



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
VICERRECTORADO DE POSGRADO E
INVESTIGACIÓN
INSTITUTO DE POSGRADO

TESIS PREVIA LA OBTENCIÓN DE GRADO DE MAGISTER EN
SEGURIDAD INDUSTRIAL MENCIÓN EN PREVENCIÓN DE
RIESGOS Y SALUD OCUPACIONAL

TEMA:

DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE SALUD
OCUPACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE
MEDIANTE LA APLICACIÓN DE PAUSAS ACTIVAS PARA MEJORAR LA
SATISFACCIÓN LABORAL.

AUTOR:

MD. Fernando Paúl Cepeda Arias

TUTOR:

Ms. Elvis Augusto Ruiz Naranjo

RIOBAMBA – ECUADOR

2017

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Certifico que el presente trabajo de investigación previo a la obtención del Grado de Magíster en SEGURIDAD INDUSTRIAL MENCIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD OCUPACIONAL con el tema: **“DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE MEDIANTE LA APLICACIÓN DE PAUSAS ACTIVAS PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL”** ha sido elaborado por Fernando Paúl Cepeda Arias, con el asesoramiento permanente de mi persona en calidad de Tutor, por lo que certifico que se encuentra apto para su presentación y defensa respectiva. Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad.

Riobamba, 23 de Febrero del 2017

Tutor

Ms. Elvis Augusto Ruiz Naranjo

AUTORÍA

Yo Fernando Paúl Cepeda Arias con cédula de identidad N° 060335208-9 soy responsable de las ideas, doctrinas, resultados y lineamientos alternativos realizados en la presente investigación y el patrimonio intelectual del trabajo investigativo pertenece a la Universidad Nacional de Chimborazo.

Fernando Paúl Cepeda Arias
0603352089

AGRADECIMIENTO

En el transcurso de la vida se debe ser agradecido con todo lo que contribuya para el crecimiento de las personas en cualquier ámbito de la vida, para la ejecución del presente trabajo en primer lugar agradezco a Dios por su protección y bendiciones brindadas día a día, a la Universidad Nacional de Chimborazo por formar profesionales comprometidos con el desarrollo del país, creando líderes en las áreas del conocimiento y con un alto valor ético.

A los docentes de UNACH que, con sus conocimientos y enseñanzas, contribuyen con la sociedad integrando la parte académica y científica con la formación personal y en valores, particularmente el agradecimiento a mi tutor señor Ms. Elvis Ruiz quien ha sabido guiar con paciencia y sabiduría para la consecución del trabajo de investigación.

Además, agradezco al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote y a todas las personas que colaboraron en la elaboración del presente trabajo.

Md. Fernando Paúl Cepeda Arias.

DEDICATORIA

En esta etapa tan importante de mi vida profesional quiero dedicar el presente trabajo a mis padres que con el afán de brindarme un futuro mejor me guiaron por el camino del triunfo, a toda mi familia y amistades que siempre han estado presente en todas las etapas de mi vida, infundiéndome valores y su respaldo incondicional.

Gracias de todo Corazón.

Md. Fernando Paúl Cepeda Arias.

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	I
AUTORÍA	II
AGRADECIMIENTO	III
DEDICATORIA	IV
ÍNDICE DE CUADROS	IX
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XI
RESUMEN	XII
INTRODUCCIÓN	XIV
CAPÍTULO I	1
1. MARCO TEÓRICO	1
1.1. ANTECEDENTES	1
1.2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA	3
1.2.1. Situación problemática	3
1.2.2. Funciones del GAD Municipal del Cantón Guamote.....	3
1.2.2.1. Locación del GAD Municipal del Cantón Guamote	3
1.2.3. Fundamentación Filosófica.....	4
1.2.4. Fundamentación Epistemológica.....	5
1.2.5. Fundamentación Psicológica.	6
1.2.6. Fundamentación Legal	7
1.3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.	14
1.3.1. EL TRABAJO Y LA SALUD.....	14
1.3.2. EL TRABAJO	14
1.3.3. LA SALUD.....	15
1.3.4. LOS ACCIDENTES DE TRABAJO	15
1.3.5. LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES	16
1.3.6. SERVICIOS DE SALUD DENTRO DE LAS EMPRESAS	16
1.3.7. Funciones de la salud dentro de la empresa	16
1.3.8. Disponibilidad de servicios de salud en el trabajo	17
1.3.9. Objetivos de la práctica de salud en el trabajo	18
1.3.10. Funciones y actividades de los servicios de salud en el trabajo	19

1.3.11. Orientación preliminar a la empresa.....	19
1.3.11.1.Vigilancia del medio ambiente de trabajo	20
1.3.11.2.Evaluación de los riesgos para la salud.....	21
1.3.12. Vigilancia de la salud de los trabajadores	22
1.3.12.1.Reconocimientos médicos previos a la asignación (previos al empleo)	22
1.3.12.2.Reconocimientos médicos periódicos	22
1.3.12.3.Reconocimientos médicos en la reincorporación al trabajo	23
1.3.12.4.Reconocimientos médicos generales	23
1.3.12.5.Reconocimientos médicos al término del servicio	24
1.3.12.6.Pausas Activas	24
1.3.12.7.Iniciativas sobre medidas preventivas y de control	25
1.3.13. Servicios de asistencia sanitaria en el trabajo y servicios sanitarios generales preventivos y curativos.....	25
1.3.14. Clasificación de los riesgos	25
1.3.15. Clasificación de los factores de riesgo	26
1.3.16. Factores de riesgo psicosociales	26
1.3.17. Satisfacción Laboral	27
CAPÍTULO II.....	28
2. METODOLOGÍA.....	28
2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
2.1.1.1. Estructura de la investigación.....	28
2.1.1.2. Análisis de la Matriz de riesgos.....	28
2.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	34
2.3. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	34
2.3.1. Método deductivo	34
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	35
2.4.1. La encuesta	35
2.4.2. La entrevista	36
2.4.3. Observación.....	36
2.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	36
2.5.1. Población	36
2.5.2. Muestra	36

2.6.	PROCEDIMIENTO PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	37
2.6.1.	Técnicas y procedimientos para el análisis de resultados.....	37
2.6.2.	Análisis de varianza.....	38
2.6.3.	Comparación de medias (con la prueba de Tukey)	39
2.6.4.	T de Student.....	40
2.7.	HIPÓTESIS	40
2.7.1.	Hipótesis general	40
2.7.2.	Hipótesis específicas.....	40
2.8.	Operacionalización de las variables	41
2.8.1.	Identificación de las Variables generales	41
2.8.2.	Operacionalización de las hipótesis.....	42
2.8.2.2.	Operacionalización de la hipótesis específica grado 1.	43
2.8.2.3.	Operacionalización de la hipótesis específica grado 2.	43
2.8.2.4.	Operacionalización de la hipótesis específica grado 3.	44
	CAPÍTULO III.....	45
3.	LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS.....	45
3.1.	TEMA	45
3.2.	PRESENTACIÓN	45
3.3.	OBJETIVOS	46
3.3.1.	Objetivo General.....	46
3.3.2.	Objetivos Específicos	46
3.4.	FUNDAMENTACIÓN	47
3.4.1.	Fundamentación teórica específica	47
3.4.1.1.	Pausas activas.....	47
3.4.1.2.	Objetivos de las Pausas Activas.....	47
3.4.1.3.	Implementación de programas de pausas activas	48
3.4.1.4.	Beneficios de las Pausas Activas.....	49
3.4.1.5.	Modelos de Pausas activas para organizaciones.....	50
3.4.1.6.	Introducción al análisis de la satisfacción laboral	50
3.4.1.7.	Satisfacción laboral.....	51
3.5.	OPERATIVIDAD	54
3.5.1.	Primera etapa. Valoración inicial de la satisfacción laboral.....	54

3.5.2.	Metodología NTP 212	54
3.5.3.	Segunda etapa. Implementación del programa de salud.....	56
3.5.4.	Tercera etapa.....	56
3.6.	MATRIZ DE OPERATIVIDAD.....	57
CAPÍTULO IV		58
4.	EXPOSICIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	58
4.1.	COMPARACIÓN ESTADÍSTICA DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL ENTRE LOS TRATAMIENTOS.	58
4.1.1.1.	Etapa previa a la implementación del programa de salud ocupacional....	58
4.2.	COMPARACIÓN ENTRE LOS RESULTADOS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ETAPAS PREVIA Y POSTERIOR A LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD BASADO EN LA APLICACIÓN DE PAUSAS ACTIVAS.	68
4.3.	COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS	73
CAPÍTULO V		75
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	75
5.1.	CONCLUSIONES.....	75
5.2.	RECOMENDACIONES	76
5.3.	BIBLIOGRAFÍA	77
ANEXOS.....		79-155
1.	Proyecto de Tesis	
2.	Norma de referencia para la determinación del índice de Satisfacción Laboral	
3.	Modelo de encuestas de Satisfacción laboral	
4.	Modelo de encuestas de satisfacción laboral posterior a la implementación del programa pausas activas	
5.	Memoria fotográfica	
6.	Matriz de consistencia	
7.	Programa de Salud Pausas Activas	

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1.1.	Trabajos de investigación relacionados con la implementación de seguridad y salud ocupacional en gobiernos autónomos descentralizados.	1
Cuadro 1.2.	Clasificación de la gestión y objetivos de la seguridad y salud en el trabajo.	14
Cuadro 1.3.	Clasificación de los factores de riesgo	26
Cuadro 2.4.	Matriz de riesgos del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote (riesgos psicosociales).	31
Cuadro 2.5.	Criterios para la valoración del nivel de riesgo.	32
Cuadro 2.6.	Matriz de riesgos del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote (riesgos psicosociales).	33
Cuadro 2.7.	Diseño de la investigación y formulación de tratamientos	37
Cuadro 4.8.	Resultado de la valoración del índice de satisfacción laboral de los tratamientos en la etapa previa a la implementación del programa de salud ocupacional dentro del Personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote.	59
Cuadro 4.9.	Resultado del análisis ANOVA aplicado a los resultados de la valoración del índice de satisfacción laboral de los tratamientos en la etapa previa a la implementación del programa de salud.	63
Cuadro 4.10.	Resultado del análisis ANOVA aplicado a los resultados de la valoración del índice de satisfacción laboral de los tratamientos en la etapa posterior a la implementación del programa de salud.	65
Cuadro 4.11.	Resultado de la valoración del índice de satisfacción laboral de los tratamientos en la etapa posterior a la implementación del programa de salud ocupacional dentro del Personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote.	66
Cuadro 4.12.	Resumen de los resultados de la prueba de TUKEY aplicado a las	68

	medias de los tratamientos en la etapa posterior a la implementación del programa de salud.	
Cuadro 4.13.	Resultados de la prueba de TUKEY aplicado a las medias de los tratamientos en la etapa posterior a la implementación del programa de salud.	69
Cuadro 4.14.	Resultados de la prueba de normalidad aplicada a los resultados de la satisfacción laboral valorada en las etapas previa y posterior a la implementación del programa de salud.	71
Cuadro 4.15.	Resultados de la prueba de igualdad de varianza aplicada a los resultados de la satisfacción laboral valorada en las etapas previa y posterior a la implementación del programa de salud.	71
Cuadro 4.16.	Resultados de la prueba T de Student aplicada a los resultados de la satisfacción laboral valorada en las etapas previa y posterior a la implementación del programa de salud.	73
Cuadro 4.17.	Estadística descriptiva de los resultados de la valoración de la satisfacción laboral en las etapas previa y posterior a la implementación del programa de salud	74

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.1.	Ubicación del GAD Municipal del Cantón Guamote	4
Gráfico 4.2.	Valores promedio del índice de satisfacción laboral de los tratamientos en la etapa previa a la implementación del programa de salud ocupacional dentro del Personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote	62
Gráfico 4.3.	Valores promedio del índice de satisfacción laboral de los tratamientos en la etapa posterior a la implementación del programa de salud ocupacional dentro del Personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote	67
Gráfico 4.4.	Valores promedio del índice de satisfacción laboral valorado en las etapas previa y posterior a la implementación del programa de salud ocupacional dentro del Personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote	75

RESUMEN

La presente investigación consiste en la implementación de un programa de Salud dentro del área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guamate como medida de control de los riesgos psicosociales y el incremento de la satisfacción laboral. La investigación se desarrolló dentro de tres etapas, en primer lugar se realizó la valoración inicial de la satisfacción laboral del grupo analizado en base a la norma técnica de prevención NTP 212, en la segunda etapa se desarrolló e implementó el programa de salud a base de pausas activas y en la última etapa se revaloró el índice de satisfacción laboral. La etapa de trabajo de campo se desarrolló en base a un modelo cuasi experimental y se establecieron cuatro grupos de análisis (tratamientos) para la obtención de los resultados. Dentro de cada tratamiento se aplicó diferentes tipos de pausas activas, desde 0 pausas activas para el tratamiento T0 y 3 para el tratamiento T3, utilizando como principal método investigativo el modelo deductivo. Posterior a la implementación de las pausas activas, se realizó la revaloración del índice de satisfacción laboral, valores que registraron diferencias estadísticas analizados al aplicar la prueba de T de Student entre las etapas previas y posterior a la implementación del programa de salud, en vista a que la media del grupo analizado registró un valor igual a 0.68, en tanto que el índice de satisfacción laboral al finalizar la tercera etapa fue igual a 0.81; comprobando la hipótesis y verificando los beneficios de su aplicación. Lo cual permite concluir que la implementación del programa de salud por medio del desarrollo de pausas activas mejora las condiciones del ambiente laboral, permite controlar los riesgos psicosociales e incrementa la satisfacción laboral del grupo.

PALABRAS CLAVES: Salud, pausa activa, estrés, satisfacción laboral

ABSTRACT

The following research deals with the implementation of a Health program within the administrative area of the Autonomous Municipal Decentralized Government of Guamote municipality in order to control psychosocial risks and the increase of job satisfaction. The research was carried out in three stages. Firstly, an initial evaluation of job satisfaction of the sample group was carried out based on the technical standard of prevention NTP 212, secondly, the health program was developed and implemented on the basis of active break time and finally, the job satisfaction rate was reassessed. The fieldwork stage was developed based on a quasi-experimental model and four groups of analysis (treatments) were established in order to obtain the results. Within each treatment, different types of active breaks were applied, from 0 active breaks for the T0 treatment and 3 for the T3 treatment, using mainly the deductive method to carry out the study. After the implementation of the active breaks, the reassessing of job satisfaction rate was carried out. The values obtained showed statistical differences. These values were analyzed when applying the Student T test between the pre and post stages to the implementation of the health program. Considering that the sample group's average registered a value equal to 0.68 and the job satisfaction rate was equal to 0.81 at the end of the third stage; the hypothesis was checked and the benefits were verified after its application. This leads to the conclusion that the implementation of the health program through the development of active breaks improves the conditions of the work environment, allows to control the psychosocial risks and increases job satisfaction of the group.

