internacionales. En definitiva, además de concientizar, Ecuador tiene la difícil tarea de generar información que le permita avanzar en políticas públicas en los próximos años y mejorar la calidad de vida de la población trabajadora ecuatoriana. En este sentido, es difícil asegurar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en las empresas, principalmente en las provincias más débiles de la Amazonía, donde hay menos inspectores.

Sabastizagal et al (2020) mencionan en su artículo científico “Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en las zonas urbanas del Perú” que el objetivo de este estudio es conocer las condiciones de trabajo, seguridad y salud de la población urbana económicamente activa en el Perú. Materiales y métodos: El estudio es de corte transversal, probabilístico, regional y multi étápico, en el que participaron 3.122 personas mayores de 14 años en diferentes puntos del país. En los resultados, la mayoría eran hombres de 30 a 59 años (53,6%) (50%). En cuanto a las condiciones de trabajo, la mayoría trabaja más de 48 horas a la semana (39,8%) y de lunes a sábado (44,7%).

Para las condiciones de seguridad, higiene, ergonomía y psicosocial, los resultados mostraron una menor exposición al riesgo. La mayoría de las situaciones de salud informaron que los riesgos laborales de su trabajo no fueron identificados o evaluados (35,9%); que no cuenta con servicios de salud ocupacional (40,7%) ni con una comisión o comité de seguridad y salud en el trabajo (39,4%); y que no se realizan valoraciones de medicina del trabajo (39,3%). En resumen, la población activa de la economía urbana del Perú está más expuesta al ruido, la radiación solar, las posturas forzadas y los movimientos repetitivos; actúa rápidamente, tiene poco control y oculta sus emociones; además, no se ofrece atención de salud ocupacional en el lugar de trabajo.

En cuanto a **Salud ocupacional**, en muchos países, según la Organización Mundial de la Salud OMS (2017) más de la mitad de los trabajadores trabajan en el sector informal, donde carecen de protección social para la salud y mecanismos para hacer cumplir las normas de seguridad y salud ocupacional. Los servicios de salud ocupacional, que se encargan de asesorar a los empleadores sobre la mejora de las condiciones de trabajo y monitorear la salud de los trabajadores, cubren principalmente a las grandes empresas del sector formal, mientras que más del 85% de los trabajadores de las pequeñas empresas, el sector informal, el sector agrícola y los inmigrantes de en todo el mundo no tienen cobertura de salud ocupacional de ningún tipo.

Por su parte Aponte (2018) señala que algunos riesgos laborales, como los traumatismos, el ruido, los carcinógenos, las partículas suspendidas en el aire y los

riesgos ergonómicos, representan una parte sustancial de la carga de morbilidad de las enfermedades crónicas: 37% de todos los casos de dolor de espalda; 16% de pérdida auditiva; 13% enfermedad pulmonar obstructiva crónica; 11% asma; 8% traumatismo; 9% cáncer de pulmón; 2% leucemia; y 8% depresión. Cada año, 12,2 millones de personas, la mayoría en países en desarrollo, mueren de enfermedades no transmisibles en edad laboral.

En este orden de ideas, Molano y Arévalo (2013) opinan que en la mayoría de los países, los problemas de salud relacionados con el trabajo causan pérdidas del 4 al 6 por ciento del PIB. Los servicios básicos de salud para prevenir enfermedades ocupacionales y relacionadas con el trabajo cuestan un promedio de US\$18-60 (PPA) por trabajador. Alrededor del 70 por ciento de los empleados no tienen ningún tipo de seguro que pueda compensarlos en caso de enfermedades y accidentes laborales. Los estudios han demostrado que las iniciativas en el lugar de trabajo pueden ayudar a reducir las ausencias por enfermedad en un 27 por ciento y reducir los costos de atención médica de la empresa en un 26 por ciento. Los centros de atención primaria de salud pueden proporcionar algunas medidas esenciales para proteger la salud de los trabajadores, especialmente consejos sobre cómo mejorar las condiciones de trabajo, detectar enfermedades profesionales y monitorear la salud de los trabajadores, aunque en la mayoría de los países el enfoque sigue estando en el tratamiento médico en lugar de la prevención.

Las personas económicamente activas pasan alrededor de un tercio de su tiempo en el lugar de trabajo. Para la OMS (2017) el empleo y las condiciones de trabajo tienen efectos considerables sobre la igualdad en salud. Las buenas condiciones de trabajo pueden brindar protección y estatus social, oportunidades para el desarrollo personal y protección contra riesgos físicos y psicosociales. También pueden mejorar las relaciones sociales y la autoestima de los empleados y tener efectos positivos para la salud. La salud de los empleados es una condición esencial para el ingreso familiar, la productividad y el desarrollo económico. Por lo tanto, restaurar y mantener la capacidad de trabajo es una tarea importante de los servicios de salud.

Para Arenas y Riveros (2017) el bioderecho, la salud ocupacional es relevante, dado

que considera mutantes los aspectos antropológico-culturales del trabajo, reflejo de cambios que caracterizan la evolución cívica que avanza desde la cultura primitiva y agrícola hacia la cultura industrial y postindustrial. Se trata de considerar los dilemas ético-jurídicos concernientes a la salud del trabajador y de la población en relación con el tipo de trabajo realizado y su desarrollo. Estos dilemas, que nacen del ejercicio de la actividad laboral, resguardan, además de los factores del vínculo riesgo-beneficio, los aspectos que caracterizan la relación del médico del trabajo-paciente, como el secreto profesional, el derecho a conocer los riesgos por parte de los trabajadores, el consenso de los trabajadores en relación con el riesgo, el habeas data, el deber del médico de informar a los trabajadores las actividades de alto riesgo para ellos y la comunidad, el conflicto entre el bien de la sociedad que necesita de la productividad y el bien del sujeto.

Según Arenas y Riveros (2017) la salud ocupacional forma parte de la salud pública y de la medicina social. Por otro lado, se vincula con disciplinas relacionadas, dado que es una interfaz entre la tecnología y la salud que cubre aspectos técnicos, médicos, sociales y jurídicos. La presente investigación analiza, desde el bioderecho, los instrumentos internacionales vinculantes, resoluciones y declaraciones emanados de la OMS y de la OIT (en sedes mundiales y algunas regionales de relevancia), que buscan promover y proteger la salud de los trabajadores, su seguridad y el medio ambiente. La metodología de investigación es histórica y sistemática. El método utilizado es una revisión bibliográfica de documentos jurídicos, artículos científicos, de referencia y de actualidad.

De acuerdo a Gómez (2021) el trabajo es una herramienta positiva de desarrollo humano que permite a las personas crear, descubrir y producir. Potencia las facultades psíquicas, intelectuales y espirituales. Promueve el servicio y solidaridad entre las personas; además, facilita la manutención propia, de la familia y comunidad. Por otro lado, los instrumentos internacionales expresan constantemente, y de diferentes maneras, que la persona es el sujeto y el destinatario del trabajo. Este último, como actos de la persona, es para el ser humano y no el ser humano para el trabajo. También el trabajo humano, en cuanto sistema social, impacta el desarrollo de la ecología humana. De allí, por ejemplo, el Comité Derechos Económicos, Sociales y

Culturales de las Naciones Unidas, reconoce que el derecho a la salud abarca las condiciones sanas de trabajo y medio ambiente.

Si bien las orientaciones normativas de los instrumentos internacionales son bastas, pueden llegar a ser insuficientes. Para la Organización Panamericana de la Salud (2018) desde el bioderecho es necesario analizarlas, porque muestran los problemas éticos existentes y los valores involucrados, al tiempo que permiten advertir a la autoridad pública y a las entidades profesionales. En este sentido, el rol del bioderecho es develar, discutir premisas y detectar lagunas normativas de dichas orientaciones con el objeto de promover avances significativos o mejoramientos. El contexto mundial de la promoción de la salud en el trabajo ha cambiado desde la conformación del Comité Mixto entre la OIT y la OMS, de 1950. Se observa el avance desde un enfoque tradicional sobre el ambiente físico de trabajo (que atiende a los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos), hacia un enfoque holístico que incorpora los estilos de vida saludables, la cultura organizacional y la vinculación con el medio social. Los componentes descritos impactan positivamente en la salud de la población trabajadora y de las comunidades en que se encuentra inserta dicha actividad laboral.