KEYWORDS: *health, active breaks, stress, job satisfaction*



Reviewed by: Msc. Geovanna Vallejo

Language Center Teacher



INTRODUCCIÓN

La ejecución del presente trabajo de carácter investigativo se basó principalmente en la implementación de un programa de salud ocupacional estructurado para el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guamote mediante la aplicación de pausas activas para mejorar la satisfacción laboral. La razón principal que motivó a la ejecución de la investigación se fundamenta en la existencia de factores de riesgo psicosociales dentro del área analizada, los cuales fueron verificados mediante una evaluación previa a la investigación de riesgos de carácter psicosocial dentro del área de administración del GAD del cantón Guamote, afectando principalmente a la satisfacción laboral que registra el personal del área en mención.

Los principales factores de riesgo presentes dentro del área administrativa estuvieron representados principalmente por la sobrecarga de trabajo, monotonía de las tareas, relaciones intralaborales hostiles, jornadas de trabajo muy prolongadas, factores que podrían derivarse en afectaciones psicosociales dentro del personal, principalmente afectando la satisfacción laboral del grupo analizado, es por ello que, para contrarrestar los factores de riesgo mencionado, se implementó un programa de salud ocupacional estructurado principalmente con la aplicación de pausas activas.

Dentro del primer capítulo se detalla los fundamentos teóricos y filosóficos con que se llevó a cabo la investigación, brindando una base científica para la ejecución de las diferentes etapas de la investigación, resaltando principalmente el antecedente existente relacionado con la mejora del ambiente laboral que se produce por la implementación de las pausas activas.

En el segundo capítulo se detallan las herramientas y metodologías aplicadas para la ejecución de la investigación, estableciéndose la estructuración de 4 grupos cuasi-experimentales (tratamientos), que difieren en el número de procedimientos aplicados dentro del programa de salud y la descripción de los instrumentos estadísticos e investigativos aplicados para la recolección de los datos e interpretación de los mismos. En el tercer capítulo se describe la información adicional que resultó pertinente integrar

dentro de la aplicación, principalmente el esquema operacional con que se llevó a cabo cada una de las tareas de la investigación.

En el cuarto capítulo se describen los resultados y la discusión de los mismos, resaltando que mediante las pruebas de estadística inferencial se determinó la estancia de diferencias de carácter significativo entre las medias del índice de satisfacción laboral en la etapa inicial de la investigación es decir, las condiciones de la satisfacción laboral previo a la implementación del programa de salud y la etapa final las condiciones de la satisfacción laboral del grupo analizado posterior a la implementación de del programa de salud basado en la implementación de las pausas activas, lo cual permite inferir, en vista a que la satisfacción laboral media fue mayor en la etapa final frente a la etapa inicial, la implementación del programa de salud permite mejorar la satisfacción laboral del grupo analizado.

En el capítulo quinto se describen las conclusiones y recomendaciones, las cuales se basan en el principal resultado obtenido, el cual representa la mejora de la satisfacción laboral por medio de la implementación del programa de salud estructurado a base de la implementación de pausas activas dentro del personal del área administrativa del GAD Municipal del cantón Guamote

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES

Dentro de la gestión de la unidad de seguridad y salud ocupacional del GAD Municipal del cantón Guamote no se registra la elaboración de trabajos de carácter investigativo referente al seguimiento y promoción de la salud de los trabajadores, no obstante, la información y documentación con que consta el repositorio documental se ha desarrollado en base a procedimientos de carácter técnico y no de carácter investigativo.

En el entorno de educación superior se dispone de investigaciones relacionadas a la seguridad y salud ocupacional dentro de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, no obstante, ninguno de los trabajos citados guarda estrecha relación con el objetivo del presente estudio. En el siguiente cuadro se detallan los trabajos de investigación relacionados con la Seguridad y Salud Ocupacional en el desarrollo de los GAD.

Cuadro 1.1. TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN RELACIONADOS CON LA IMPLEMENTACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS.

TEMA DE LA INVESTIGACIÓN	AUTOR/ES	AÑO DE PUBLICACIÓN
“DISEÑO DE UN MANUAL DE SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO PARA LAS ÁREAS OPERATIVAS EN RIESGO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN LATACUNGA”, PERÍODO 2012	Acuña Lisseth; Enríquez, Jenny.	2013
IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN LOS TRABAJADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE SANTO	Molina, Gladis.	2013

DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS		
LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA	Aguilar Priscila; Muñoz, María.	2016
EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN Y MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS PARA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE MANEJO EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN ARCHIDONA.	Cazar, Jenifer.	2015
PLAN DE GESTIÓN INTEGRAL DE MANTENIMIENTO, SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL BAJO NORMAS NACIONALES PARA APLICACIÓN EN EL TALLER AUTOMOTRIZ DEL GAD DEL CANTÓN ALAUSÍ”	Bastidas, Alejandro	2016
IMPLEMENTACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, A FIN DE MINIMIZAR ACCIDENTES, INCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES EN LAS Y LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL FRANCISCO DE ORELLANA	Morales, Raúl; Guerrero, Carlos.	2012
LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA SALUD OCUPACIONAL DE LOS EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL GAD MUNICIPALIDAD DE AMBATO”	Cruz, Washington.	2015

1.2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

1.2.1. Situación problemática

1.2.2. Funciones del GAD Municipal del Cantón Guamote.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guamote es una institución descentralizada que goza de autonomía política, administrativa y financiera, y está regida por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad, interterritorialidad, integración y participación ciudadana.

El GAD está integrado por Alcalde, Concejales y Concejales. Todos sus miembros son elegidos por votación popular. A su cargo está el ejercicio de la facultad normativa en las materias de competencia del GAD municipal, a través de las siguientes acciones:

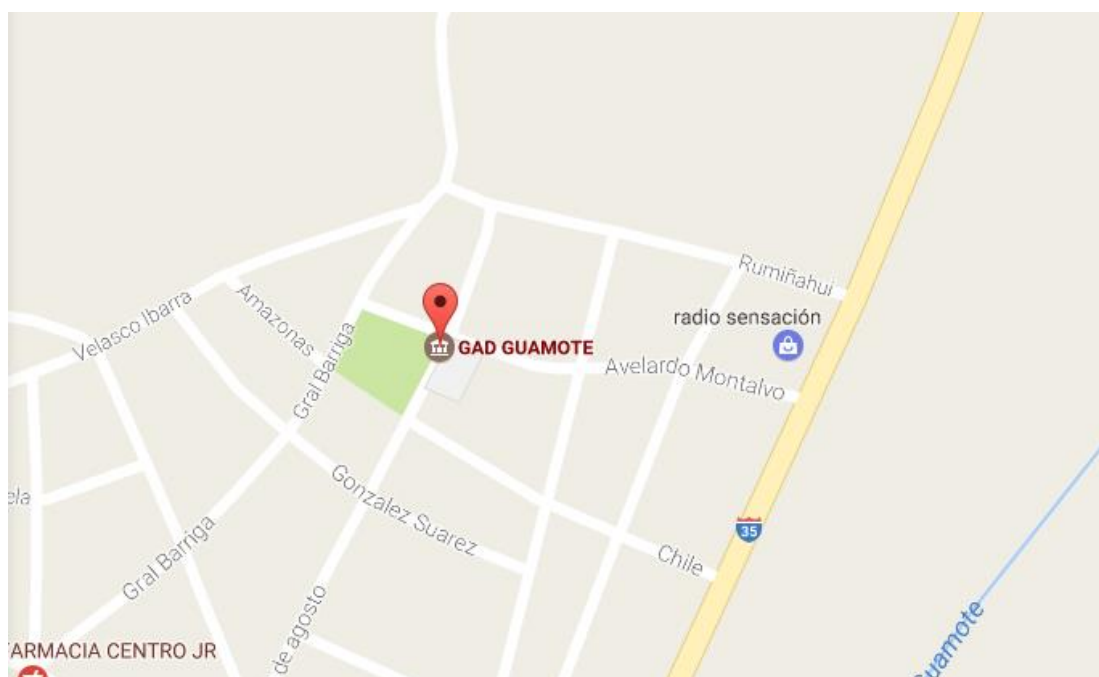
- Expedir ordenanzas cantonales, acuerdos y resoluciones.
- Regular, mediante ordenanza, la aplicación de tributos previstos en la ley a su favor.
- Crear, modificar, exonerar o extinguir tasas y contribuciones especiales por los servicios que presta y obras que ejecute.
- Expedir acuerdos o resoluciones, en el ámbito de competencia del GAD municipal para regular temas institucionales específicos o reconocer derechos particulares.
- Todo esto lo realiza a través de votaciones en pleno, y con la mayoría absoluta de sus miembros.

1.2.2.1. Locación del GAD Municipal del Cantón Guamote

El cantón Guamote se encuentra situado en la parte central del callejón interandino, al sur de la provincia de Chimborazo, junto a la panamericana Sur que atraviesa el cantón, a 50 Km de la ciudad de Riobamba, se encuentra situado en el centro oriente de la provincia de Chimborazo entre las coordenadas 78° 34' 18" a 70° 06' de longitud occidental y de 1° 58' 34" de altitud del sur. Por su cabecera cantonal atraviesa la vía panamericana que une al norte, centro y sur del Ecuador. Posee un territorio de 122 180,

38 habitantes que representa el 18.5% del total de la provincia de Chimborazo, por su extensión territorial Guamote se constituye en el segundo cantón más extenso de la provincia. Limita al norte con los cantones Riobamba y Colta, por el oeste y sudoeste con el cantón Pallatanga, al sur con Alausí y al este con la provincia de Morona Santiago.

Gráfico 1.1. Ubicación del GAD Municipal del Cantón Guamote



Fuente: Google Maps

1.2.3. Fundamentación Filosófica

La fundamentación filosófica es un análisis sobre los factores influyentes de la investigación, en donde se visualiza la posición del investigador en lo axiológico, praxiológico, metodológico, epistemológico, entre otros y según corresponda. La investigación científica es un acto de compromiso social y no un hecho indiferente en el plano ético, ideológico, educativo, etc. Implica asumir una responsabilidad no sólo individual, sino de mayor alcance, pues el investigar jamás está aislado en una urna de cristal y siempre mantiene determinadas relaciones de interdependencia con el medio social en que desenvuelve su actividad. Para emprender la labor investigativa se propone partir de determinadas premisas filosóficas y epistemológicas que faciliten la

justa comprensión de la presente investigación , principalmente se buscó valorar la influencia que tuvo el implementar un Programa de Salud Ocupacional en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guamote mediante la aplicación de pausas activas sobre la satisfacción laboral, es decir que indirectamente ocasionó un impacto en la percepción e ideología que el personal analizado concibe sobre su ambiente laboral producto de la implementación de un Programa de Salud integrado principalmente por el desarrollo de pausas activas.

Se planteó además el cuantificar la relación existente entre la satisfacción laboral de un grupo de integrantes del personal administrativo frente a la aplicación de pausas activas, con la finalidad de comprender la importancia de la aplicación de programas de Salud Ocupacional sobre el bienestar de los trabajadores y el subsecuente incremento en el empoderamiento que cada empleado experimentó producto de una mayor satisfacción con su entorno de trabajo.

En el desarrollo de la presente investigación como principal fundamento filosófico se estableció la importancia que presenta la satisfacción laboral dentro del correcto desempeño de las actividades ejecutadas dentro del área administrativa del GAD Municipal del Cantón Guamote, y se buscó influir sobre dicho factor psicosocial en beneficio con la implementación de un programa de salud ocupacional.

1.2.4. Fundamentación Epistemológica

La epistemología se encarga del estudio de los procesos cognitivos para la creación de nuevo conocimiento, es por ello que, dentro de la presente investigación, para dar cumplimiento a los objetivos, se analizó la respuesta que genera la implementación de un programa de salud sobre la satisfacción laboral, para generar una relación entre la implementación de las pausas activas y la satisfacción laboral.

El ejercicio laboral o pausas activas es un agente que disminuye diversos factores de riesgo para la salud de las personas. El simple hecho de estar en movimiento y ejecutar éste de forma óptima, propicia un bienestar generalizado en diversos sistemas, principalmente el musculo-articular, nervioso y vascular, favoreciendo una mejoría en la respuesta de nuestro cuerpo ante la demanda prolongada al esfuerzo. El ejercicio de

poca intensidad, sistemático, basado en los rangos de movimientos seguros y amplios, involucrando el funcionamiento límite del sistema músculo-esquelético favorece varios efectos fisiológicos a nivel articular y periarticular, lo cual beneficia además a la complacencia que el trabajador presente ante su entorno laboral satisfacción laboral. (ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD, 2013).

Estudios han demostrado que la movilización articular en rangos de movimientos amplios propicia una mejor lubricación de la articulación, ya que el líquido sinovial se ve distribuido gracias al movimiento de las superficies articulares, facilitando el deslizamiento de éstas gracias a las fracciones del complejo proteína-hialurónico, que mejora las cualidades de deslizamiento propias del cartílago. La movilidad previa a la realización de movimientos más complejos ha demostrado una mayor preparación a nivel de la capsula articular y ligamentaria. También responde a un importante rol en la parte sensorial propioceptiva, participando en la constante alimentación a nivel de SNC de las diversas posiciones espaciales de las articulaciones y como consecuencia del segmento corporal implicado. Por lo tanto, su preparación temprana a través de movimientos articulares mejora los mecanismos neurofisiológicos de respuesta a la adaptación mediante una activación mejorada de la propiocepción. (ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD, 2013)

1.2.5. Fundamentación Psicológica.

La percepción de satisfacción y pertenencia con el ambiente laboral que presentan los trabajadores está íntimamente ligada con los factores que engloban su lugar de trabajo, no únicamente con la conformación física del mismo, sino además con los elementos psicosociales con que se desarrolla su laborar, incluso en mayor medida frente a los factores físicos del entorno de trabajo.

El cómo se sienta parte de una organización un trabajador es función directa de la satisfacción que el mismo presente sobre su trabajo, condición que está influenciada directamente por los factores de riesgo implícitos en su lugar de trabajo, principalmente los factores psicosociales, los cuales pueden ser controlados mediante programas de salud que incluyan metodologías que prevengan el apareamiento del estrés laboral y de manera indirecta actúen sobre la satisfacción laboral.

1.2.6. Fundamentación Legal

Dentro de la legislación nacional que rige la Seguridad y Salud Ocupacional se dispone de artículos constitucionales que establecen derechos irrenunciables que gozan los trabajadores en cada centro laboral, decretos ejecutivos que establecen los parámetros y normas a implementar dentro de los centros laborales para mantener y mejorar el ambiente laboral y directrices establecidas para el sistema de Seguro del Trabajo que todos los empleados tienen derecho, es por ello que a continuación se establece un compendio de dichos reglamentos referentes al seguimiento de la salud en los centros laborales.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

TÍTULO II. Capítulo Segundo. Artículo 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE, 2008)

TÍTULO VI. Capítulo Sexto. Artículo 326. Numeral 5.- Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE, 2008)

CÓDIGO DE TRABAJO

TÍTULO I. Capítulo III. Artículo 38.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (MINISTERIO DEL TRABAJO, 2005)

TÍTULO IV. Capítulo V. Artículo 410.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo. (MINISTERIO DEL TRABAJO, 2005)

Artículo 432.- En las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidas en este capítulo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (MINISTERIO DEL TRABAJO, 2005)

DECRETO EJECUTIVO 2393 REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Artículo 11.- Obligaciones de los empleadores. Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes:

- Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos.
- Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.
- Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro.
- Organizar y facilitar los Servicios Médicos, Comités y Departamentos de Seguridad, con sujeción a las normas legales vigentes.
- Entregar gratuitamente a sus trabajadores vestido adecuado para el trabajo y los medios de protección personal y colectiva necesarios.
- Efectuar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y, especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos o se

encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

- Cuando un trabajador, como consecuencia del trabajo, sufre lesiones o puede contraer enfermedad profesional, dentro de la práctica de su actividad laboral ordinaria, según dictamen de la Comisión de Evaluaciones de Incapacidad del IESS o del facultativo del Ministerio de Trabajo, para no afiliados, el patrono deberá ubicarlo en otra sección de la empresa, previo consentimiento del trabajador y sin mengua a su remuneración. La renuncia para la reubicación se considerará como omisión a acatar las medidas de prevención y seguridad de riesgos.
- Especificar en el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene, las facultades y deberes del personal directivo, técnicos y mandos medios, en orden a la prevención de los riesgos de trabajo.
- Instruir sobre los riesgos de los diferentes puestos de trabajo y la forma y métodos para prevenirlos, al personal que ingresa a laborar en la empresa.
- Dar formación en materia de prevención de riesgos, al personal de la empresa, con especial atención a los directivos técnicos y mandos medios, a través de cursos regulares y periódicos.
- Adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Seguridad e Higiene, Servicios Médicos o Servicios de Seguridad.
- Proveer a los representantes de los trabajadores de un ejemplar del presente Reglamento y de cuantas normas relativas a prevención de riesgos sean de aplicación en el ámbito de la empresa. Así mismo, entregar a cada trabajador un ejemplar del Reglamento Interno de Seguridad e Higiene de la empresa, dejando constancia de dicha entrega.
- Facilitar durante las horas de trabajo la realización de inspecciones, en esta materia, tanto a cargo de las autoridades administrativas como de los órganos internos de la empresa.
- Dar aviso inmediato a las autoridades de trabajo y al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de los accidentes y enfermedades profesionales ocurridas en sus centros de trabajo y entregar una copia al Comité de Seguridad e Higiene Industrial.
- Comunicar al Comité de Seguridad e Higiene, todos los informes que reciban respecto a la prevención de riesgos.

Además de las que se señalen en los respectivos Reglamentos Internos de Seguridad e Higiene de cada empresa, son obligaciones generales del personal directivo de la empresa las siguientes:

- Instruir al personal a su cargo sobre los riesgos específicos de los distintos puestos de trabajo y las medidas de prevención a adoptar.
- Prohibir o paralizar los trabajos en los que se adviertan riesgos inminentes de accidentes, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos. Tomada tal iniciativa, la comunicarán de inmediato a su superior jerárquico, quien asumirá la responsabilidad de la decisión que en definitiva se adopte. (PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 1986)

Artículo 12.- Obligaciones de los intermediarios. Las obligaciones y prohibiciones que se señalan en el presente Reglamento para los empleadores, son también aplicables a los subcontratistas, enganchadores, intermediarios y en general a todas las personas que den o encarguen trabajos para otra persona natural o jurídica, con respecto a sus trabajadores. (PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 1986)

Artículo 13. Obligaciones de los trabajadores. Los trabajadores están obligados a cumplir los siguientes lineamientos.

- Participar en el control de desastres, prevención de riesgos y mantenimiento de la higiene en los locales de trabajo cumpliendo las normas vigentes.
- Asistir a los cursos sobre control de desastres, prevención de riesgos, salvamento y socorrismo programados por la empresa u organismos especializados del sector público.
- Usar correctamente los medios de protección personal y colectiva proporcionados por la empresa y cuidar de su conservación.
- Informar al empleador de las averías y riesgos que puedan ocasionar accidentes de trabajo. Si éste no adoptase las medidas pertinentes, comunicar a la Autoridad Laboral competente a fin de que adopte las medidas adecuadas y oportunas.
- Cuidar de su higiene personal, para prevenir al contagio de enfermedades y someterse a los reconocimientos médicos periódicos programados por la empresa.

- No introducir bebidas alcohólicas ni otras sustancias tóxicas a los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o bajo los efectos de dichas sustancias.
- Colaborar en la investigación de los accidentes que hayan presenciado o de los que tengan conocimiento.
- Acatar en concordancia con el Art. 11, numeral siete del presente Reglamento las indicaciones contenidas en los dictámenes emitidos por la Comisión de Evaluación de las Incapacidades del IESS, sobre cambio temporal o definitivo en las tareas o actividades que pueden agravar las lesiones o enfermedades adquiridas dentro de la propia empresa, o anteriormente.

(PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 1986).

Artículo 14.- De los comités de seguridad e higiene del trabajo. Para la conformación de los comités de seguridad e higiene en el trabajo se debe cumplir los siguientes lineamientos.

- En todo centro de trabajo en que laboren más de quince trabajadores deberá organizarse un Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo integrado en forma paritaria por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empleadores, quienes de entre sus miembros designarán un Presidente y Secretario que durarán un año en sus funciones pudiendo ser reelegidos indefinidamente. Si el Presidente representa al empleador, el Secretario representará a los trabajadores y viceversa. Cada representante tendrá un suplente elegido de la misma forma que el titular y que será principalizado en caso de falta o impedimento de éste. Concluido el período para el que fueron elegidos deberá designarse al Presidente y Secretario.
- Las empresas que dispongan de más de un centro de trabajo, conformarán subcomités de Seguridad e Higiene a más del Comité, en cada uno de los centros que superen la cifra de diez trabajadores, sin perjuicio de nominar un comité central o coordinador.
- Para ser miembro del Comité se requiere trabajar en la empresa, ser mayor de edad, saber leer y escribir y tener conocimientos básicos de seguridad e higiene industrial.

- Los representantes de los trabajadores serán elegidos por el Comité de Empresa, donde lo hubiere; o, por las organizaciones laborales legalmente reconocidas, existentes en la empresa, en proporción al número de afiliados. Cuando no exista organización laboral en la empresa, la elección se realizará por mayoría simple de los trabajadores, con presencia del Inspector del Trabajo.
- Los titulares del Servicio Médico de Empresa y del Departamento de Seguridad, serán componentes del Comité, actuando con voz y sin voto.
- Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por mayoría simple y en caso de igualdad de las votaciones, se repetirá la misma hasta por dos veces más, en un plazo no mayor de ocho días. De subsistir el empate se recurrirá a la dirigencia de los Jefes de Riesgos del Trabajo de las jurisdicciones respectivas del IESS.
- Las actas de constitución del Comité serán comunicadas por escrito al Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y al IESS, así como al empleador y a los representantes de los trabajadores. Igualmente se remitirá durante el mes de enero, un informe anual sobre los principales asuntos tratados en las sesiones del año anterior.
- El Comité sesionará ordinariamente cada mes y extraordinariamente cuando ocurriere algún accidente grave o al criterio del Presidente o a petición de la mayoría de sus miembros. Las sesiones deberán efectuarse en horas laborables. Cuando existan Subcomités en los distintos centros de trabajo, éstos sesionarán mensualmente y el Comité Central o Coordinador bimensualmente.
- Los miembros del Comité durarán en sus funciones un año, pudiendo ser reelegidos indefinidamente.
- Son funciones del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo de cada Empresa, las siguientes: a) Promover la observancia de las disposiciones sobre prevención de riesgos profesionales. b) Analizar y opinar sobre el Reglamento de Seguridad e Higiene de la empresa, a tramitarse en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos. Así mismo, tendrá facultad para, de oficio o a petición de parte, sugerir o proponer reformas al Reglamento Interno de Seguridad e Higiene de la Empresa. c) Realizar la inspección general de edificios, instalaciones y equipos de los centros de trabajo, recomendando la adopción de las medidas preventivas necesarias. d) Conocer los resultados de las investigaciones que realicen organismos especializados, sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que se

produzcan en la empresa. e) Realizar sesiones mensuales en el caso de no existir subcomités en los distintos centros de trabajo y bimensualmente en caso de tenerlos. f) Cooperar y realizar campañas de prevención de riesgos y procurar que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en dicha materia. g) Analizar las condiciones de trabajo en la empresa y solicitar a sus directivos la adopción de medidas de Higiene y Seguridad en el Trabajo. h) Vigilar el cumplimiento del presente Reglamento y del Reglamento Interno de Seguridad e Higiene del Trabajo. (PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 1986)

Artículo 15.- De la unidad de seguridad e higiene del trabajo. La unidad de seguridad y salud en el trabajo debe cumplir los siguientes lineamientos.

- En las empresas permanentes que cuenten con cien o más trabajadores estables, se deberá contar con una Unidad de Seguridad e Higiene, dirigida por un técnico en la materia que reportará a la más alta autoridad de la empresa o entidad. En las empresas o Centros de Trabajo calificados de alto riesgo por el Comité Interinstitucional, que tengan un número inferior a cien trabajadores, pero mayor de cincuenta, se deberá contar con un técnico en seguridad e higiene del trabajo. De acuerdo al grado de peligrosidad de la empresa, el Comité podrá exigir la conformación de un Departamento de Seguridad e Higiene.
- Son funciones de la Unidad de Seguridad e Higiene, entre otras las siguientes: a) Reconocimiento y evaluación de riesgos; b) Control de Riesgos profesionales; c) Promoción y adiestramiento de los trabajadores; d) Registro de la accidentalidad, ausentismo y evaluación estadística de los resultados. e) Asesoramiento técnico, en materias de control de incendios, almacenamientos adecuados, protección de maquinaria, instalaciones eléctricas, primeros auxilios, control y educación sanitarios, ventilación, protección personal y demás materias contenidas en el presente Reglamento. f) Será obligación de la Unidad de Seguridad e Higiene del Trabajo colaborar en la prevención de riesgos; que efectúen los organismos del sector público y comunicar los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan, al Comité Interinstitucional y al Comité de Seguridad e Higiene Industrial. (PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 1986)

1.3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.

1.3.1. EL TRABAJO Y LA SALUD

Con la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el nuevo enfoque de la normativa comunitaria, se va a afrontar esta materia desde un punto de vista integral y más amplio, o sea, desde el concepto de “La Seguridad y Salud Laboral” y de sus especialidades: La Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial, la Ergonomía y Psicología aplicada y la Medicina del Trabajo. (MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN, 2009).

El campo de actuación de estas especialidades va a estar centrado en las condiciones de trabajo de las personas, para preservar la seguridad y la salud laboral de las mismas.

Cuadro 1.2. Clasificación de la gestión y objetivos de la seguridad y salud en el trabajo.

CAMPO GENERAL DE LA PREVENCIÓN		ACCIDENTE DE TRABAJO	ENFERMEDAD PROFESIONAL	DISCONFORT (INSATISFACCIÓN)
Ambiente y entorno físico		Seguridad	Higiene Industrial	Ergonomía
Hombre / mujer	Condiciones Físicas	Medicina del trabajo		
	Condiciones Psíquicas	Psicología aplicada, motivación, formación, adiestramiento		

Fuente: (MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN, 2009)

Elaborado por: MD. Fernando Paúl Cepeda Arias

1.3.2. EL TRABAJO

El trabajo se puede definir como “toda actividad social organizada que, a través de la combinación de recursos de naturaleza diversa (medios humanos, materiales, energía, tecnología, organización), permite alcanzar unos objetivos y satisfacer unas necesidades”. (SIMONDS, 1996)

A lo largo de la Historia, el trabajo de las personas ha ido cambiando. Durante una amplia etapa histórica, la organización del trabajo estuvo basada en el sistema de gremios, principalmente artesanales, agrupados por oficios. El taller, regido por un maestro-artesano, con sus oficiales y aprendices, va a ser el típico centro de trabajo de esta época a partir del siglo XVII, con la llegada de la Revolución Industrial, se rompe el sistema de trabajo gremial, extendiendo el número de trabajadores asalariados. La incorporación de nuevas tecnologías al sistema productivo obligaba a un cambio constante en las condiciones de trabajo. La máquina pasó a efectuar un gran número de labores que tradicionalmente realizaban los artesanos. Así, el trabajador tuvo que adaptarse a la máquina, en áreas de la productividad. El progreso tecnológico, unido al movimiento obrero, ha posibilitado el progreso social, mejorando la calidad de vida y las condiciones de trabajo, eliminando riesgos, pero también dando lugar a la aparición de otros nuevos. (SIMONDS, 1996).

1.3.3. LA SALUD

La salud es el estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de enfermedad o dolencia”. Esta concepción, con este triple equilibrio somático-psíquico-social, es un tanto idealista, utópica y, por tanto, difícil de alcanzar. (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, 1948)

1.3.4. LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

El accidente suele ser el último eslabón de una cadena de anomalías del proceso productivo a las que muchas veces solamente se presta la atención necesaria cuando el accidente ya se ha producido. Entre estas anomalías podemos encontrar los errores, a veces organizativos, los incidentes, las averías, los defectos de calidad, etc. (MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN, 2009)

Para incorporar estas consideraciones a la actividad preventiva, puede ser útil considerar esta otra definición del accidente, que podemos denominar “técnico-preventiva”: “Accidente de trabajo es todo suceso anormal, no querido ni deseado, que se produce de forma brusca e inesperada, aunque normalmente es evitable, que rompe la normal

continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas” (MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN, 2009)

1.3.5. LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES

La salud de los trabajadores puede alterarse no sólo como consecuencia de un accidente de trabajo, sino también debido a la aparición de enfermedades que, al surgir en el mundo del trabajo, tienen la denominación de “enfermedades profesionales” La Organización Mundial de la Salud (OMS) emplea el término “enfermedades relacionadas con el trabajo” para referirse no sólo a las enfermedades profesionales, sino también a aquellas en las que las condiciones de trabajo pueden contribuir como uno más de los factores causales. (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, 1948)

Así como en el caso de los accidentes de trabajo sus consecuencias casi siempre ponen de manifiesto que éstos se han producido como consecuencia del desempeño de un trabajo, no es fácil en ocasiones probar el origen laboral de las enfermedades profesionales, estén o no calificadas legalmente como tales. (MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN, 2009)

1.3.6. SERVICIOS DE SALUD DENTRO DE LAS EMPRESAS

La prestación de servicios de salud en el trabajo implica realizar actividades en el lugar de trabajo con el fin de proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores, así como mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Estos servicios se prestan por profesionales de la salud en el trabajo que actúan individualmente o integrados en servicios especiales de la empresa o en servicios externos.