Por lo tanto, Cortez (2019) los instrumentos internacionales han considerado que el lugar de la salud ocupacional y el medio ambiente es la atención primaria, porque permite un vínculo directo con las personas y su actividad laboral, así como con las comunidades; permite también resolver necesidades de atención básicas más frecuentes y constituye la puerta de entrada al sistema de salud. Para desarrollar respuestas apropiadas a los nuevos desafíos se precisa, además de conocimiento e investigación, el desarrollo de habilidades y buenas prácticas. En este sentido, ha sido clave la sensibilización de las autoridades (tomadores o agentes decisores) que ha generado el trabajo conjunto de la OIT y de la OMS, y que se ha traducido en la implementación paulatina de políticas laborales, de seguridad y medio ambiente. Una manifestación importante ha sido la Declaración de Bangkok, que busca la fijación de estándares internacionales y reconoce el impacto de la empresa y su responsabilidad en las comunidades.

No obstante, la interpretación de instrumentos relevantes de derechos humanos por

parte de sus comités permanentes, existen otros organismos internacionales especializados, dependientes de las Naciones Unidas que se han empeñado en fortalecer la relación entre trabajo y salud/seguridad/medio ambiente de la población trabajadora. En 1950, el primer comité conjunto de expertos, organizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), discutió por primera vez el término salud ocupacional. Actualmente, la OMS define la salud ocupacional como: una actividad eminentemente multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes [...] Además, la salud ocupacional procura no solo generar y promover el trabajo seguro y sano, sino que también buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

En cuanto a **Satisfacción laboral**, la motivación laboral es según Caballero (2016) un estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo y todos ellos generan conductas que varían en el grado de activación o de intensidad del comportamiento. Centrándonos en la estructura del comportamiento, los trabajadores aportan de acuerdo a la motivación por sus propios intereses y tratan de imponerlo a la organización a la que pertenecen. Sin embargo, una herramienta esencial para que las instituciones alcancen el éxito, son las personas que la integran. Si la gerencia hace una correcta administración de los recursos puede estimular positivamente el logro de las metas personales y las metas institucionales traducido en un buen rendimiento de los trabajadores.

Así mismo, para Padrón (2019) la satisfacción laboral en cambio es un estado emocional positivo que se deriva de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de un individuo, marcado por el balance final entre el rol que cada trabajador quiere cumplir y el rol que finalmente desempeña. El cuestionario FONT Roja es un instrumento utilizado ampliamente en el sector salud que considera 7 componentes para medir la satisfacción laboral: Satisfacción por el trabajo, Presión en el trabajo, Relación personal, Distensión en el trabajo, Adecuación para el trabajo, Control sobre el trabajo y variedad de la tarea.

La satisfacción laboral se define según Pujol (2018) como el grado en que a los empleados les gusta su trabajo, y todavía hay poco acuerdo sobre si también involucra solo procesos emocionales o cognitivos. De hecho, aunque la satisfacción laboral representa una respuesta afectiva o emocional al trabajo en su conjunto, es una valoración valorativa positiva o negativa que un individuo hace sobre su situación laboral. Desde una perspectiva más integrada, la satisfacción laboral surge de procesos tanto emocionales como cognitivos a través de los cuales el sujeto evalúa su experiencia laboral. Una forma de abordar esta pregunta es pensar en la satisfacción laboral en dos categorías conceptualmente separadas. Por un lado, está la satisfacción laboral cognitiva, que surge de un proceso de evaluación más consciente de las características del trabajo y su comparación con un estándar cognitivo. Por otro lado, existen los llamados satisfacción laboral afectiva, que forma una construcción unidimensional y representa la reacción emocional positiva del empleado al trabajo como un todo.

La satisfacción laboral plantea preguntas importantes relacionadas con los empleados y las organizaciones, desde el desempeño laboral hasta la salud y la longevidad. Por lo tanto, para Muñoz (2019) es importante estudiar la satisfacción laboral de los empleados en dos líneas principales: la experiencia del empleado y su impacto en la organización. Este texto destaca la experiencia del empleado donde falta la perspectiva del capital humano. Como se ha enfatizado, la satisfacción laboral está directamente relacionada con la experiencia de una persona en la organización. Esta experiencia se convierte en la percepción de un empleado, y esta última culmina en un componente emocional. Todo esto conduce a la forma de actuar de un individuo. Cabe preguntarse hacia dónde se dirige esta experiencia, tal percepción y esa carga emocional.

La satisfacción laboral es el resultado de diferentes actitudes de los empleados; según Abrajan, Contreras y Montoya (2009) estas actitudes están relacionadas con el trabajo y con factores específicos como el salario, la supervisión, la tenencia, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la competencia, la evaluación justa del trabajo, las relaciones laborales, la resolución rápida de quejas, el trato justo por parte de los empleadores y otros factores con conceptos similares. La satisfacción laboral es una actitud positiva o estado emocional que surge al evaluar el

trabajo o la experiencia laboral, es una variable actitudinal que refleja las percepciones que tienen las personas sobre su trabajo en general y sus diversos aspectos.

En este caso, de acuerdo a Pozo, Morillejo y Hernández (2018) se suelen considerar actitudes las reacciones y sentimientos de un compañero que trabaja en una organización sobre su situación laboral. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como su comportamiento hacia el trabajo, el ambiente de trabajo, los compañeros, los supervisores y toda la organización son los que más interés despierta, la satisfacción laboral como reacciones, sentimientos y emociones de los miembros, en organización frente a su trabajo. Esta concepción de la satisfacción laboral como actitud difiere fundamentalmente de la motivación para trabajar en que esta última se refiere al comportamiento, es decir, a la calidad y elección del comportamiento, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se centra en los sentimientos afectivos hacia el trabajo y las posibles consecuencias que ello conlleva o surgen de ella.

También vale la pena señalar que el trabajo de una persona es más que el papeleo obvio, esperar a los clientes o conducir un camión. Smith et al (2017) considera que los trabajos requieren la interacción con los compañeros de trabajo y los supervisores, el cumplimiento de las normas y prácticas de la organización, el cumplimiento de los estándares de desempeño, la aceptación de condiciones de trabajo a menudo menos favorables, y similares. Los factores más importantes que conducen a la satisfacción laboral son el trabajo mentalmente desafiante, las recompensas justas, las condiciones de trabajo favorables, los compañeros solidarios y la compatibilidad de la personalidad y el trabajo. Por otro lado, el efecto de la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados significa e incluye satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo, y satisfacción y rotación.

Su percepción del trabajo en función de factores relacionados con el entorno en el que se desarrolla, como el estilo de gestión, las políticas y procedimientos, la satisfacción del grupo de trabajo, la pertenencia al grupo de trabajo, las condiciones de trabajo y el margen de beneficio. Abrajan et al. (2009) sugieren que, aunque muchas dimensiones se han asociado con la satisfacción laboral, cinco de ellas tienen características determinantes. La satisfacción laboral es un constructo multidimensional que depende

tanto de las características individuales del objeto como de las características y particularidades del trabajo realizado. Además, el concepto de satisfacción laboral consiste en un conjunto de satisfacciones específicas o aspectos parciales que determinan la satisfacción general.

Así entendida, la satisfacción laboral es la reacción afectiva general de una persona en relación con todos los aspectos del trabajo y el contexto laboral; es una función de todos los aspectos parciales de la satisfacción. Este modelo de satisfacción requiere un modelo compensatorio para que una alta satisfacción en una determinada parte pueda compensar o incluso compensar otras carencias y carencias que puedan darse en otras partes del trabajo. Nuestro enfoque es holístico en el sentido de que consideramos la personalidad desde todas sus dimensiones o áreas básicas: cognitiva, afectiva y conductual. Optamos por considerar el contentamiento como una actitud o variable personal integradora donde la conducta del sujeto es el resultado de la concordancia y expresión armoniosa entre sus pensamientos y sentimientos, produciendo una reacción orgánica de equilibrio y bienestar, no solo en la salud física sino también en la salud mental.

Cabe mencionar entonces, en función de lo expuesto previamente que el propósito de la salud ocupacional está en minimizar e incluso eliminar los riesgos que ponen en amenaza la salud de los trabajadores de una empresa u organización lo que implica mejorar la seguridad, el ambiente, y revisar los factores que garanticen la protección de su integridad personal en todos sus ámbitos. En función de ello según la opinión de varios autores consultados resulta de mucha importancia considerar varios estudios, revisiones técnicas e investigaciones que se han hecho al respecto para implementar métodos, técnicas, protocolo, políticas, entre otros que sirvan de base para orientar adecuadamente el cumplimiento de la salud ocupacional, de modo que, derive en una adecuada satisfacción laboral.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Ubicación

El presente trabajo de investigación se realizó en la ciudad de Ambato, parroquia Atocha-Ficoa, en el Hospital General Ambato del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. La Unidad Médica cuenta con 1023 servidores y trabajadores. La característica de la población es de servicios de salud para brindar atención a los afiliados en las diferentes áreas.

El hospital se encuentra dentro del segundo nivel de atención cuenta con 33 especialidades, además, brinda servicios como: consulta externa, hospitalización, emergencia, unidad de cuidados intensivos, neonatología, recientemente se inauguró la clínica de rehabilitación pulmonar post COVID-19 para este tipo de pacientes.

3.2 Equipos y materiales

En el presente trabajo investigativo se utilizó: computadoras, impresoras, copiadoras, cuestionarios impresos, servicio de internet, repositorios, asesoramiento, entre otros.

3.3 Tipo de investigación

La investigación que se llevó a cabo fue no experimental, pues implicó el levantamiento de información a través de encuestas, tuvo un enfoque eminentemente cuantitativo, de nivel explicativo.

3.4 Prueba de hipótesis

Las hipótesis del presente trabajo de investigación son las siguientes:

H_1 = La salud ocupacional si contribuye a mejorar satisfacción laboral en el personal del Hospital General Ambato.

H_0 = La salud ocupacional no contribuye a mejorar satisfacción laboral en el personal Hospital General Ambato.

3.5 Población y muestra

La población total de esta investigación fue de 1023 personas, de lo cual, se trabajó con una muestra extraída estadísticamente, la población estuvo integrada por el total del personal del Hospital General Ambato del I.E.S.S., los cuales están integrados en 2 grandes grupos que corresponden al personal médico y administrativo. Al considerar que la población descrita fue muy amplia, se procede al cálculo de la muestra que se desarrolló a continuación:

$$n = \frac{Z^2PQN}{ZPQ + Ne^2}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra.

Z = Nivel de confiabilidad 95% = 0.95

P = Probabilidad de ocurrencia 0.5

Q = Probabilidad de no ocurrencia $1 - 0.5 = 0.5$

N = Población

e = Error de muestreo 5% = 0.05

$$n = \frac{(0.95)^2(0.5)(0.5)1023}{(0.95)^2(0.5)(0.5) + 1023(0.05)^2}$$

$$n = \frac{230,814375}{2,783125}$$

$$n = 82$$

Una vez aplicada la fórmula de cálculo muestral se obtienen que las personas que integran la muestra están compuestas por 82 personas, lo que significa que, son el

grupo de individuos a quienes se aplicará la recolección de datos según la técnica que proceda para este propósito.

3.6. Recolección de información

La recolección de la información se realizó a través de la técnica de encuesta, el instrumento fue adaptado de Solé (2003) sobre Criterios de Calidad en la promoción de la salud en el trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la escala de Pérez y Fidalgo (1999) sobre satisfacción laboral, escala general de satisfacción del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Estas encuestas fueron levantadas tomando en cuenta un cronograma de información.

3.7. Procesamiento de la información y análisis estadístico

Para la comprobación de la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson el cual es una prueba que mide la relación estadística entre dos variables continuas, para lo cual se utilizaron las variables de estudio.

El coeficiente de correlación puede tomar un rango de valores de +1 a -1. Un valor de 0 indica que no existe relación entre las dos variables. Un valor mayor que 0 indica una asociación positiva. Es decir, a medida que aumenta el valor de una variable, también lo hace el valor de la otra. Un valor inferior a 0 indica una asociación negativa; es decir, a medida que aumenta el valor de una variable, disminuye el valor de la otra.

3.8. Variables respuesta o resultados alcanzados

Las variables de estudio son la salud ocupacional y la satisfacción laboral. El análisis de los resultados a obtenerse favorece la satisfacción laboral con una adecuada salud ocupacional en el personal del Hospital General Ambato.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis de los resultados al personal de las Unidades Médicas.

1. Datos demográficos

Tabla 1. Datos demográficos

Demografía	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Hombre	14	17%
	Mujer	68	83%
	Prefiero no decirlo	0	0%
Edad	18 – 30 años	15	18%
	31 – 40 años	33	40%
	41 –50 años	21	26%
	51 – 60 años	8	10%
	61 y más	5	6%
	Nivel de estudios	Inicial	0
Bachillerato		5	6%
Tercer nivel		50	61%
Cuarto nivel		12	15%
Otros estudios		15	18%

Fuente: Encuesta – Bayas (2022)

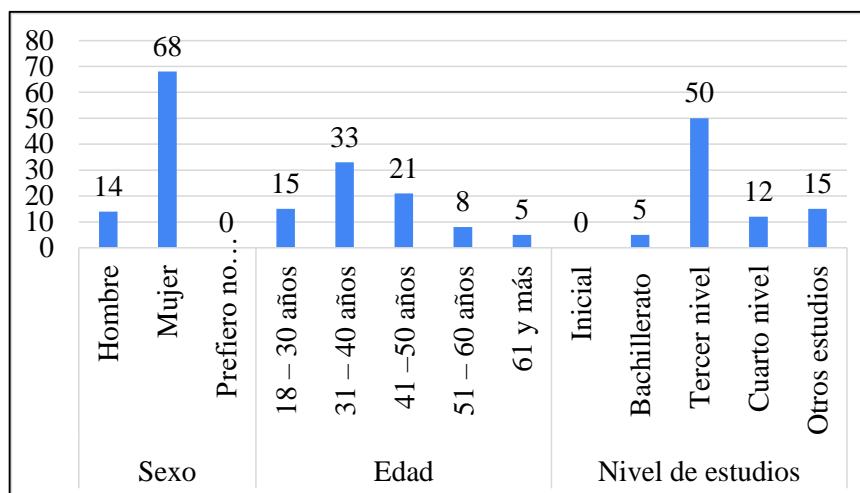


Gráfico 1. Datos demográficos

Análisis en interpretación

En cuanto a los datos demográficos, se puede apreciar que con respecto al sexo, la mayoría corresponde al 83% mujeres, mientras que el 17% a hombres; con respecto a

la edad el rango más sobresaliente es de 31 a 40 años con un 40%, el nivel de estudios más representativo pertenece al tercer nivel con un 61%. Esto significa que no existe distinción de género y la oportunidad de un desempeño profesional existe tanto para hombres como para mujeres; cabe señalar, que el resultado correspondiente a edad evidencia un grupo importante de personas jóvenes que a su vez han logrado un nivel de estudios que les permite brindar sus servicios de manera profesional y con la posibilidad de continuar capacitándose y actualizando sus conocimientos entre tanto que, desempeña sus diferentes actividades.