1.3.7. Funciones de la salud dentro de la empresa

El campo de la salud en el trabajo es más amplio y no abarca sólo las actividades realizadas por el servicio de salud en el trabajo. Es una actividad interdisciplinaria e intersectorial en la que participan, además de los profesionales de la salud y la seguridad

en el trabajo, otros especialistas tanto de la empresa como no pertenecientes a ella, así como las autoridades competentes, las empresas y los trabajadores y sus representantes. Este tipo de participación hace necesario un sistema bien desarrollado y coordinado en el lugar de trabajo. La infraestructura necesaria debería comprender todos los sistemas administrativos, organizativos y operativos necesarios para realizar con éxito las tareas de salud en el trabajo y garantizar su desarrollo sistemático y su mejora continua. El servicio de salud en el trabajo puede ser una entidad integrada única o una combinación de varios servicios de salud y seguridad unidos por una preocupación común por la salud y el bienestar de los trabajadores. (ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2001)

1.3.8. Disponibilidad de servicios de salud en el trabajo

Los servicios de salud en el trabajo están desigualmente distribuidos en el mundo (OMS 1995b). En la Región Europea, en torno a la mitad de la población activa carece aún de una cobertura aceptable de servicios de salud en el trabajo, aunque la variación entre países es muy grande, oscilando entre el 5 % y el 90 %. Los países de Europa Central y Oriental, actualmente en transición, están encontrando dificultades para prestar estos servicios debido a la reorganización de sus actividades económicas y a la descomposición de las grandes industrias centralizadas en unidades más pequeñas. En otros continentes se registran cifras de cobertura inferiores. (ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2001)

Sólo unos pocos países (Estados Unidos, Canadá, Japón, Australia, Israel) muestran cifras comparables a las de Europa Occidental. En las típicas regiones en vías de desarrollo, la cobertura de los servicios de salud por empleado oscila, en el mejor de los casos, entre el 5 % y el 10 %, encontrándose principalmente los servicios en las empresas manufactureras y quedando algunos sectores industriales, agrícolas, autónomos y de pequeñas empresas y el sector informal completamente faltos de cobertura. Incluso en los países con altas tasas de cobertura hay desfases, con prestaciones insuficientes para las pequeñas empresas, ciertos trabajadores móviles, la construcción, la agricultura y los trabajadores autónomos. Hay, por tanto, una necesidad universal de aumentar la cobertura de trabajadores mediante servicios de salud en el trabajo. En varios países, los programas de intervención para aumentar la cobertura han

demostrado que es posible mejorar sustancialmente la disponibilidad de estos servicios en un período relativamente corto y a un coste razonable. Estas intervenciones han mostrado mejorar tanto el acceso de los trabajadores a los servicios como la eficacia en función del coste de los servicios prestados. (ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2001).

1.3.9. Objetivos de la práctica de salud en el trabajo

La Medicina del Trabajo persigue la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; la prevención de pérdida de la salud derivada de las condiciones de trabajo; la protección de los trabajadores en su empleo contra los riesgos derivados de factores adversos para la salud; la colocación y el mantenimiento del trabajador en un ambiente de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas. En resumen: la adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre a su trabajo. En 1959, a partir de los análisis del comité tripartito especial de la OIT (con representación de los gobiernos, las empresas y los trabajadores), la Cuadragésima segunda reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó la Recomendación N° 112 (OIT 1959), que definía el servicio de medicina en el trabajo como un servicio organizado en los lugares de trabajo o en sus inmediaciones, destinado:

- Asegurar la protección de los trabajadores contra todo riesgo que perjudique a su salud y que pueda resultar de su trabajo o de las condiciones en que éste se efectúa.
- A contribuir a la adaptación física y mental de los trabajadores, en particular por la adecuación del trabajo a los trabajadores y por su colocación en puestos de trabajo correspondientes a sus aptitudes.
- A contribuir al establecimiento y mantenimiento del nivel más elevado posible de bienestar físico y mental de los trabajadores.
- Proteger la salud de los trabajadores frente a los peligros en el trabajo (principio de protección y prevención).
- Adaptar el trabajo y su medio ambiente a las capacidades de los trabajadores (principio de adaptación); potenciar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores (principio de promoción de la salud).

- Minimizar las consecuencias de los peligros, accidentes y lesiones profesionales, así como de las enfermedades profesionales y las relacionadas con el trabajo (principio de curación y rehabilitación).
- Prestar servicios de asistencia sanitaria general a los trabajadores y sus familias, tanto curativos como preventivos, ya sea en el lugar de trabajo o desde instalaciones cercanas (principio de asistencia sanitaria primaria general). (ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2001)

1.3.10. Funciones y actividades de los servicios de salud en el trabajo

Para proteger y promover la salud de los trabajadores, un servicio de salud en el trabajo ha de atender las especiales necesidades de la empresa a la que presta sus servicios y de los trabajadores empleados en ella. Dada la amplísima gama y ámbito de las actividades económicas industriales, de fabricación, comerciales, agrícolas y demás, no es posible establecer un programa detallado de actividad o un patrón de organización y unas condiciones de funcionamiento del servicio de salud en el trabajo que sean adecuadas para todas las empresas y situaciones. La responsabilidad primaria respecto a la salud y la seguridad de los trabajadores reside en la empresa. Las funciones del servicio de salud en el trabajo son proteger y promover la salud de los trabajadores, mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo y mantener la salud en la empresa en su conjunto mediante la prestación de servicios de salud en el trabajo a los trabajadores y asesoramiento especializado a la empresa acerca de cómo conseguir el máximo nivel de salud y seguridad en beneficio de la comunidad laboral de la que forma parte. (MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN, 2009)

1.3.11. Orientación preliminar a la empresa

Si los servicios de salud en el trabajo no se han establecido con anterioridad o se contrata nuevo personal, es necesaria una orientación preliminar a la situación de la seguridad y la salud en el trabajo en la empresa, lo que implica los siguientes pasos:

- El análisis del tipo de producción indicará los tipos de peligros típicos de esa actividad, tarea o profesión, que podrán por tanto esperarse en la empresa y pueden ayudar a determinar los que requieren especial atención.

- La revisión de los problemas detectados por los profesionales de la salud en el trabajo, la dirección de la empresa, los trabajadores y otros especialistas, así como las medidas anteriormente adoptadas en el lugar de trabajo, indicarán la percepción de los problemas por parte de la empresa. Esto debería incluir el estudio de los informes de las actividades de salud y seguridad en el trabajo, las medidas de higiene industrial, los datos de control biológico, etc.
- La revisión de las características de la plantilla (es decir: datos de edades, sexos, antecedentes étnicos, relaciones familiares, clasificaciones profesionales, historiales laborales y si es posible, cuestiones sanitarias relacionadas) ayudará a detectar los grupos vulnerables y a quienes tengan necesidades especiales.
- Deben estudiarse los datos disponibles sobre enfermedades, accidentes y absentismo por enfermedad en el trabajo, agrupados, si es posible, por departamentos, profesiones y tipo de trabajo, factores desencadenantes y tipos de lesiones o enfermedades.
- Los datos sobre métodos de trabajo, sustancias químicas manejadas, últimas medidas de exposición y número de trabajadores expuestos a peligros especiales son necesarios para determinar los problemas prioritarios.
- Debe analizarse el conocimiento de los problemas sanitarios por parte de los trabajadores, su grado de formación sobre las medidas de emergencia y primeros auxilios y las previsiones para un comité de salud y seguridad en el trabajo eficaz.
- Por último, deben estudiarse los planes de cambios en los sistemas de producción, establecimiento de nuevas instalaciones, maquinarias y equipos, introducción de nuevos materiales y cambios en la organización del trabajo como punto de partida para el cambio de la práctica futura de salud en el trabajo. (MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN, 2009)

1.3.11.1. Vigilancia del medio ambiente de trabajo

La calidad del medio ambiente de trabajo, derivada del cumplimiento de los estándares de salud y seguridad en el trabajo, ha de garantizarse mediante la vigilancia en el lugar de trabajo. Según el Convenio OIT n° 161, ésta es una de las tareas fundamentales de los servicios de salud en el trabajo.

A partir de la información obtenida mediante la orientación preliminar de la empresa se realiza un estudio directo del lugar de trabajo, preferiblemente a cargo de un equipo interdisciplinario de salud en el trabajo complementado por representantes de los trabajadores y de la empresa. Este estudio debe incluir entrevistas con los directivos, encargados y trabajadores. En caso necesario, pueden realizarse revisiones especiales de seguridad, higiene, ergonómicas o psicológicas. (MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN, 2009)

1.3.11.2. Evaluación de los riesgos para la salud

Para evaluar los riesgos para la salud en el trabajo se combina la información procedente de la vigilancia del medio ambiente de trabajo con datos de otras fuentes, tales como estudios epidemiológicos sobre profesiones y exposiciones determinadas y valores de referencia tales como límites de exposición profesional y estadísticas disponibles. Los datos cualitativos (por ejemplo, si la sustancia es cancerígena) y en la medida de lo posible, cuantitativos (por ejemplo, cuál es el grado de exposición) pueden mostrar que los trabajadores están expuestos a peligros sanitarios y señalar la necesidad de adoptar medidas preventivas y de control. (MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN, 2009)

Entre los pasos para la evaluación de riesgos para la salud en el trabajo se encuentran:

- La identificación de los peligros para la salud en el trabajo (fruto de los resultados de la vigilancia sobre el medio ambiente de trabajo).
- El análisis del modo en que el peligro puede afectar al trabajador (vías de entrada y tipo de exposición, valores límite umbral, relaciones dosis efecto, efectos adversos potenciales para la salud, etc.).
- La identificación de los trabajadores o grupos de trabajadores expuestos a peligros específicos.
- La identificación de personas y grupos con puntos vulnerables especiales.
- La evaluación de las medidas actuales de prevención y control de peligros.
- La formulación de conclusiones y documentación de las conclusiones de la evaluación.

- La revisión periódica y, en caso necesario, reevaluación. (MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN, 2009)

1.3.12. Vigilancia de la salud de los trabajadores

Debido a las limitaciones tecnológicas y económicas, a menudo no es posible eliminar todos los peligros para la salud en el lugar de trabajo. En estos casos, la vigilancia de la salud de los trabajadores pasa a ocupar un lugar primordial. Esta vigilancia comprende varias formas de evaluación médica de los efectos sanitarios de la exposición de los trabajadores a los peligros del lugar de trabajo. (ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2001)

1.3.12.1. Reconocimientos médicos previos a la asignación (previos al empleo)

Este tipo de evaluación de la salud se realiza antes de la colocación de los trabajadores o de su asignación a una determinada tarea que pueda suponer un peligro para su salud o la de otras personas. El objetivo es determinar si la persona se ajusta física y psicológicamente al puesto específico y asegurarse de que su colocación no supondrá un peligro para su salud o la de otros trabajadores. En la mayoría de los casos, la revisión del historial médico, el reconocimiento médico general y las pruebas habituales de laboratorio (por ejemplo, análisis de sangre y de orina) serán suficientes, pero en algunos casos, la existencia de un problema sanitario o las especiales exigencias de un determinado puesto pueden exigir reconocimientos funcionales o pruebas diagnósticas. Hay varios problemas sanitarios que pueden hacer que un trabajo sea peligroso para el trabajador o para otros trabajadores o terceras personas. (ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2001)

1.3.12.2. Reconocimientos médicos periódicos

Se realizan a intervalos periódicos durante los empleos que supongan una exposición a peligros potenciales que no puedan eliminarse completamente mediante acciones de control preventivo. El objetivo es controlar la salud del trabajador durante su empleo, verificando su ajuste al puesto y detectando tan pronto como sea posible cualquier

síntoma de falta de salud que pueda deberse al trabajo. Suelen complementarse con otros reconocimientos según el tipo de peligros detectados.

Entre sus objetivos están:

- Detectar lo antes posible cualquier efecto adverso para la salud causado por prácticas de trabajo o exposición a peligros potenciales.
- Detectar la posible aparición de una enfermedad profesional.
- Verificar si la salud de un trabajador especialmente vulnerable o enfermo crónico se está viendo adversamente afectada por el trabajo o el medio ambiente de trabajo.
- Controlar la exposición personal con la ayuda de controles biológicos;
- Comprobar la eficacia de las medidas preventivas y de control.
- Identificar posibles efectos sanitarios de los cambios en las prácticas de trabajo, las tecnologías o las sustancias utilizadas en la empresa. (MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN, 2009)

1.3.12.3. Reconocimientos médicos en la reincorporación al trabajo

Este tipo de evaluación de la salud es necesario para autorizar la reanudación del trabajo tras una larga ausencia por motivos de salud y determina la adecuación del trabajador para el puesto, recomendando acciones apropiadas para protegerle de futuras exposiciones e identificando si existe alguna necesidad de reclasificación o de readaptación. (HERNÁNDEZ, 2005)

De modo similar, cuando un trabajador cambia de puesto, el médico del trabajo debe certificar que se adecúa a las nuevas tareas. El objetivo del reconocimiento, su necesidad y el destino de los resultados determinarán su contenido y sus métodos y contexto de realización. (HERNÁNDEZ, 2005)

1.3.12.4. Reconocimientos médicos generales

En muchas empresas, los reconocimientos médicos generales corren a cargo del servicio de salud en el trabajo. Suelen ser voluntarios y están a disposición de todo el personal o

sólo de ciertos grupos caracterizados por la edad, la duración del empleo, el nivel jerárquico, etc. Pueden ser exhaustivos o estar limitados a la exploración selectiva de ciertas enfermedades o peligros para la salud. Sus objetivos determinan su frecuencia, contenidos y métodos empleados. (HERNÁNDEZ, 2005)

1.3.12.5. Reconocimientos médicos al término del servicio

Este tipo de evaluación de la salud se realiza a la terminación de una asignación que suponga peligros que puedan causar o contribuir a la aparición de perjuicios para la salud. El objetivo es realizar una evaluación final de la salud del trabajador, compararla con los reconocimientos médicos previos y evaluar cómo han afectado a la salud las asignaciones de puestos anteriores. (ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2001)

1.3.12.6. Pausas Activas

Se entienden también como aquellos períodos de descanso en los cuales las personas realizan una serie de actividades y acciones que les permiten a diferentes partes del cuerpo un cambio en su rutina habitual, con el fin de prevenir la aparición de problemas o desórdenes en diferentes grupos musculares y articulares, además de reactivar o mejorar la atención y la producción en las diferentes tareas. (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, 1948)

Las pausas activas hacen parte de programas de salud ocupacional, los cuales buscan el bienestar del empleado en su sitio de trabajo; por lo tanto, es vital que esto se realice en las organizaciones puesto que esto garantizará la seguridad en el sitio de trabajo o posibles enfermedades profesionales. (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, 1948)

Adicionalmente, el concepto pausa activa del ministerio de protección social del 2007 incluye lo relacionado con el cambio de actividad, utilización correcta del tiempo de descanso, la realización de ejercicios de estiramiento y relajación, entre otros. (ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2001)

1.3.12.7. Iniciativas sobre medidas preventivas y de control

Los servicios de salud en el trabajo no sólo son responsables de la detección y evaluación de riesgos potenciales para la salud de los trabajadores, sino también de la prestación de asesoramiento sobre medidas preventivas y de control que ayuden a evitarlos. Tras analizar los resultados de la vigilancia del medio ambiente de trabajo, incluido, en caso de ser necesario, el control de la exposición personal de los trabajadores, y los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores, incluidos también en caso necesario los resultados del control biológico, los servicios de salud en el trabajo deben estar en condiciones de evaluar posibles conexiones entre la exposición a los peligros profesionales y los perjuicios para la salud resultantes y de proponer medidas adecuadas de control para la protección de ésta. (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, 1948)

1.3.13. Servicios de asistencia sanitaria en el trabajo y servicios sanitarios generales preventivos y curativos

Los servicios de salud en el trabajo pueden participar en el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de las lesiones y enfermedades profesionales. El conocimiento de éstas, unido al del trabajo, el medio ambiente y las exposiciones del trabajo permiten a estos profesionales desempeñar un papel clave en la gestión de los problemas sanitarios relacionados con el trabajo. (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, 1948)

1.3.14. Clasificación de los riesgos

Al considerar los riesgos desde un concepto macro (es decir aplicado a todo tipo de aspecto no únicamente en seguridad) se puede establecer que los riesgos se clasifican en base a la siguiente clasificación:

- Riesgos Técnicos
- Riesgos Externos
- Riesgos Organizativos
- Riesgos de gestión

1.3.15. Clasificación de los factores de riesgo

Cuadro 1.3 Clasificación de los factores de riesgo

FACTOR DE RIESGO	ELEMENTO	EJEMPLO
Físicos	Elemento ambiental	Exceso de ruido, superficies calientes, vibración.
Psicosociales	Organizativos, laborales y psicosociales.	Carga laboral, acoso laboral, turnos nocturnos.
Químicos	Contaminantes químicos	Gases, polvos, líquidos inflamables.
Biológicos	Contaminantes biológicos	Excretas animales, residuos biopeligrosos.
Ergonómicos	Diseño del puesto de trabajo	Espacio reducido, tareas repetitivas.

Fuente: (ARGÜELLES, 2003)

Los factores de riesgo representan los elementos físicos, organizativos, laborales y psicosociales que pueden generar daños dentro del personal

1.3.16. Factores de riesgo psicosociales

Los factores de riesgo psicosociales representan aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador/ a. La complejidad de los factores psicosociales viene dada porque a estas variables del entorno laboral, hay que añadir el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador/a, que actúan como mediadores. Las principales características del entorno laboral que son necesarias analizar para entender los riesgos psicosociales presentes en un puesto de trabajo son:

- Características de la tarea.
- Estructura de la organización.
- Características del empleo.
- Características de la empresa.

- Organización del tiempo de trabajo. (DEPARTAMENTO DE ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, 2009)

1.3.17. Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Blum y Naylor 1988). De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente (ROBBINS, 1998).

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA

2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1.1. Estructura de la investigación

Para el desarrollo de la presente investigación se estructuró el trabajo de campo en tres fases, que permitieron la recolección de los resultados:

ETAPA 1 Diagnóstico inicial:

- Evaluación inicial de los riesgos
- Conformación de los tratamientos
- Evaluación inicial de la Satisfacción laboral

Etapa 2 Desarrollo del programa de Salud:

- Desarrollo de las pausas activas
- Implementación de las pausas activas

Etapa 3 recolección de los datos finales:

- Evaluación final de la satisfacción laboral
- Tratamiento de los resultados

2.1.1.2. Análisis de la Matriz de riesgos

El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guamote mantiene un sistema de gestión por procesos, delimitando las responsabilidades en tres niveles, administrativas, operativas y auxiliares. El nivel administrativo se encarga de la gestión económica, legal y organizacional de la institución, donde las tareas principalmente se ejecutan en un entorno ejecutivo y el área de trabajo está dispuesta principalmente por oficinas, es por

ello que los factores de riesgos, en base a la matriz de riesgos, químicos, físicos, biológicos y ergonómicos no son de interés en la gestión de la seguridad y la salud ocupacional.

No obstante, y por la naturaleza de las actividades dentro del área administrativa, los factores de riesgo de carácter psicosocial generan riesgos no controlados, lo cual puede ocasionar daños profesionales en el personal y repercutir en la satisfacción y desarrollo laboral dentro de los empleados, en vista a que la mayoría de los riesgos psicosociales no controlados mantienen una relación directa en condiciones del entorno que generan malestar dentro del grupo de trabajo, o incluso pueden ocasionar fatiga que se traduce en desánimo por parte de los trabajadores en la ejecución de sus tareas.

Para la evaluación de los riesgos psicosociales es decir la identificación de los factores de riesgo y posterior valoración del nivel de riesgo se aplicó, bibliografía de referencia, la metodología de evaluación por el método binario establecida por el INSHT, difundida mediante el documento denominado “Evaluación de Riesgos Laborales”. En base a la metodología citada en primer lugar se estableció un conjunto de factores de riesgo psicosociales a considerar dentro de la evaluación, extraídos de la bibliografía, los cuales son:

- Turnos rotativos
- Trabajo nocturno
- Trabajo a presión
- Alta responsabilidad
- Sobrecarga mental
- Minuciosidad de la tarea
- Trabajo monótono
- Inestabilidad en el empleo
- Déficit en la comunicación
- Inadecuada supervisión
- Relaciones interpersonales inadecuadas o deterioradas
- Desmotivación
- Desarraigo familiar

- Agresión o maltrato (palabra y obra)
- Trato con clientes y usuarios
- Amenaza delincencial
- Inestabilidad emocional
- Manifestación psicósomática

Posteriormente se estimó, dentro de cada puesto de trabajo, el valor de la probabilidad de ocurrencia de daños profesionales a causa de cada factor de riesgo citado, en base a los siguientes criterios:


- **Baja (B):** la situación de riesgo es muy improbable que se materialice, sería una secuencia de riesgos muy extraña.
- **Media (M):** la situación de riesgo es posible, no obstante, no es muy frecuente la ocurrencia de la misma.
- **Alta (A):** se espera que un corto lapso de tiempo la situación de riesgo se materialice.

Al término de la estimación de la probabilidad se realizó la estimación de las consecuencias de la situación de riesgo, en base a los siguientes criterios:

- **Ligeramente dañino (LD):** las consecuencias de la situación de riesgo como máximo contemplarían lesiones incapacitantes parciales temporales.
- **Dañino (D):** las consecuencias de la situación de riesgo como máximo contemplarían lesiones incapacitantes parciales permanentes.
- **Extremadamente dañino (ED):** las situaciones de riesgo podrían ocasionar lesiones incapacitantes totales permanentes, gran invalidez o muerte.

Los resultados de la estimación de la probabilidad y consecuencia de cada factor de riesgo psicosocial de los puestos de trabajo del área administrativa del GAD Municipal del Cantón Guamote se reportan dentro del cuadro 2.4.

Cuadro 2.4. Matriz de riesgos del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote (riesgos psicosociales).

		MATRIZ DE RIESGOS LABORALES POR PUESTO DE TRABAJO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE				COD. DOC.: GADMG-SST-FM-03																			
						VERSIÓN: 01 FECHA DE EMISIÓN: 20/10/2016 PÁG. 1 DE 1																			
PROCESO	PUESTO DE TRABAJO (denominación)	(cargos considerados)	DOCUMENTO DE REFERENCIA	FACTORES PSICOSOCIALES																					
				Tiempos ociosivos	Trabajo nocturno	Trabajo a presión	Alta responsabilidad	Sobrecarga mental	Monotonía de la tarea	Trabajo monótono	Inestabilidad en el empleo	Defectos en la comunicación	Inferiores expectativas	Relaciones interpersonales inadecuadas	Desmotivación	Desarrollo familiar	Apretión o maltrato (físico y obvio)	Trato con clientes y usuarios	Amenaza de incumplimiento	Inestabilidad emocional	Multitasking psicométrica				
				P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C
ADMINISTRATIVO	AUTORIDADES	Alcalde/ Vicealcalde/ Concejal/ Concejal/ Concejal/ Concejal	MATRIZ-MDT-021																						
	RESPONSABLES DE AREAS.	Responsable de Relaciones Públicas / Asesor de Gestión Legal / Responsable de TICs /	MATRIZ-MDT-020																						
	ASISTENTES ADMINISTRATIVOS	Secretaria General de Consejo (E) / Auxiliar de Secretaría General / Secretario Vicealcalde / Recepcionista de Alcaldía / Auxiliar de Relaciones Públicas / Secretaria Dirección Administrativa / Auxiliar de Recursos Humanos	MATRIZ-MDT-019																						
	PERSONAL ADMINISTRATIVO - CAMPO	Director de Gestión Administrativa / Jefe de Recursos Humanos (Representante Comité SST) / Asistente de Recursos Humanos / Inspector de maquinaria / Guardalmacén / Director Gest de Planif y Desarrollo (Representante Comité SST)	MATRIZ-MDT-023																						

MD. Fernando Cepeda	Eco. Luis Ángel Chuquilmarca Coro
MEDICO OCUPACIONAL	ALCALDE DEL GADMCG
ELABORADO POR	REVISADO POR
FECHA DE ELABORACIÓN: 20/10/2016	

Autor: Md. Fernando Cepeda
Fuente: Área administrativa del GAD Municipal del cantón Guamote

Para la valoración del nivel de riesgo se aplicó la relación descrita en el cuadro 2.5.

Cuadro 2.5 Criterios para la valoración del nivel de riesgo.


NIVELES DE RIESGO		CONSECUENCIAS		
		Ligeramente Dañino LD	Dañino D	Extremadamente Dañino ED
PROBABILIDAD	Baja B	Nivel de Riesgo bajo B	Nivel de Riesgo medio M	Nivel de Riesgo alto A
	Media M	Nivel de Riesgo medio M	Nivel de Riesgo alto A	Nivel de Riesgo Critico C
	Alta A	Nivel de Riesgo alto A	Nivel de Riesgo Critico C	Nivel de Riesgo intolerable I

Fuente: INSHT

Los resultados de la valoración del nivel de riesgo del área administrativa del GAD Municipal del cantón Guamote se describen el cuadro 2.6.

Es por ello que dentro de la presente investigación se buscó principalmente contrarrestar los riesgos de carácter psicosocial con la aplicación de pausas activas o ejercicios laborales, que permiten, durante un corto tiempo de ejecución, separar al trabajador de su entorno rutinario y eliminar condiciones contraproducentes producto del excesivo trabajo, de la carga de responsabilidad, relaciones hostiles, principales riesgos no controlados determinados en la matriz de riesgos.

Cuadro 2.6. Matriz de riesgos del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote (riesgos psicosociales).

 GADMCG		MATRIZ DE RIESGOS LABORALES POR PUESTO DE TRABAJO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE		COD. DOC.: GADMG-SST-FM-03 VERSIÓN: 01 FECHA DE EMISIÓN: 20/10/2016 PÁG. 1 DE 1																											
				FACTORES PSICOSOCIALES																											
PROCESO	PUESTO DE TRABAJO (denominación)	(cargos considerados)	DOCUMENTO DE REFERENCIA	Turnos rotativos	Trabajo nocturno	Trabajo a presión	Alta responsabilidad	Sobrecarga mental	Minuciosidad de la tarea	Trabajo monótono	Inestabilidad en el empleo	Déficit en la comunicación	Inadecuada supervisión	Relaciones interpersonales inadecuadas o	Desmotivación	Desarrollo familiar	Agritación o maltrato (palabra y obra)	Trato con clientes y usuarios	Amenaza delincencial	Inestabilidad emocional	Manifestación psicósomática										
				P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18										
ADMINISTRATIVO	AUTORIDADES	Alcalde/ Vicealcalde/ Concejal/ Concejal/ Concejal/ Concejal	MATRIZ-MDT-021			A	A			A							M		B												
	RESPONSABLES DE ÁREAS.	Responsable de Relaciones Públicas / Asesor de Gestión Legal / Responsable de TICs /	MATRIZ-MDT-020			A	A	A		A	A		A		M			M		A											
	ASISTENTES ADMINISTRATIVOS	Secretaria General de Consejo (E) / Auxiliar de Secretaría General / Secretario Vicealcalda / Recepcionista de Alcaldía / Auxiliar de Relaciones Públicas / Secretaria Dirección Administrativa / Auxiliar de Recursos Humanos	MATRIZ-MDT-019			A	A	A		A	M			A	M																
	PERSONAL ADMINISTRATIVO - CAMPO	Director de Gestión Administrativa / Jefe de Recursos Humanos (Representante Comité SST) / Asistente de Recursos Humanos / Inspector de maquinaria / Guardalmacén / Director Gest de Planif y Desarrollo (Representante Comité SST)	MATRIZ-MDT-023		M	M						A			M																
				<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:50%; height: 100px;"></td> <td style="width:50%; height: 100px;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">MD.Fernando Cepeda</td> <td style="text-align: center;">Eco. Luis Ángel Chuquimarca Coro</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">MEDICO OCUAPACIONAL</td> <td style="text-align: center;">ALCALDE DEL GADMCG</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">ELABORADO POR</td> <td style="text-align: center;">REVISADO POR</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">FECHA DE ELABORACIÓN: 20/10/2016</td> </tr> </table>																				MD.Fernando Cepeda	Eco. Luis Ángel Chuquimarca Coro	MEDICO OCUAPACIONAL	ALCALDE DEL GADMCG	ELABORADO POR	REVISADO POR	FECHA DE ELABORACIÓN: 20/10/2016	
MD.Fernando Cepeda	Eco. Luis Ángel Chuquimarca Coro																														
MEDICO OCUAPACIONAL	ALCALDE DEL GADMCG																														
ELABORADO POR	REVISADO POR																														
FECHA DE ELABORACIÓN: 20/10/2016																															

Autor: Md. Fernando Cepeda

Fuente: Área administrativa del GAD Municipal del cantón Guamote

2.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se desarrolló en base a un modelo cuasi-experimental, en vista a que se buscó comprobar la hipótesis formulada en base a la medición del grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables grado de satisfacción laboral frente a la implementación de un programa de salud ocupacional basado en la implementación de pausas activas. La investigación además se puede tipificar en base a los siguientes criterios:

- **Según el lugar:** De campo: en vista a que la recolección de los datos se realiza de manera directa donde se desarrollaron los grupos investigativos, conformados por el personal administrativo del GAD Municipal del Cantón Guamote.
- **Según el objetivo:** Descriptiva: en vista a que se buscó evidenciar la influencia que ejerce la implementación de las pausas activas sobre la satisfacción laboral.
- **Según el problema y la disciplina:** Cuasi experimental: en vista a que los grupos analizados estuvieron conformados por integrantes del área administrativa del GAD Municipal del Cantón Guamote.
- **Según el tiempo:** sincrónica: en vista a que la evaluación inicial y final se registraron en un lapso de tiempo corto.
- **Según la naturaleza de la información,** cuantitativa: en vista a que los datos (satisfacción laboral) se evalúan cuantitativamente.