2. Estrategia y compromiso de la dirección

Tabla 2. Estrategia y compromiso de la dirección

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	7%
Casi siempre	8	10%
Algunas veces	12	15%
Casi nunca	46	56%
Nunca	10	12%
Total	82	100%

Fuente: Encuesta – Bayas (2022)

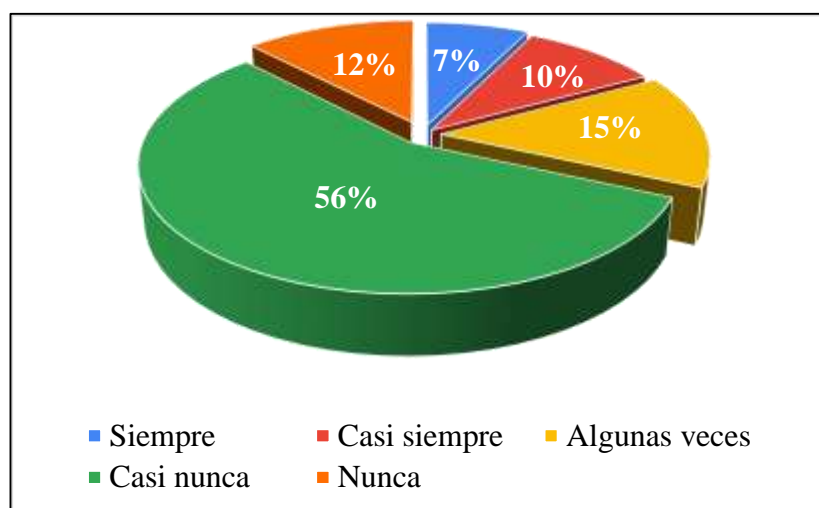


Gráfico 2. Estrategia y compromiso de la dirección

Análisis en interpretación

Los resultados con respecto a las preguntas de estrategia y compromiso de la dirección reflejan que el dato sobresaliente como respuesta es casi nunca para el 56% del

personal de salud encuestado, que implica más de la mitad de encuestados, de hecho las demás opciones de respuesta mantienen una diferencia muy estrecha. Las respuestas corresponden a la formulación por escrito de los principios en que se basa la política de promoción de salud en el trabajo, también refleja la opinión en cuanto a la integración del Programa de Salud en el Trabajo (PST) en la estructura y proceso de la organización, la asignación de recursos necesario para el desarrollo de intervenciones del PST, entre otros.

3. Recursos humanos y organización del trabajo

Tabla 3. Recursos humanos y organización del trabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	5%
Casi siempre	8	10%
Algunas veces	5	6%
Casi nunca	45	55%
Nunca	20	24%
Total	82	100%

Fuente: Encuesta – Bayas (2022)

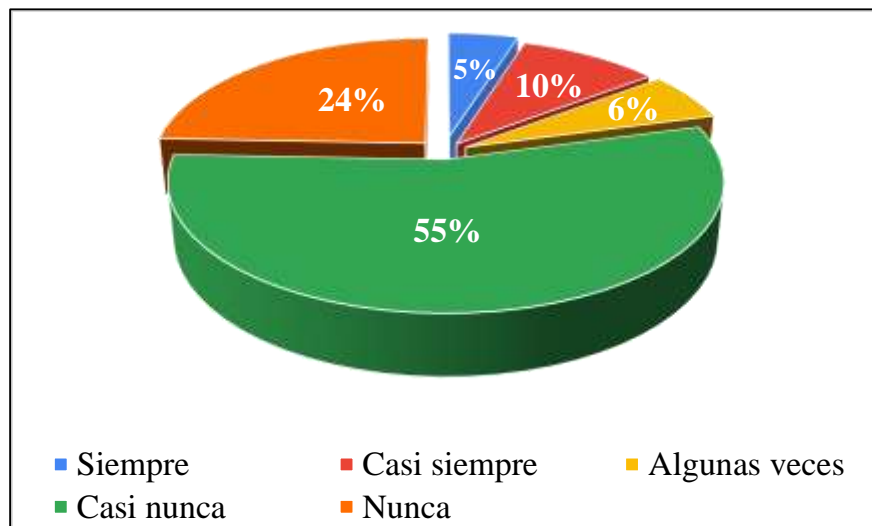


Gráfico 3. Recursos humanos y organización del trabajo

Análisis en interpretación

Se puede apreciar en los resultados obtenidos dentro de los recursos humanos y organización en el trabajo que existe 55% corresponde a la mayoría quienes casi nunca se adecúan lo talentos del personal con respecto a sus funciones al puesto de trabajo,

la organización del trabajo respecto a las exigencias inherentes a su requerimiento, la promoción de programas de desarrollo personal, con la participación activa en el proceso de decisiones y en iniciativas en la promoción de salud laboral.

4. Planificación de la promoción de la salud en el trabajo

Tabla 4. *Planificación de la promoción de la salud en el trabajo*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	9%
Casi siempre	8	10%
Algunas veces	6	7%
Casi nunca	48	59%
Nunca	13	16%
Total	82	100%

Fuente: Encuesta – Bayas (2022)

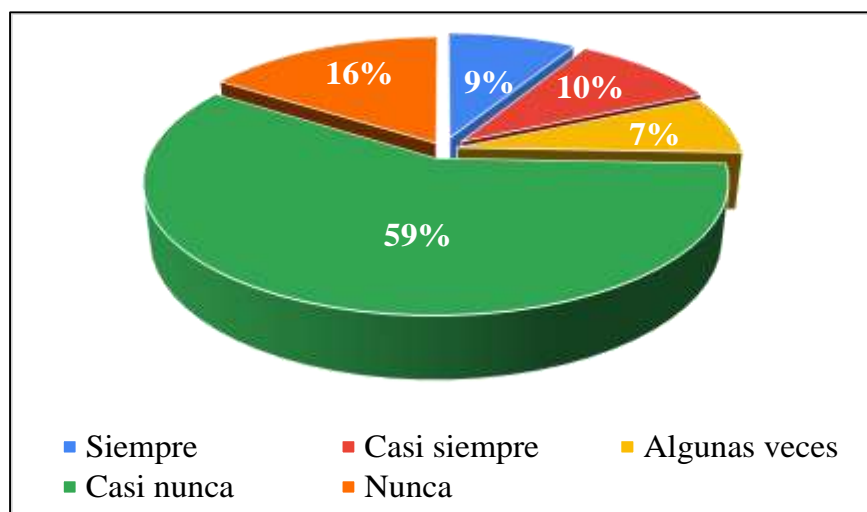


Gráfico 4. *Planificación de la promoción de la salud en el trabajo*

Análisis en interpretación

El dato sobresaliente corresponde al 59% con respecto a la planificación de la promoción de la salud en el trabajo, lo que implica, que se tomaron en cuenta las acciones de Promoción de Salud en el Trabajo en planificación y organización dentro de la organización, así como las acciones adecuadas para el análisis periódico, consistente y actualizado de la información interna disponible y también de la comunicación que requiere ser enviada para compartirla con todos los trabajadores mediante canales ágiles, inmediatos y adecuados para socializar con todos el personal de los planes pendientes en tema de salud laboral.

5. Responsabilidad social

Tabla 5. Responsabilidad social

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	6%
Casi siempre	14	17%
Algunas veces	45	55%
Casi nunca	8	10%
Nunca	10	12%
Total	82	100%

Fuente: Encuesta – Bayas (2022)

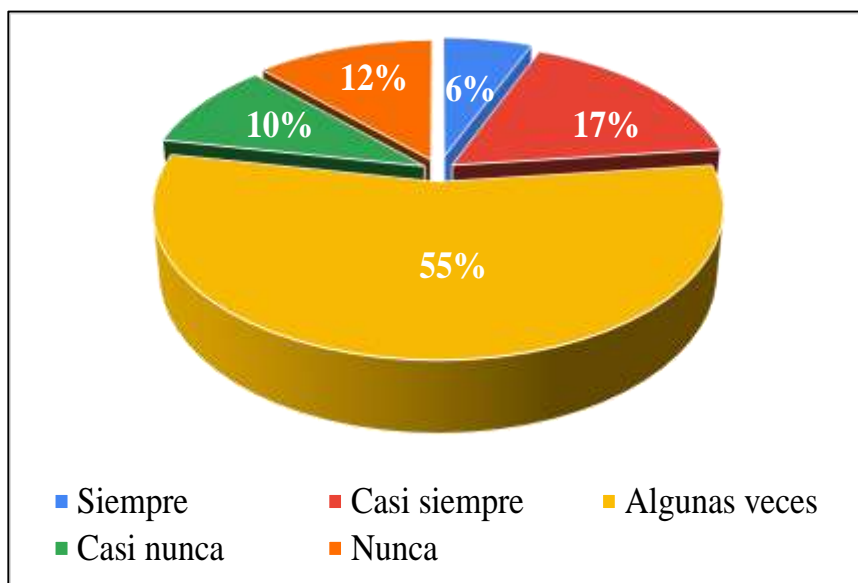


Gráfico 5. Responsabilidad social

Análisis en interpretación

Las respuestas con la opción de algunas veces alcanzan el 55% dentro del tema de la responsabilidad social. Esto significa que no existe una opinión mayoritaria con respecto a las medidas tomadas por la organización para prevenir los efectos nocivos de la actividad en la población y el ambiente, del mismo modo, el apoyo de la organización de forma activa en iniciativas sociales y de salud.

6. Desarrollo de la promoción de la salud en el trabajo

Tabla 6. Desarrollo de la promoción de la salud en el trabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	16%
Casi siempre	10	12%
Algunas veces	18	22%
Casi nunca	33	40%
Nunca	8	10%
Total	82	100%

Fuente: Encuesta – Bayas (2022)

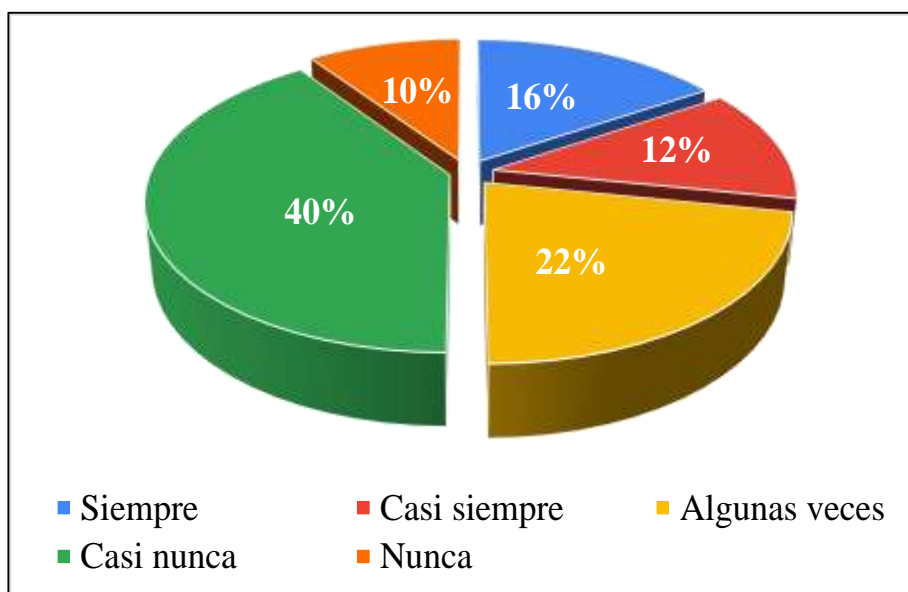


Gráfico 6. Desarrollo de la promoción de la salud en el trabajo

Análisis en interpretación

Con respecto a estas preguntas se puede apreciar un grupo importante de encuestados que opinan que casi nunca 40% existe un adecuado desarrollo que motive la promoción de salud laboral. Las opiniones vertidas del personal de salud son referentes a la designación de personas responsables de vigilancia y evaluación de las intervenciones de Promoción de Salud en el Trabajo; la existencia de recolección de información para planificación y desarrollo, así como la definición de destinatarios y objetivos de dichas intervenciones, la recolección de datos para planes de desarrollo tendientes a generar acciones de promoción en salud laboral.

7. Satisfacción laboral

Tabla 7. Satisfacción laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	8	10%
Insatisfecho	19	23%
Ni satisfecho, ni insatisfecho	15	18%
Satisfecho	31	38%
Muy satisfecho	9	11%
Total	82	100%

Fuente: Encuesta – Bayas (2022)

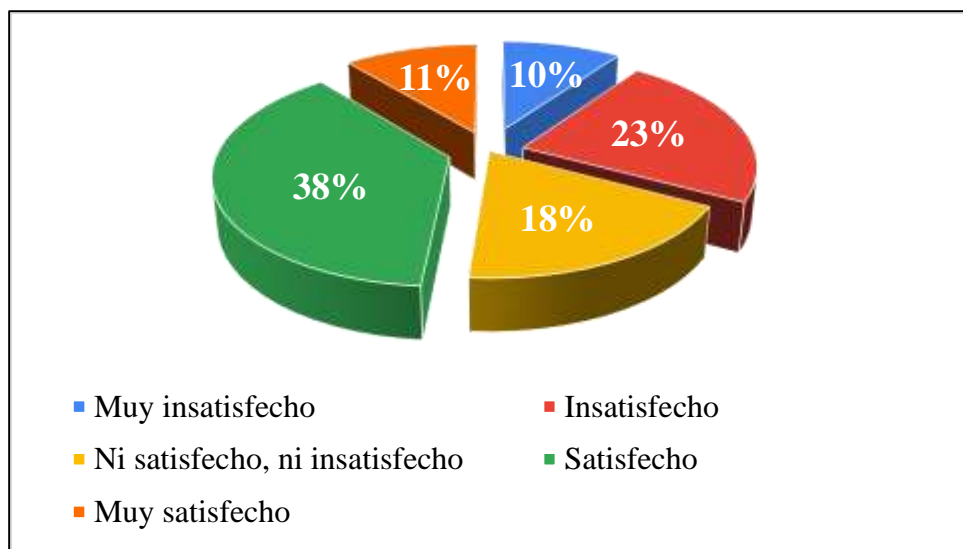


Gráfico 7. Satisfacción laboral

Análisis en interpretación

En lo referente a la variable de satisfacción laboral el dato sobresaliente es de 38% que corresponde a la respuesta satisfecho, seguido de cerca por el 23% que representa a insatisfecho, las demás respuestas mantienen una diferencia muy cercana con respecto a este último porcentaje. Estos datos corroboran la opinión del personal encuestado respecto a las condiciones físicas del trabajo, la libertad para elegir su propio método de trabajo, la opinión respecto de sus compañeros, el tipo de reconocimiento por la labor realizada, su superior inmediato, la responsabilidad asignada, salario, posibilidad de capacitación, entre otros.

4.2. Validez y confiabilidad

Tabla 8. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,790	38

Fuente: Encuesta. SPSS– Bayas (2022)

El porcentaje de confiabilidad con el Alpha de Cronbach corresponde a 0,790 lo que implica que el cuestionario es aplicable en todos sus elementos al personal de salud de las unidades médicas del sector público.

Tabla 9. KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,500
	Chi-cuadrado aproximado	11,626
Prueba de esfericidad de Bartlett	Gl	1
	Sig.	,001

Fuente: Encuesta. SPSS– Bayas (2022)

La validez del cuestionario aplicado al personal de salud de las Unidades médicas alcanza 0,5; entre tanto que el valor de Chi-cuadrado aproximado es igual a 11,626 con un porcentaje de significancia de 0,001; esto significa que el instrumento es hábil para su aplicación.