2.3. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

2.3.1. Método deductivo

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo se empleó como principal método investigativo el modelo deductivo, a razón que dentro del contenido de los objetivos y las hipótesis se buscó maximizar, con la valoración directa dentro de cada grupo de

análisis, cuantificar el grado de influencia que ejerce la implementación de un programa de salud, estructurado principalmente con la aplicación de pausas activas, sobre la satisfacción laboral del personal del área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guamote, es decir, se verificó las respuestas (satisfacción laboral) de un grupo cuasi-experimental producto de un estímulo (programa de salud) para la posterior formulación de teorías en base a la relación estímulo respuesta, sin profundizar en los mecanismos internos dentro del grupo de análisis que generan las respuestas.

Para la valoración de las respuestas dentro del grupo analizado se aplicó la observación científica en vista a que principalmente se evaluó dentro de un grupo de análisis (tratamientos) la influencia que ejerce el implementar un programa de salud basado en la ejecución de pausas activas sobre la satisfacción del grupo, para ello se requirió frecuentemente observar a los grupos (monitorear la satisfacción laboral de cada integrante de los diferentes grupos o tratamientos de manera directa) en cada una de las fases. En vista a que los elementos de estudio estuvieron integrados por miembros del personal del área administrativa del GAD Municipal del Cantón Guamote se aplicó un diseño cuasi-experimental, el cual permitió establecer una relación entre la aplicación de un programa de salud establecido mediante la implementación de pausas activas (estímulo) y la satisfacción del grupo analizado (respuesta) para, por medio de análisis inferencial, establecer la veracidad de las hipótesis planteadas.

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.

2.4.1. La encuesta

Para realizar el monitoreo de la satisfacción laboral en cada etapa de la investigación (observación científica) se aplicó como instrumento de análisis la encuesta de satisfacción laboral establecida dentro de la normativa española NTP 212: Satisfacción laboral: encuesta de evaluación, obteniendo como principal resultado el índice de satisfacción laboral, el cual es un valor cuantitativo establecido dentro del rango de 0-1 que indica el nivel de satisfacción laboral ponderado dentro de un grupo analizado con la implementación de 7 preguntas validadas por el método.

2.4.2. La entrevista

Previo al desarrollo de las encuestas de satisfacción laboral se realizó entrevistas al personal del área administrativa del GAD municipal del Cantón Guamote que conformaron los grupos formulados dentro del diseño cuasi-experimental, para conocer la existencia de factores intrínsecos de la persona que puedan afectar a la exactitud de los resultados. Además, se realizó entrevistas dentro de la evaluación de los riesgos psicosociales al personal del área administrativa, y para la verificación de la gestión de seguridad se aplicó entrevistas a los responsables de talento humano.

2.4.3. Observación.

Para la evaluación de los riesgos psicosociales se realizó la observación directa de las condiciones laborales del área administrativa del GAD municipal del Cantón Guamote a través del instrumento check list

2.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.5.1. Población

La población determinada para la siguiente investigación está conformada por el Personal del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote. El personal que conforma dicha área (población) está conformada por 20 trabajadores administrativos, distribuidos en cada uno de los departamentos con que está estructurado el GAD.

2.5.2. Muestra

Para la ejecución del trabajo investigativo se planteó evaluar la totalidad de la población, es decir que la muestra estuvo compuesta por el total de los trabajadores (20) trabajadores del Área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote distribuidos en los diferentes tratamientos.

En vista a la naturaleza de la investigación y los objetivos a cumplir se planteó un diseño cuasi-experimental con 3 tratamientos que permitieron identificar la influencia que ejerce el programa de salud basado en la aplicación de pausas activas (cuantificado en número de procedimientos) sobre la satisfacción laboral en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote. Para delimitar los tratamientos se utilizaron las siguientes formulaciones:

Cuadro 2.7 Diseño de la investigación y formulación de tratamientos

Grupo de análisis	Código del tratamiento	Número de procedimientos implementados	Número de trabajadores por tratamiento	Origen
1	T0	0 (tratamiento testigo)	5	Área administrativa
2	T1	1	5	área administrativa
3	T2	2	5	área administrativa
4	T3	3	5	área administrativa

Elaborado por: MD. Fernando Paúl Cepeda Arias

Fuente: Anteproyecto de tesis

2.6. PROCEDIMIENTO PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

2.6.1. Técnicas y procedimientos para el análisis de resultados

Dentro del desarrollo de la presente investigación se evaluó la satisfacción laboral de cada tratamiento establecido por un grupo de 5 trabajadores del área de administración por cada uno en dos períodos, el primero antes de la implementación del programa de

salud basado en pausas activas y el segundo período posterior a la implementación del programa de salud, realizándose posteriormente un comparativo entre los grupos de datos para conocer la tendencia de los mismos. Los datos restantes fueron tratados bajo las siguientes metodologías estadísticas para la verificación de la validez de las hipótesis.

2.6.2. Análisis de varianza

En base a los objetivos con que se desarrolló la presente investigación se buscó valorar la influencia que genera la implementación del programa de salud sobre la satisfacción laboral de los grupos analizados, para ello se procesó los resultados obtenidos referente a la satisfacción laboral de las etapas previas y posterior a la implementación del programa de salud, verificando la existencia de diferencias de carácter estadístico entre los grupos de datos, por lo cual se aplicó las herramientas estadísticas correspondientes al análisis de la varianza y separación de medias por la prueba de Tukey.

El análisis de la varianza permite contrastar la hipótesis nula de que las medias de K poblaciones ($K > 2$) son iguales, frente a la hipótesis alternativa de que por lo menos una de las poblaciones difiere de las demás en cuanto a su valor esperado. Este contraste es fundamental en el análisis de resultados experimentales, en los que interesa comparar los resultados de K 'tratamientos' o 'factores' con respecto a la variable dependiente o de interés.

El Anova requiere el cumplimiento los siguientes supuestos:

- Las poblaciones (distribuciones de probabilidad de la variable dependiente correspondiente a cada factor) son normales.
- Las K muestras sobre las que se aplican los tratamientos son independientes.
- Las poblaciones tienen todas igual varianza

La aplicación del análisis de varianza (ANOVA por sus siglas en inglés) permitió conocer la existencia de diferencias de carácter estadístico entre las medias del índice de satisfacción laboral de los tratamientos, en vista a que se debió analizar más de dos

grupos de datos (4 tratamientos), tanto en la etapa previa como posterior a la implementación del programa de salud.

En la etapa previa la aplicación del ANOVA permitió conocer la homogeneidad de la satisfacción laboral en el grupo de partida, en tanto que la implementación del estadístico descrito en la etapa final permitió conocer la existencia de la influencia del programa de salud sobre la satisfacción laboral, es decir, la comprobación de las hipótesis.

2.6.3. Comparación de medias (con la prueba de Tukey)

En base a los resultados obtenidos por medio del análisis de la varianza se ejecutó además la prueba de separación de medias, logrando de esta manera, agrupar las medias del índice de satisfacción laboral de los tratamientos.

El método de Tukey se utiliza en ANOVA para crear intervalos de confianza para todas las diferencias en parejas entre las medias de los niveles de los factores mientras controla la tasa de error por familia que especifique.

Es importante considerar la tasa de error por familia cuando se realizan múltiples comparaciones debido a que la probabilidad de cometer un error tipo I para una serie de comparaciones es mayor que la tasa de error para cualquier comparación individual. Para contrapesar esta mayor tasa de error, el método de Tukey ajusta el nivel de confianza de cada intervalo individual, de modo que el nivel de confianza simultáneo resultante sea igual al valor que especifique.

La prueba de Tukey fue aplicada dentro de la presente investigación para conocer la existencia de diferencias estadísticas entre los tratamientos posterior a la aplicación de la prueba de ANOVA, es decir, permitió agrupar las medias de los tratamientos para conocer si difieren estadísticamente entre cada uno de ellos, lo cual permitió conocer si la satisfacción laboral del grupo analizado es dependiente del número de procedimientos implementados dentro del programa de salud.

2.6.4. T de Student

Es una prueba de hipótesis de la media de una o dos poblaciones distribuidas normalmente. Fue aplicada para verificar la existencia de diferencias estadísticas entre los resultados de la satisfacción laboral de las etapas previas y posterior a la implementación del Programa de Salud, en vista a que las muestras son independientes y contemplan valores paramétricos. Para ello se realizó en primer lugar la comprobación de la distribución normal de los dos grupos de datos (índice de satisfacción laboral de las etapas previa y posterior a la implementación del programa de salud, donde se puede verificar que para ambas etapas la distribución de los datos sigue una tendencia normal ($P\text{-valor} \geq 0.05$ para ambos casos), condición para poder aplicar la prueba T de Student.

2.7. HIPÓTESIS

2.7.1. Hipótesis general

- **Hg:** El diseño y la implementación de un programa de salud ocupacional basado en la aplicación de pausas activas, mejora la satisfacción laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote.

2.7.2. Hipótesis específicas

- **He':** La implementación de procedimientos operativos básicos, referentes a pausas activas, mejora la gestión en la prevención de enfermedades profesionales dentro del personal responsable del seguimiento de la salud del GAD Municipal del Cantón Guamote.
- **He'':** La implementación de pausas activas dentro del área administrativa disminuye los casos de insatisfacción laboral y estrés laboral derivado de los factores de riesgo psicosociales.
- **He''':** La implementación de un programa de salud basado en la aplicación de pausas activas mejora la calidad de vida laboral de los trabajadores del área administrativa del GAD Municipal del Cantón Guamote.

2.8. Operacionalización de las variables

2.8.1. Identificación de las Variables generales

VARIABLE	DEFINICIONES CONCEPTUALES	CATEGORÍAS	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Índice de satisfacción laboral en base a la NTP 212 (Dependiente)	Respuesta afectiva del trabajador hacia diferentes aspectos de su trabajo. En consecuencia, esta respuesta vendrá condicionada por las circunstancias del trabajo y las características de cada persona.	Factores psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de satisfacción laboral (mediante la metodología INSHT NTP 212: Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas de satisfacción laboral mediante la normativa NTP 212 • Observación directa del grupo
Programa de salud ocupacional, numero de pausas activas (Independiente)	Es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.	Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Número de procedimientos implementados referentes a las pausas activas • Número de procedimientos diseñados dentro de la metodología • Eficiencia de los procedimientos 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de satisfacción laboral mediante normativa NTP 212

2.8.2. Operacionalización de las hipótesis

2.8.2.1. Operacionalización de la hipótesis general.

HIPÓTESIS	VARIABLES	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	TÉCNICA E INSTRUMENTO
El diseño y la implementación de un programa de salud ocupacional basado en la aplicación de pausas activas, mejora la satisfacción laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote.	DEPENDIENTE: Satisfacción laboral del personal administrativo	Percepción de pertinencia con la organización que presentan los trabajadores	Factores psicosociales del entorno laboral	Índice de Satisfacción laboral ponderado	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas de satisfacción laboral mediante la normativa NTP 212 • ANOVA • Observación directa
	INDEPENDIENTE: Programa de salud ocupacional (pausas activas)	Ejercicios laborales implementados dentro del programa de salud ocupacional	Gestión de la salud ocupacional	Número de procedimientos contemplados dentro del programa	

2.8.2.2. Operacionalización de la hipótesis específica grado 1.

<p>He': La implementación de procedimientos operativos básicos, referentes a pausas activas, se mejora la gestión en la prevención de enfermedades profesionales dentro del personal responsable del seguimiento de la salud del GAD Municipal del Cantón Guamote.</p>	<p>DEPENDIENTE: Procedimientos operativos relacionados a pausas activas</p>	<p>Cantidad de procedimientos referentes a las pausas activas aplicados dentro del tratamiento</p>	<p>Gestión de la salud ocupacional</p>	<p>Numero de procedimientos implementados por tratamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diario de campo • Programa de salud ocupacional
	<p>INDEPENDIENTE: Gestión en la prevención de enfermedades profesionales</p>	<p>Cantidad de procedimientos establecidos dentro del programa de salud</p>	<p>Gestión de la salud ocupacional</p>	<p>Número de procedimientos establecidos dentro del programa</p>	

2.8.2.3. Operacionalización de la hipótesis específica grado 2.

<p>He'': La implementación de pausas activas dentro del área administrativa disminuye los casos de insatisfacción laboral y estrés laboral derivado de los factores de riesgo psicosociales.</p>	<p>DEPENDIENTE: Insatisfacción laboral</p>	<p>Descontento de los trabajadores con las condiciones laborales del entorno</p>	<p>Factores psicosociales</p>	<p>Índice de satisfacción laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas de satisfacción laboral mediante la normativa NTP 212 • T de Student • Observación directa
	<p>INDEPENDIENTE: Tipo y cantidad de Pausas activas ejecutadas</p>	<p>Ejercicios laborales implementados dentro de los grupos de análisis</p>	<p>Gestión de la salud ocupacional</p>	<p>Número de procedimientos implementados dentro del programa de salud</p>	

2.8.2.4. Operacionalización de la hipótesis específica grado 3.

<p>He''': La implementación de un programa de salud basado en la aplicación de pausas activas mejora la calidad de vida laboral de los trabajadores del área administrativa del GAD Municipal del Cantón Guamote.</p>	<p>DEPENDIENTE: Calidad de vida laboral</p>	<p>Conjunto de cualidades propias de los trabajadores que describe la satisfacción con el trabajo, el desarrollo integral y el grado de bienestar.</p>	<p>Bienestar laboral</p>	<p>Índice de satisfacción laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas de satisfacción laboral mediante la normativa NTP 212 • Observación directa
	<p>INDEPENDIENTE: programa de salud basado en la aplicación de pausas activas</p>	<p>Ejercicios laborales aplicados dentro del horario rutinario para el control de riesgos psicosociales</p>	<p>Gestión de la salud ocupacional</p>	<p>Número de procedimientos implementados dentro del programa de salud</p>	

CAPÍTULO III

3. LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS

3.1. TEMA

Diseño e implementación de un programa de Salud Ocupacional en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote mediante la aplicación de pausas activas para mejorar la satisfacción laboral.

3.2. PRESENTACIÓN

La gestión de la seguridad representa todas las metodologías que se aplican para la prevención de la incidencia de enfermedades de carácter personal. Dentro de la gestión de la salud es primordial implementar programas de salud que permitan disminuir la vulnerabilidad de los trabajadores frente a las condiciones desfavorables del entorno laboral, lo cual además genera que el trabajador se sienta más seguro en su laborar, es decir que incrementa su satisfacción laboral.

La insatisfacción laboral que se registra en los entornos de trabajo con riesgos psicosociales no controlados no solo incide sobre la forma y la actitud con que los trabajadores asumen sus funciones y responsabilidades, sino además representan un síntoma de que existen potenciales repercusiones sobre la salud psicológica y social de los trabajadores producto de la inexistencia de gestión o ineficiencia de la misma en el control de dichos riesgos, condición que podría agravarse y conllevar a enfermedades de carácter psicossomáticas que incluso podrían derivarse en la muerte y que en la mayoría de los casos son controlables y evitables con la aplicación de programas que prevengan enfermedades del tipo psicosocial que se fundamentan en herramientas de gestión muy prácticas y aplicables, como lo son las pausas activas.

Dentro del desarrollo procedimental de la unidad de salud del GAD Municipal del cantón Guamote no se dispone de una metodología procedimental que permita realizar el seguimiento y control de la salud de los trabajadores del área administrativa, lo cual incide ampliamente sobre la satisfacción laboral y diversos aspectos psicosociales del lugar de trabajo. Es por ello que surge la necesidad imperante de establecer, implementar y mantener un programa de salud que permita prevenir y proteger a los trabajadores del área administrativa de los riesgos psicosociales que guardan estrecha relación con la satisfacción laboral y demás condiciones laborales mencionadas, logrando mejorar la calidad de los servicios y ambiente de trabajo.

Cabe recalcar además que dentro del ámbito laboral la implementación de pausas activas periódicas genera mayor productividad, incremento en la creatividad y mejora la actitud de los trabajadores, beneficios que son más representativos en el personal administrativo, el cual se encuentra permanentemente en un estado de estrés y carga mental excesiva.

3.3. OBJETIVOS

3.3.1. Objetivo General

- Diseñar e implementar un programa de salud ocupacional en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote mediante la aplicación de pausas activas para mejorar la satisfacción laboral.

3.3.2. Objetivos Específicos

- Instaurar procedimientos operativos referentes a pausas activas dentro del personal encargado del seguimiento de la salud del GAD Municipal del Cantón Guamote que permitan mejorar la gestión en la prevención de enfermedades profesionales.
- Disminuir los casos de estrés laboral dentro del área administrativa producto del exceso de trabajo mental con la implementación de pausas activas.

- Incrementar la calidad de vida de los trabajadores del área administrativa del GAD Municipal del Cantón Guamote con la implementación de un programa de salud basado en la aplicación de pausas activas.

3.4. FUNDAMENTACIÓN

3.4.1. Fundamentación teórica específica

3.4.1.1. Pausas activas

Las pausas activas tradicionalmente llamadas “gimnasia laboral” son periodos de recuperación que siguen a los periodos de tensión de carácter fisiológico y psicológico generados por el trabajo. Se entiende también como periodos de descanso en el cual la persona realiza una actividad física con una serie de movimientos o estiramientos musculares de las partes de su cuerpo que le permitan romper la continuidad de las posiciones sostenidas, mejorando la circulación de las posibles lesiones musculoesqueléticas a más de que promueve un cambio de rutina habitual que le permite períodos de recuperación que siguen a los períodos de tensión de carácter fisiológico y psicológico generados por el trabajo. El estar en constante ejecución de una misma labor o mantener la misma postura por largos periodos de tiempo en la jornada laboral pueden desencadenar o incrementar los dolores musculares, deterioro físico y en muchas ocasiones un limitado desarrollo de sus funciones orgánicas. (ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD, 2013)

3.4.1.2. Objetivos de las Pausas Activas

En la literatura existe un sin número de objetivos para la aplicación de las pausas activas o gimnasia laboral, partiendo desde la historia en la búsqueda desenfrenada por la productividad asociado al trabajo industrializado, mecanizado y el automatizado; así como la exigencia por la calidad de los productos y servicios, han tenido efectos negativos sobre el bienestar psíquico, clínico y social de los trabajadores al imponer condiciones

perjudiciales al organismo humano, obligando al trabajador a mantener esfuerzos intensos y posturas inadecuadas de la columna vertebral, los miembros superiores, la región escapular y cervical. (CAVALCANTE, 2004).

Los trastornos de salud que en la mayoría de los casos es provocado por las organizaciones de trabajo que prevé tareas repetitivas, una constante tensión por la productividad, la jornada de trabajo prolongada sin el debido descanso, a la que se suman tareas monótonas que limitan el funcionamiento mental del trabajador, ha sido uno de los mayores problemas que afectan a las empresas, agregando la aparición del estrés, tabaquismo, alcoholismo, sedentarismo, factor nutricional que en muchos casos asocia a la obesidad entre otros presentan una incidencia negativa en la salud o los trabajadores. (CAVALCANTE, 2004).

En la actualidad las corporaciones más modernas han observado que es sumamente importante acudir a un recurso capaz de disminuir los efectos causados por las condiciones en las que se encuentran los trabajadores en el desempeño de su actividad laboral, es en esa dirección que las pausas activas o gimnasia laboral, como se la conoce en la industria, sea utilizada como una herramienta que favorece el desenvolvimiento físico y mental. (CAVALCANTE, 2004).

3.4.1.3. Implementación programas de pausas activas

La implementación programas de aplicación de pausas activas buscan, no solo una simple alteración de la rutina laboral también es un mensaje estimulador que despierta en los trabajadores la necesidad de cambiar su estilo de vida, que interiorice en la conciencia del trabajador la necesidad de prevenir enfermedades ocupacionales, priorizando la promoción de salud, la mejora de las condiciones músculo-esqueléticas, de la calidad de vida durante la realización de sus actividades, la mejora de las condiciones de trabajo, el aumento de la productividad y, consecuentemente, la proyección humana de cada individuo dentro y fuera de su ambiente de trabajo. (GARCÍA, 1997)

Las pausas activas tiene como gran objetivo brindar al trabajador un bienestar en el desarrollo de sus actividades, a nivel físico, mental, social, organizacional etc., la aplicación del ejercicio físico en el lugar de trabajo, aporta tranquilidad y adecuación al desarrollo de las labores orientando y corrigiendo los vicios posturales adoptados, reducir las tensiones, dolor muscular y de manera especial aumentar la predisposición para el trabajo al prevenir enfermedades derivadas de hábitos laborales. (GARCÍA, 1997).

3.4.1.4. Beneficios de las Pausas Activas

El cuerpo humano está diseñado para estar en movimiento y no en reposo, el acelerado avance tecnológico en la actualidad nos ha obligado a permanecer el 80% en nuestros puestos de trabajo en una misma postura, convirtiendo a los trabajadores en personas sedentarias, las pausas activas están orientadas a que las personas recuperen energías para su desempeño eficiente del trabajo, a través de los ejercicios que revierten la fatiga muscular y el cansancio generado, promoviendo un beneficio para el organismo aportando en la conciencia del trabajador la importancia de cuidar la salud físico y mental laborales, reforzando la psiquis humana de manera positiva permitiendo que el individuo este más despierto y alerta, prevé enfermedades y mejora los procesos de pensamiento de capacidad de trabajo y fortaleciendo el sistema osteomuscular. (CAVALCANTE, 2004).

El aumento de la actividad física es uno de los componentes más importantes de un estilo de vida saludables vinculándose a beneficios físicos y mentales. La inactividad física aumenta la frecuencia y la duración de las incapacidades laborales lo cual presupone implicaciones desfavorables para el trabajador, para empres y para la sociedad. (CAVALCANTE, 2004).

Los beneficios que se obtienen por las pausas activas pueden clasificarse en:

- **Fisiológicos:** Provoca un aumento de la circulación sanguínea a nivel de la estructura muscular, mejorando la oxigenación de los músculos y tendones, previniendo las lesiones por esfuerzos repetitivos, mantiene un organismo saludable con disminución de

enfermedades psicosomáticas (fatiga, estrés, y sedentarismo), disminuye el esfuerzo en la ejecución de las tareas y mejora la condición del estado de salud general.

- **Psicológicos:** Estimula la autoestima y combate la depresión y la ansiedad, el cambio de rutina aumenta la capacidad de concentración en el trabajo; incentiva a los empleados a la práctica de la actividad física y por consiguiente muestra la preocupación de las empresas por sus funcionarios y mejora las relaciones de vida laboral de los empleados.
- **Sociales:** Promueve la integración social y favorece el sentido de grupo, fomenta la relación entre compañeros mejorando la imagen de la empresa despertando el surgimiento de nuevos líderes y es un fuerte factor motivacional estimulando la iniciativa, enseña a aceptar y superar derrotas favoreciendo el contacto personal.
- **Económicos:** Disminuye los gastos médicos, mejora la producción de la empresa y la efectividad y eficiencia de los trabajadores contribuyendo a la mejor organización del trabajo-Rol del trabajador.
- **Laborales:** Actúa de manera preventiva y compensatoria de la actividad desempeñada por cada uno de los integrantes de la empresa, ayuda a reducir los accidentes de trabajo, que pudieran estar vinculados con la postura laboral y la fatiga muscular. (CAVALCANTE, 2004)

3.4.1.5. Modelos de Pausas activas para organizaciones

Entre las preocupaciones que presentan las empresas es la de definir estrategias y establecer programas que privilegian la práctica y eficiencia de la gestión, la salud, la seguridad y el cuidado del medio ambiente, involucrando temas como la capacitación y la responsabilidad social, procurando obtener beneficios y proyectos orientados al bienestar de sus empleados para lograr mayor competitividad y productividad en los mismos. (GARCÍA, 1997)

3.4.1.6. Introducción al análisis de la satisfacción laboral

La satisfacción con el trabajo, es una de las variables más estudiadas en el ámbito del comportamiento organizacional, principalmente debido a las siguientes razones:

- Es uno de los resultados humanos del trabajo más importantes.
- Siempre ha estado, implícita o explícitamente, asociado al desempeño; lo que equivale a esperar que los trabajadores más satisfechos sean también los más productivos.

En verdad, la motivación es una variable que influye en mayor medida en el desempeño y los resultados productivos que la variable satisfacción. (CAVALCANTE, 2004)

3.4.1.7. Satisfacción laboral

Son innumerables las definiciones existentes del concepto de satisfacción en el trabajo, siendo posible categorizarlas de acuerdo a dos perspectivas distintas. En primer lugar, la satisfacción laboral se puede comprender como un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas. En este contexto, es preciso distinguir los conceptos de respuesta afectiva y respuesta emocional pues, aún que se encuentran relacionadas, no son sinónimas. Cuando utilizamos el término afecto, nos referimos a un fenómeno genérico y poco específico que puede incluir otros fenómenos, tales como las preferencias, las evaluaciones, los estados de ánimo y, las emociones. Las emociones serán una forma de afecto más compleja cuya duración es claramente más precisa que una reacción afectiva o estado de ánimo. Se centralizan, por norma, en objetos específicos y originan una serie de evaluaciones y reacciones corporales bien determinadas. (CAVALCANTE, 2004)

En una segunda perspectiva, se define el concepto de satisfacción en el trabajo como una actitud generalizada en relación al trabajo. Esa perspectiva considera el estudio de la satisfacción en el ámbito de las actitudes en el trabajo. En este contexto, las actitudes aparecen como asociaciones entre objetos y respectivas evaluaciones por parte de los individuos. (CAVALCANTE, 2004)

Las diversas orientaciones conceptuales consideran la satisfacción en el trabajo en determinados momentos como una actitud global y, en otros como un estado emocional o afectivo. Pero, independiente de la orientación conceptual, podemos identificar dos dimensiones distintas de la satisfacción en el trabajo. La primera dimensión es definida por

un abordaje unidimensional o abordaje global. En este caso la satisfacción es vista como una actitud con relación al trabajo en general, no resulta de la suma de los múltiples aspectos que caracterizan el trabajo, sino que depende de ellos. (CAVALCANTE, 2004)

La segunda dimensión se caracteriza por un abordaje multidimensional. Se considera que la satisfacción deriva de un conjunto de factores asociados al trabajo, y que es posible medir la satisfacción de personas en relación con cada uno de esos factores. En este sentido, sobresalen las siguientes dimensiones:

- La satisfacción con el jefe;
- La satisfacción con la organización;
- La satisfacción con los colegas de trabajo;
- La satisfacción con las condiciones de trabajo;
- La satisfacción con la progresión en la carrera;
- La satisfacción con las perspectivas de promoción;
- La satisfacción con las recompensas de los sueldos;
- La satisfacción con los subordinados;
- La satisfacción con la estabilidad en el empleo;
- La satisfacción con la cantidad de trabajo;
- La satisfacción con el desempeño personal;
- Satisfacción intrínseca en general. (CAVALCANTE, 2004)

Se puede detallar además la satisfacción considerando los siguientes parámetros a evaluar:

- La satisfacción con el trabajo, integrando la atracción intrínseca al trabajo, la variedad del trabajo, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos. (eventos o condiciones).
- La satisfacción con el sueldo, que considera la componente cuantitativa de la remuneración, y la forma cómo es distribuida por los empleados. (eventos o condiciones).

- La satisfacción con las promociones, incluyendo las oportunidades de formación y otros aspectos de base que dan soporte a la promoción. (eventos o condiciones)
- La satisfacción con el reconocimiento, comprendiendo elogios o críticas al trabajo realizado. (eventos o condiciones)
- La satisfacción con los beneficios, como las pensiones, la seguridad y las vacaciones. (eventos o condiciones)
- La satisfacción con el jefe, que incluye el estilo de liderazgo o las capacidades técnicas y administrativas, así como, cualidades al nivel de relación interpersonal. (eventos o condiciones).
- La satisfacción con los colegas de trabajo, caracterizada por las competencias de los colegas, el apoyo que esos prestan, la amistad que manifiestan. (Agentes)
- La satisfacción con las condiciones de trabajo, como por ejemplo el horario, los periodos de descanso, el lugar de trabajo y, los aspectos económicos. (Agentes)
- La satisfacción con la organización y con la dirección, destacándose las políticas de beneficios y salarios. (Agentes). (CAVALCANTE, 2004)

Los eventos o las condiciones que originan la satisfacción en el trabajo se traducen en cinco factores:

- El carácter intrínseco del trabajo;
- la remuneración;
- la promoción;
- la seguridad del empleo;
- las condiciones de trabajo.

Con respecto a los agentes, este autor hace referencia a la propia persona, los jefes, los colegas de trabajo, los subordinados, las características de la organización, entre otros.

En resumen, para definir el concepto de satisfacción en el trabajo es preciso considerar dos aspectos. Por un lado, debemos especificar los procesos psicológicos que constituyen la experiencia subjetiva de la satisfacción en el trabajo. En este caso, estamos en el dominio de las actitudes, pudiendo considerar sus componentes cognitivos, afectivos y de

comportamientos. El segundo aspecto se refiere a la identificación de las características asociadas al trabajo que producen esas experiencias subjetivas de satisfacción. (CAVALCANTE, 2004).

3.5. OPERATIVIDAD

El procedimiento experimental que englobó la presente investigación estuvo fraccionado en tres principales etapas, las cuales permitieron valorar la validez de las hipótesis planteadas y la formulación de las conclusiones experimentales.

3.5.1. Primera etapa. Valoración inicial de la satisfacción laboral

La primera etapa consistió en una valoración inicial de la satisfacción laboral que registraron cada uno de los integrantes de los grupos conformados por el personal administrativo del GAD Municipal del Cantón Guamote en cada uno de los tratamientos. Dicha valoración permitió conocer de manera cuantitativa los valores de partida referentes a la satisfacción laboral, lo cual permitió conocer y medir la influencia del programa de salud basado en pausas activas sobre el personal analizado. Para la cuantificación de la satisfacción laboral se utilizó un instrumento validado, específicamente la norma NTP 212: Satisfacción laboral: encuesta de evaluación, establecido dentro de la normativa española, en vista a que no se dispone de estándares nacionales para la valoración de dicho parámetro laboral.