Tabla 10. Comunalidades

	Inicial	Extracción
SO_ECD_1	1,000	,945
SO_ECD_2	1,000	,917
SO_ECD_3	1,000	,909
SO_ECD_4	1,000	,953
SO_ECD_5	1,000	,941
SO_ECD_6	1,000	,941
SO_RHOT_1	1,000	,874
SO_RHOT_2	1,000	,904
SO_RHOT_3	1,000	,868
SO_RHOT_4	1,000	,917
SO_RHOT_5	1,000	,924
SO_RHOT_6	1,000	,964
SO_RHOT_7	1,000	,954
SO_PPST_1	1,000	,956
SO_PPST_2	1,000	,902
SO_PPST_3	1,000	,920
SO_RS_1	1,000	,904
SO_RS_2	1,000	,937
SO_DPST_1	1,000	,849
SO_DPST_2	1,000	,912
SO_DPST_3	1,000	,889
SO_DPST_4	1,000	,953
SO_DPST_5	1,000	,894
SL_1	1,000	,850
SL_2	1,000	,847
SL_3	1,000	,959

SL_4	1,000		,936
SL_5	1,000		,965
SL_6	1,000		,971
SL_7	1,000		,938
SL_8	1,000		,898
SL_9	1,000		,844
SL_10	1,000		,975
SL_11	1,000		,937
SL_12	1,000		,836
SL_13	1,000		,937
SL_14	1,000		,871
SL_15	1,000		,954
Método de extracción: Análisis de Componentes principales.			

Fuente: Encuesta. SPSS– Bayas (2022)

4.3. Prueba de normalidad

H_0 = La satisfacción laboral no sigue una distribución normal.

H_1 = La satisfacción laboral sigue una distribución normal.

Tabla 11. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Salud ocupacional	,254	82	,005	,830	82	,005
Satisfacción laboral	,269	82	,002	,795	82	,002

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Encuesta. SPSS– Bayas (2022)

<p>Regla de Decisión</p> <p>Si $p\text{-valor} < \alpha$ se rechaza H_0</p> <p>Si $p\text{-valor} > \alpha$ se rechaza H_1</p>
--

Para encontrar la normalidad se utilizó la prueba de Kolmogorov – Smirnov, la cual indica que los datos son normales porque la significancia es menor a 0,05 por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

4.4. Prueba de Hipótesis

Para la comprobación de la hipótesis de la presente investigación se aplicó el modelo estadígrafo estadístico coeficiente de correlación de Pearson. El planteamiento lógico de la hipótesis queda de la siguiente manera:

Hipótesis alterna (H_1): La salud ocupacional sí contribuye a mejorar satisfacción

laboral en el personal del Hospital General Ambato.

Hipótesis Nula (H₀): La salud ocupacional no contribuye a mejorar satisfacción laboral en el personal Hospital General Ambato.

Tabla 12. *Correlaciones*

		Salud ocupacional	Satisfacción laboral
Salud ocupacional	Correlación de Pearson	1	,788**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	82	82
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,788**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	82	82

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta. SPSS– Bayas (2022)

Las variables de estudio salud ocupacional y satisfacción laboral alcanzan una correlación significativa directa, en donde el valor de Pearson es de 0,788 para una población de 82 personas, con una significancia de 0,000; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que dice: La salud ocupacional sí contribuye a mejorar satisfacción laboral en el personal del Hospital General Ambato.

4.5 Implicancia

El desarrollo de la investigación supuso el involucramiento de aspectos éticos y bioéticos, con el respeto a la igualdad y a la autonomía como principios deontológicos que se establecen para configurar las relaciones de los individuos con enfoque en la justicia y beneficencia con la premisa esencial de responsabilidad en el trato de los datos obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de información con ética y moral, es decir con la participación del personal de salud de las unidades médicas del sector público, sin vulnerar la información proporcionada que atente contra su integridad.

4.6 Futura investigación

Como futuras líneas de investigación, se resumen los aspectos que resultaron potencialmente interesantes para ser desarrollados en trabajos complementarios y que deberán ser analizados en un futuro próximo, debido a que su alcance excede lo inicialmente planificado. Además, como se mencionó anteriormente, cada nuevo

análisis de las ideas presentadas aquí puede ser una fuente de nuevas interpretaciones o soluciones a varios problemas no presentados hasta ahora, por lo que la lista a continuación puede no incluirlos a todos.

El proceso de investigación conllevó la identificación de los actores dentro del análisis con respecto a las variables en concordancia con la línea de investigación y el estudio de campo cuyos resultados estuvieron en relación con la salud ocupacional y la satisfacción laboral, lo que confirmó la hipótesis: la salud ocupacional sí contribuye a mejorar satisfacción laboral en el personal del Hospital General Ambato, estos resultados ameritan un análisis a futuro que aseguren una adecuada estrategia y un verdadero compromiso de la Dirección; también es pertinente profundizar en el análisis de la organización del trabajo; desde luego la promoción de la salud. Lo que implica, no perder de vista la responsabilidad social que dé lugar a la plena satisfacción laboral del personal del Hospital General Ambato.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- En la teoría, con respecto a salud ocupacional se analizaron aspectos de conducta de riesgo, incluidos acuerdos, decisiones y declaraciones internacionales vinculantes destinadas a mejorar la seguridad y salud en el trabajo, el medio ambiente y sus factores protectores, entre tanto, la satisfacción laboral se describe como un estado interno que activa y direcciona los pensamientos del colaborador en relación a los factores que dirigen la conducta hacia un objetivo.
- La determinación de la relación de salud ocupacional en la satisfacción laboral se logró establecer de acuerdo con la aplicación de una encuesta, en que se establece según los datos demográficos una mayoría de mujeres 83%, edad más sobresaliente se encuentra de 31 a 40 años 40%, el nivel de estudios es mayoritariamente de tercer nivel 61%; casi nunca existen estrategias y compromiso de la dirección 56%; casi nunca se establecen recursos humanos y organización del trabajo 55%; la planificación de la Promoción de Salud en el Trabajo es casi nunca 59%; la responsabilidad social algunas veces 55%; el desarrollo de la promoción de salud en el trabajo casi nunca 40%, mientras que, la satisfacción laboral un 38% que corresponde a satisfecho.

5.2 Recomendaciones

- Es necesario tener en cuenta la importancia de la salud ocupacional de los trabajadores del Hospital General Ambato, considerando aspectos de conducta de riesgo incluidos acuerdos, decisiones y declaraciones internacionales vinculantes destinadas a mejorar la seguridad y salud en el trabajo, el medio ambiente y sus factores protectores.
- Se requiere que se proceda a generar el involucramiento tanto de los trabajadores, sus representantes como de sus superiores en la participación activa que de paso al proceso de planificación, desarrollo y evaluación en la mejora de las etapas que conlleven a mejorar los factores que inciden en la salud ocupacional de todos los involucrados en el desempeño laboral dentro de las unidades médicas del sector público.
- Es importante fortalecer la satisfacción laboral como un estado interno que activa y direcciona los pensamientos del colaborador, mediante iniciativas destinadas a favorecer todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta del trabajador hacia los objetivos según el grado de variación de la intensidad del comportamiento.
- Los aspectos de ética y legalidad empresarial requieren una consideración profunda como principios elementales en la garantía de la salud y seguridad de los trabajadores; esto implica, tomar en cuenta códigos sociales tanto nacionales como internacionales como parte de su rol en la comunidad.
- Se debe considerar un proceso sistemático e integral que asegure la mejora continua con respecto a la salud ocupacional y genere eficacia al momento de generar ambientes saludables y recursos necesarios para la satisfacción laboral.
- Es esencial determinar periódicamente la relación de la salud ocupacional en la satisfacción laboral con la aplicación de técnicas e instrumentos determinados a recabar información demográfica, además, de aspectos como estrategias y compromiso de los niveles superiores, organización del trabajo, la planificación, responsabilidad social, desarrollo de la promoción de salud en el trabajo, y desde luego, la satisfacción laboral, de modo que, se puedan tomar decisiones encaminadas a mejorar el rendimiento del trabajador en beneficio de la institución.

Bibliografía

- Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (2009). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa*. Obtenido de Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 14, núm. 1, enero-junio, pp. 105-118: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Aponte, J. (2018). *Condiciones laborales, salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía minera Santa Rosa*. Obtenido de Revista de Maestría Ejecutiva en Administración de Negocios vol 9 n° 2: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2003>
- Arenas, Á., & Riveros, C. (2017). *Aspectos éticos y jurídicos de la salud ocupacional*. Obtenido de Persona y Bioética. vol.21 no.1 Chia Jan./June: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-31222017000100062
- Caballero, K. (2016). *El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza*. Obtenido de Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, vol. 6, núm. 1-2: <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Centeno, J. (2017). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. Obtenido de Pensamiento y gestión, N.º 45. 5 de diciembre: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Céspedes, G., & Martínez, J. (2016). *Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano*. Obtenido de Revista latinoamericana de derecho social no.22 Ciudad de México ene./jun: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100001
- Chiang, M., Hidalgo, J., & Gómez, N. (2021). *Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales*. Obtenido de RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía. vol.11 no.22 Cuenca oct: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182021000200347

- Cortez, G. (2019). *Manual de directrices para el cumplimiento de la Seguridad y Salud Ocupacional*. Obtenido de Seguridad y salud ocupacional: <https://www.udla.edu.ec/wp-content/uploads/2016/04/Manual-de-Seguridad-y-Salud-Ocupacional.pdf>
- Delgado, L., Borroto, E., & Moreira, E. (2020). *Normativas en seguridad y salud ocupacional y los problemas éticos*. Obtenido de Revista San Gregorio no.40 Portoviejo jul./sep: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000300176
- Gómez, A. (2021). *Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador*. Obtenido de Archivos de Prevención de Riesgos Laborales. vol.24 no.3 Barcelona jul./sep. Epub 11-Oct: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492021000300232&script=sci_arttext&tlng=es
- Molano, J., & Arévalo, N. (2013). *De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales*. Obtenido de INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol. núm. 48, enero-marzo, pp.21-31: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81828690003.pdf>
- Montero, C., & Cáceres, S. (2015). *Nivel de la satisfacción laboral de trabajadores profesionales administrativos de una empresa manufacturera ubicada en la región oriental de VENEZUELA*. Obtenido de Saber vol.27 no.4 Cumaná: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622015000400009
- Muñoz, A. (2019). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Obtenido de Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Ochoa, C., Centeno, P., Hernández, E., Guamán, K., & Castillo, J. (2020). *La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral referente a las pausas activas*. Obtenido de Revista Universidad y Sociedad. vol.12 no.5 Cienfuegos sept.-oct: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000500308
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*.

- Obtenido de Notas descriptivas: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Organización Panamericana de la Salud. (2018). *Salud de los Trabajadores: Recursos - Preguntas Frecuentes*. Obtenido de Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es
- Padrón, M. (2019). *Satisfacción profesional del profesorado*. Obtenido de Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad de La Laguna: <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Pérez, J., & Fidalgo, M. (1999). *NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf>
- Pozo, M., Morillejo, E., & Hernández, P. (2018). *Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la administración pública: el valor de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo*. Obtenido de Ansiedad y Estrés, 11(2-3), 247-264: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Pujol, L. (2018). *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes*. Obtenido de Estudios Gerenciales vol. 34, N° 146, 3-18: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Pujol, L., & Foutel, M. (2019). *Satisfacción laboral y salud: Un análisis de efectos directos e indirectos en gerentes argentinos*. Obtenido de Cuadernos de Administración, vol. 32, núm. 59: <https://www.redalyc.org/journal/205/20561244003/html/>
- Sabastizagal, I., Astete, J., & Benavides, F. (2020). *Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú*. Obtenido de Rev Peru Med Exp Salud Publica 37 (1) Jan-Mar: <https://scielosp.org/article/rpmesp/2020.v37n1/32-41/>
- Smith, P., Kendall, M., & Hulin, C. (2017). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Obtenido de Chicago: Rand McNally:

<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>

Solé, M. (2003). *Criterios de Calidad de la Promoción de la salud en el trabajo*.

Obtenido

de

https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_639.pdf/97403faf-c00c-4fa3-a98f-e58a56313004

ANEXOS

Anexo 1. Solicitud de autorización al director administrativo



Ambato, 19 de julio de 2022
Memorando FCA-CDP-060-2022

Ingeniero
Santiago Apunte Castillo
Director Administrativo
Hospital General del IESS Ambato
Presente.-

De mi consideración:

Con un atento y afectuoso saludo, me permito solicitar muy comedidamente se sirva autorizar la Ingeniera, **TANNIA FERNANDA BAYAS NAVARRETE**, con CC. 1803566692 estudiante de la Maestría en Gestión del Talento Humano, cohorte 2021, de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para que desarrolle su trabajo de investigación con fines académicos con el tema: **"SALUD OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE LAS UNIDADES MÉDICAS DEL SECTOR PÚBLICO"**.

Por la gentil atención que brinde al presente, me es grato suscribir.

Atentamente,



Ing. Diana Morales Urrutia, PhD.
COORDINADORA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Anexo 2. Autorización por parte del director Administrativo



Memorando Nro. IESS-HG-AM-DA-2022-2181-M

Ambato, 10 de agosto de 2022

PARA: Sra. Ing. Tannia Fernanda Bayas Navarrete
Oficinista- Hospital General Ambato

ASUNTO: AUTORIZACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN INGENIERA BAYAS
NAVARRETE TANNIA FERNANDA

De mi consideración:

En respuesta a Memorando FCA-CDP-060-2022, en el que solicita autorización para el desarrollo del trabajo de investigación previo a la obtención del título de maestrante con el tema *"SALUD OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE LAS UNIDADES MÉDICAS DEL SECTOR PÚBLICO"*, me permito informar que una vez revisado el perfil del tema, esta Dirección autoriza la ejecución del mismo, a la vez solicito de la manera más comedida que el área de TT HH brinde y coordine las facilidades necesarias para que la estudiante pueda desarrollar con normalidad su tema de investigación.

Cabe mencionar que una vez terminado el proceso debe entregar a esta dependencia una copia del mismo debidamente legalizado.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Edison Santiago Apunte Castillo
DIRECTOR ADMINISTRATIVO - HOSPITAL GENERAL AMBATO

Referencias:
- IESS-HG-AM-DIN-2022-0470-M

Copia:
Sr. Dr. Fabián Eduardo Yépez Yerovi
Responsable de Docencia e Investigación, Hospital General-Ambato

Sra. Abg. Gabriela Andrea Perez Andrade
Coordinadora de Talento Humano - Hospital General Ambato



Firmado electrónicamente por:
EDISON SANTIAGO
APUNTE CASTILLO

www.iesg.gov.ec

Síguenos en:

Anexo 3. Encuesta sobre salud ocupacional y satisfacción laboral



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CENTRO DE POSGRADOS
MODALIDAD DE TITULACIÓN PRESENCIAL

Tema: “Salud ocupacional y satisfacción laboral en el personal de las unidades médicas del sector público”

Objetivo: Analizar el nivel de satisfacción laboral mediante la utilización de encuestas y observación en el personal de las unidades médicas del sector público.

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta, escoja su opción de respuesta de acuerdo con su criterio y coloque una (x) en casillero correspondiente.

1. Características socio-demográficas y laborales

a) Sexo del trabajador/a

Hombre ()

Mujer ()

Prefiero no decirlo ()

b) ¿Podría decirme su edad?

18 – 30 años ()

31 – 40 años ()

41 – 50 años ()

51 – 60 años ()

61 y más años ()

c) ¿Cuál es su nivel de estudios más alto conseguido?

Educación inicial ()

Educación bachillerato ()

Tercer nivel de grado ()

Cuarto nivel de postgrado ()

Otros estudios ()

2. Estrategia y compromiso de la dirección

a) Se han formulado por escrito los principios en los que se basa la política de promoción de la salud en el trabajo, siendo visible el compromiso activo de la dirección y demás estructura jerárquica a través de su comportamiento habitual y su práctica de gestión.

Siempre ()

Casi siempre ()

Algunas veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

b) Se ha integrado la promoción de la salud en el trabajo en la estructura y procesos de la organización.

Siempre ()

Casi siempre ()

Algunas veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

c) Se han asignado los recursos necesarios (presupuesto, personal, formación, tiempo de dedicación) para el desarrollo de intervenciones de promoción de la salud en el trabajo.

Siempre ()

Casi siempre ()

Algunas veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

d) La dirección revisa de forma periódica el desarrollo y los resultados de las intervenciones en promoción de la salud en el trabajo.

Siempre ()

Casi siempre ()

- Algunas veces ()
- Casi nunca ()
- Nunca ()

e) La promoción de la salud en el trabajo se tiene en cuenta en los programas de formación tanto inicial como continua, incidiendo especialmente en los directivos y mandos de la organización.

- Siempre ()
- Casi siempre ()
- Algunas veces ()
- Casi nunca ()
- Nunca ()

f) Se han puesto a disposición del personal servicios de atención o ayuda o de salud (como lugares de descanso, cantina, facilidades para el ejercicio, ayudas sociales?)

- Siempre ()
- Casi siempre ()
- Algunas veces ()
- Casi nunca ()
- Nunca ()

3. Recursos humanos y organización del trabajo

a) Se adecúan las capacidades del personal (incluidas las relacionadas con la salud) al puesto de trabajo o tareas a desempeñar o se realizan acciones para que adquiera/mejoren dichas capacidades.

- Siempre ()
- Casi siempre ()
- Algunas veces ()
- Casi nunca ()
- Nunca ()

b) Se ha organizado el trabajo de forma que las exigencias del mismo no sean ni escasas ni excesivas.

- Siempre ()
- Casi siempre ()
- Algunas veces ()
- Casi nunca ()
- Nunca ()

c) Se promueven programas de desarrollo personal de los trabajadores.

- Siempre ()
- Casi siempre ()
- Algunas veces ()
- Casi nunca ()
- Nunca ()

d) Los trabajadores participan activamente en la toma de decisiones y el desarrollo de las acciones de promoción de la salud en el trabajo.

- Siempre ()
- Casi siempre ()
- Algunas veces ()
- Casi nunca ()
- Nunca ()

e) La dirección y demás estructura jerárquica tiene en cuenta y apoya a los trabajadores, promoviendo un buen clima de trabajo.

- Siempre ()
- Casi siempre ()
- Algunas veces ()
- Casi nunca ()
- Nunca ()

f) Existen mecanismos y medidas especiales para asegurar la reincorporación de los trabajadores después de una ausencia prolongada por enfermedad.

- Siempre ()
- Casi siempre ()

- Algunas veces ()
- Casi nunca ()
- Nunca ()

g) Se han instaurado medidas específicas para la conciliación de la vida personal con la laboral.

- Siempre ()
- Casi siempre ()
- Algunas veces ()
- Casi nunca ()
- Nunca ()

4. Planificación de la promoción de la salud en el trabajo

a) Las acciones de promoción de la salud en el trabajo se planifican y comunican a través de toda la organización.

- Siempre ()
- Casi siempre ()
- Algunas veces ()
- Casi nunca ()
- Nunca ()

b) Las acciones de promoción de la salud en el trabajo se basan en un análisis periódico y actualizado de la información disponible sobre datos de salud: como estrés laboral, indicadores de salud, quejas, factores de riesgo, índices de siniestralidad, ausencias por enfermedad, expectativas de todos y cada uno de los integrantes de la organización, especialmente de los trabajadores.

- Siempre ()
- Casi siempre ()
- Algunas veces ()
- Casi nunca ()
- Nunca ()

c) Se informa a todos los trabajadores de los proyectos de promoción de la salud en

el trabajo mediante unos canales ágiles y adecuados de comunicación interna.

Siempre ()

Casi siempre ()

Algunas veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

5. Responsabilidad social

a) La organización ha tomado medidas concretas (ej. A través de un programa de protección ambiental) para prevenir los efectos nocivos de su actividad sobre la población y el ambiente.

Siempre ()

Casi siempre ()

Algunas veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

b) La organización apoya de forma activa iniciativas sociales o relacionadas con la salud.

Siempre ()

Casi siempre ()

Algunas veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

6. Desarrollo de la promoción de la salud en el trabajo

a) Se ha designado un grupo de personas responsables de la planificación, vigilancia y evaluación de las intervenciones de promoción de la salud en el trabajo en el que se hallan representados todos los agentes clave de la organización.

Siempre ()

Casi siempre ()

Algunas veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

b) Existe un sistema de recogida periódica de información (interna y externa) necesaria para la planificación y desarrollo de las acciones de promoción de la salud en el trabajo.

Siempre ()

Casi siempre ()

Algunas veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

c) Se han definido los destinatarios y unos objetivos cuantificables para todas las intervenciones de promoción de la salud en el trabajo.

Siempre ()

Casi siempre ()

Algunas veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

d) En las intervenciones de promoción de la salud en el trabajo se consideran e interrelacionan las actuaciones a nivel del individuo, de las condiciones de trabajo y de la organización.

Siempre ()

Casi siempre ()

Algunas veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

e) Se ha establecido un plan de evaluación sistemática y de mejora continua.

Siempre ()

Casi siempre ()

Algunas veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

7. Satisfacción laboral:

a) Condiciones físicas del trabajo

Muy insatisfecho ()

Insatisfecho ()

Ni satisfecho, ni insatisfecho ()

Satisfecho ()

Muy satisfecho ()

b) Libertad para elegir tu propio método de trabajo.

Muy insatisfecho ()

Insatisfecho ()

Ni satisfecho, ni insatisfecho ()

Satisfecho ()

Muy satisfecho ()

c) Tus compañeros de trabajo

Muy insatisfecho ()

Insatisfecho ()

Ni satisfecho, ni insatisfecho ()

Satisfecho ()

Muy satisfecho ()

d) Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho

Muy insatisfecho ()

Insatisfecho ()

Ni satisfecho, ni insatisfecho ()

Satisfecho ()

Muy satisfecho ()

e) Tu superior inmediato

Muy insatisfecho ()

- Insatisfecho ()
- Ni satisfecho, ni insatisfecho ()
- Satisfecho ()
- Muy satisfecho ()

f) Responsabilidad que se te ha asignado

- Muy insatisfecho ()
- Insatisfecho ()
- Ni satisfecho, ni insatisfecho ()
- Satisfecho ()
- Muy satisfecho ()

g) Tu salario

- Muy insatisfecho ()
- Insatisfecho ()
- Ni satisfecho, ni insatisfecho ()
- Satisfecho ()
- Muy satisfecho ()

h) La posibilidad de utilizar tus capacidades

- Muy insatisfecho ()
- Insatisfecho ()
- Ni satisfecho, ni insatisfecho ()
- Satisfecho ()
- Muy satisfecho ()

i) Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa

- Muy insatisfecho ()
- Insatisfecho ()
- Ni satisfecho, ni insatisfecho ()
- Satisfecho ()
- Muy satisfecho ()

j) Tus posibilidades de promocionar

- Muy insatisfecho ()
- Insatisfecho ()
- Ni satisfecho, ni insatisfecho ()
- Satisfecho ()
- Muy satisfecho ()

k) El modo en que tu empresa está gestionada

- Muy insatisfecho ()
- Insatisfecho ()
- Ni satisfecho, ni insatisfecho ()
- Satisfecho ()
- Muy satisfecho ()

l) La atención que se presta a las sugerencias que haces

- Muy insatisfecho ()
- Insatisfecho ()
- Ni satisfecho, ni insatisfecho ()
- Satisfecho ()
- Muy satisfecho ()

m) Tu horario de trabajo

- Muy insatisfecho ()
- Insatisfecho ()
- Ni satisfecho, ni insatisfecho ()
- Satisfecho ()
- Muy satisfecho ()

n) La variedad de tareas que realizas en tu trabajo

- Muy insatisfecho ()
- Insatisfecho ()
- Ni satisfecho, ni insatisfecho ()
- Satisfecho ()

Muy satisfecho ()

o) Tu estabilidad en el empleo

Muy insatisfecho ()

Insatisfecho ()

Ni satisfecho, ni insatisfecho ()

Satisfecho ()

Muy satisfecho ()