Para la valoración inicial de la satisfacción se realizó una socialización con los trabajadores pertenecientes a cada tratamiento, en la cual se difundió en que consistió la investigación y como se debe realizar las encuestas para la valoración de las pausas activas.

3.5.2. Metodología NTP 212

En ausencia dentro de la normativa y legislación nacional de un instrumento acreditado de valoración de la satisfacción laboral se aplicó la norma española NTP 212 para la valoración cuantitativa de la satisfacción laboral dentro de la presente investigación. La NTP 212 es un instrumento español estandarizado para la valoración cuantitativa directa de

la satisfacción laboral de un grupo de interés por medio de la aplicación de una encuesta. La normativa en mención fue aplicada principalmente por las siguientes ventajas:

- La evaluación del cuestionario permite apreciar la manera como los diferentes colectivos de una organización sienten y valoran los distintos elementos de su trabajo, ya sean intrínsecos o extrínsecos al mismo.
- Es un medio rápido, aunque no muy preciso, de detectar áreas críticas o de realizar un sondeo de actitud equiparable a una auditoría del factor humano.
- Útil, para evaluar la receptividad y eficacia de determinadas políticas o acciones organizativas de personal de salud laboral y formativas, entre otras.
- Dada la sencillez y brevedad de la encuesta puede aplicarse a un amplio espectro de la población trabajadora, siempre que tenga un nivel elemental de comprensión lectora y vocabulario.

La aplicación de la NTP 212 consistió en dos principales pasos. En el primer paso se aplicó la encuesta a los trabajadores de interés, en base a los grupos con que se diseñó cada tratamiento. Para ello en primer lugar se explicó a los trabajadores como llenar la cada una de las encuestas para evitar errores involuntarios. El segundo paso a seguir consistió en la tabulación de los resultados obtenidos dentro de cada grupo analizado, reportando la puntuación de la satisfacción que los trabajadores registrado dentro de la encuesta para cada pregunta. Para la determinación del índice de satisfacción laboral (el cual tiene valores entre 0 y 1) se ejecutó el siguiente procedimiento:

- Se determinó los porcentajes correspondientes al grupo analizado en cada una de las casillas de clasificación
- Se multiplicó el porcentaje de las respuestas obtenidas en cada pregunta por el número de ponderación asignado y el total de la suma se dividió por 300. Con lo que los índices obtenidos oscilan entre un máximo de ponderación de 1 y un mínimo de cero.
- Posteriormente se realizó la zuma ponderada de las respuestas en base a la siguiente relación matemática:

$$i = (3M + 2B + P) / 300$$

donde M representa el porcentaje de las personas que manifestaron estar muy contentas, B el porcentaje de aquéllas que manifestaron estar bastante satisfechas y P el porcentaje de las que contestaron estar poco satisfechas.

3.5.3. Segunda etapa. Implementación del programa de salud

Para la implementación del programa de salud en primer lugar se desarrolló los procedimientos y directrices que englobaron dicho programa. Para la elaboración de los procedimientos se realizó un esquema general aplicado a cada uno de los tratamientos.

3.5.4. Tercera etapa

Una vez que se finalizó la ejecución del programa de salud se procedió a la valoración final de la satisfacción laboral de los integrantes de cada tratamiento con la utilización del mismo instrumento establecido dentro de la primera etapa, para la estandarización de los resultados.

3.6. MATRIZ DE OPERATIVIDAD

PROGRAMA	ACTIVIDAD	RECURSOS	ETAPA
Evaluación de los factores de riesgo psicosociales	Se realizó la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales presentes dentro del área administrativa en vista a que dichos riesgos tienen efecto directo sobre la satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora • Diario de campo • Matrices de evaluación y identificación de los riesgos 	Primera etapa
Evaluación de la satisfacción laboral	Por medio de encuentros establecidas dentro de la normativa española NTP 212 se valoró cuantitativamente la satisfacción laboral que registraron los integrantes de los grupos de análisis	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora • Impresora • Esferográficos • Encuestas 	Primera y tercera etapa
Implementación del programa de salud	Se ejecutó las pausas activas dentro de los grupos de análisis del área administrativa del GAD municipal.	<ul style="list-style-type: none"> • Infocus • Amplificación • Computadora 	Segunda etapa

CAPÍTULO IV

4. EXPOSICIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. COMPARACIÓN ESTADÍSTICA DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL ENTRE LOS TRATAMIENTOS.

4.1.1.1. Etapa previa a la implementación del programa de salud ocupacional

Para el desarrollo investigativo se estableció dentro del grupo de estudio 4 tratamientos, conformados por igual número de personal procedentes de la misma área de trabajo Administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote, para conocer si el número de procedimientos de pausas activas implementadas influye sobre la satisfacción laboral del grupo analizado. Para ello se realizó una valoración del Índice de Satisfacción Laboral tomando como referencia la normativa NTP 212: Satisfacción laboral: encuesta de evaluación establecida por el INSHT en los tratamientos antes y después de la implementación de las pausas activas.

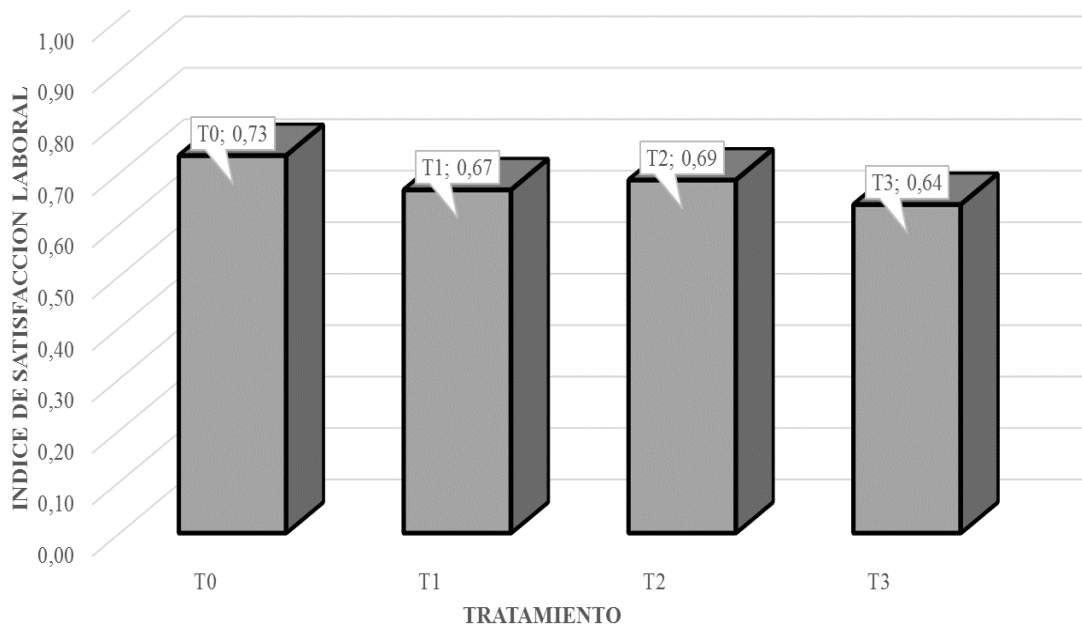
La razón por la cual se realizó la valoración en la etapa previa a la implementación de las pausas activas radica en el hecho que se busca analizar el cambio de la satisfacción laboral del grupo analizado generado únicamente por la implementación del programa de salud estructurado mediante la implementación de pausas activas, es por ello que se debió tener dentro de todos tratamientos una satisfacción laboral homogénea entre todos los integrantes para lograr aislando los restantes factores influyentes. Para la verificación del cumplimiento de la restricción anterior se realizó la valoración de la satisfacción laboral en los diferentes tratamientos (los cuales difieren únicamente en el número de procedimientos de pausas activas con que se estructuró el programa de salud), donde en el tratamiento T0 (grupo de control) se registró un índice de satisfacción laboral inicial igual a 0,7340 (valor promedio), en tanto que en los restantes tratamientos T1; T2 T T3 programa de salud conformado por la implementación de 1, 2 y 3 procedimientos de pausas activas se obtuvo un índice laboral igual 0,6680; 0,6840; 0,6360 en su orden, como se detalla en el cuadro 4.8 y gráfico 4.2.

Cuadro 4.8. Resultado de la valoración del índice de satisfacción laboral de los tratamientos en la etapa previa a la implementación del programa de salud ocupacional dentro del Personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote.

TRATAMIENTO	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% del intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
T0	5	0,7340	0,09915	0,04434	0,6109	0,8571	0,62	0,86
T1	5	0,6680	0,23690	0,10594	0,3739	0,9621	0,33	1,00
T2	5	0,6840	0,18064	0,08078	0,4597	0,9083	0,38	0,86
T3	5	0,6360	0,20268	0,09064	0,3843	0,8877	0,38	0,90
Total	20	0,6805	0,17527	0,03919	0,5985	0,7625	0,33	1,00

Autor: MD. Fernando Paúl Cepeda Arias

Gráfico 4.2. Valores promedio del índice de satisfacción laboral de los tratamientos en la etapa previa a la implementación del programa de salud ocupacional dentro del Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote



Autor: MD. Fernando Paúl Cepeda Arias

Fuente: Encuestas de satisfacción laboral aplicadas al personal administrativo

Como se verifica en el gráfico anterior, se puede inferir que al inicio de la investigación se presentó un grupo de análisis homogéneo, es decir, que los trabajadores del área administrativa que conformaron cada uno de los tratamientos en la fase inicial, sintieron y valoraron de igual manera cada uno de los elementos del trabajo, lo cual implica que la satisfacción laboral en cada uno de los tratamientos fue igual.

Para verificar si existen diferencias estadísticas entre las medias del índice de satisfacción laboral de los tratamientos en la etapa previa a la implementación del programa de salud se realizó el análisis ANOVA (en vista a que se debió comparar entre las medias de más de dos factores) a los resultados obtenidos, con un intervalo de confianza igual a 95% o $\alpha=0,05$ registrándose que no existen diferencias estadísticas entre tratamientos ($P\text{-valor} \geq 0,05$), como se describe en el cuadro 4.9.

Cuadro 4.9. Resultado del análisis ANOVA aplicado a los resultados de la valoración del índice de satisfacción laboral de los tratamientos en la etapa previa a la implementación del programa de salud.

Criterio	suma de cuadrados	gl	media cuadrática	f	sig.	discriminante
Entre grupos	0,025	3	0,008	0,239	0,868	P-valor \geq 0.05
Dentro de grupos	0,559	16	0,035	-	-	-
Total	0,584	19	-	-	-	-

Autor: MD. Fernando Paúl Cepeda Arias

Fuente: Encuestas de satisfacción laboral aplicadas al personal administrativo

Al no existir diferencias de carácter estadístico entre las medias de los tratamientos se puede indicar que el grupo analizado presentó una alta homogeneidad en la etapa previa a la implementación del Programa de Salud Ocupacional, es decir, que dentro del área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamate la satisfacción laboral que registraban cada uno de los integrantes de dicha área era similar, por lo cual, las respuestas posteriores de la satisfacción laboral respondieron únicamente a la influencia del programa de salud es decir a la implementación de las pausas activas y no a otros factores no deseados, con lo cual se aseguró que los resultados obtenidos y el análisis de las hipótesis sean lo más reales posibles y no se presenten errores aleatorios en los resultados.

Las diferencias en el valor de las medias de cada tratamiento no representan la existencia de diferencias de carácter estadístico, en vista a los resultados del análisis del ANOVA, es decir, que a pesar de que numéricamente el índice de satisfacción laboral

no sea el mismo para todos los casos, no existe estadísticamente argumentos para indicar que dichas diferencias se deban a factores determinantes, sino más bien, a la dispersión propia de los datos por la ligera diferencia en las respuestas que cada uno de los integrantes de cada tratamiento reflejo dentro de la evaluación de la satisfacción laboral en la etapa previa a la implementación del programa de Salud Ocupacional basado en el desarrollo de pausas activas.

La fundamentación por la cual se puede explicar los resultados obtenidos dentro del análisis ANOVA aplicado a las respuestas de cada tratamiento en la valoración de la satisfacción laboral (reflejada como índice de satisfacción laboral) en la etapa previa a la implementación del programa de salud se basa en el hecho de que para la percepción de los integrantes de un centro laboral en cuanto a la idoneidad de las condiciones laborales está regido por dos factores, externos e internos. Los factores internos son propios de la persona y son función de las características psicosociales de cada uno de los trabajadores, la cual generalmente varia, pero de una manera no perceptible. En tanto que los factores externos tienen que ver con la forma en cómo se gestiona la Seguridad y la Salud dentro del entorno laboral, es decir, cuan bien se realice las actividades de control de riesgos, mejoramiento del entorno laboral tanto físico como psicosocial y el seguimiento de la salud, factores que son únicos dentro de un mismo centro laboral.

Es por ello que si un grupo de individuos, a pesar de sus cualidades y características psicosociales diferentes, se desarrollan en un mismo entorno laboral percibirán de igual manera cuan bien desarrollado se encuentra la gestión de la seguridad y la salud, y es por ello que registrarán una satisfacción laboral similar.

4.1.1.2. Etapa posterior a la implementación del entre tratamiento programa de salud ocupacional

En base a la estructura de la presente investigación se realizó la valoración de la satisfacción laboral en la etapa posterior a la implementación del programa de salud estructurado con la implementes de diferentes cantidades de procedimientos de pausas activas en base a la formulación de los tratamientos para conocer la influencia del programa sobre la satisfacción laboral dentro del grupo analizado.

En el cuadro 4.10 y gráfico 4.3 se detallan los resultados del índice de satisfacción laboral de cada uno de los tratamientos en la etapa posterior a la implementación del programa de salud, donde se evidencia que el tratamiento T0 (0 procedimientos de pausas activas) presentó un valor en la satisfacción laboral inferior a los restantes tratamientos, en vista que en el grupo control se obtuvo un valor promedio igual a 0,6380; en tanto que para el tratamiento T1 (1 procedimiento), T2 (2 procedimientos) y T3 (3 procedimientos) se obtuvieron valores en la satisfacción laboral iguales a 0,8860; 0,8080 y 0,8940 en su orden.

Para verificar la existencia de diferencias estadísticas entre los resultados de la satisfacción laboral obtenidos en cada tratamiento en la etapa posterior a la aplicación del programa de salud se procedió a la ejecución de un análisis ANOVA, en el cual se registró que existen diferencias altamente significativas ($P\text{-valor} \leq 0.05$) entre las medias de los tratamientos, como se muestra en el cuadro 4.11.

Cuadro 4.10. Resultado del análisis ANOVA aplicado a los resultados de la valoración del índice de satisfacción laboral de los tratamientos en la etapa posterior a la implementación del programa de salud.

CRITERIO	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	Discriminante
Entre grupos	0,213	3	0,071	9,527	0,001	$P\text{-valor} \leq 0.05$
Dentro de grupos	0,119	16	0,007	-	-	-
Total	0,330	19	-	-	-	-

Autor: MD. Fernando Paúl Cepeda Arias

Fuente: Encuestas de satisfacción laboral aplicadas al personal administrativo

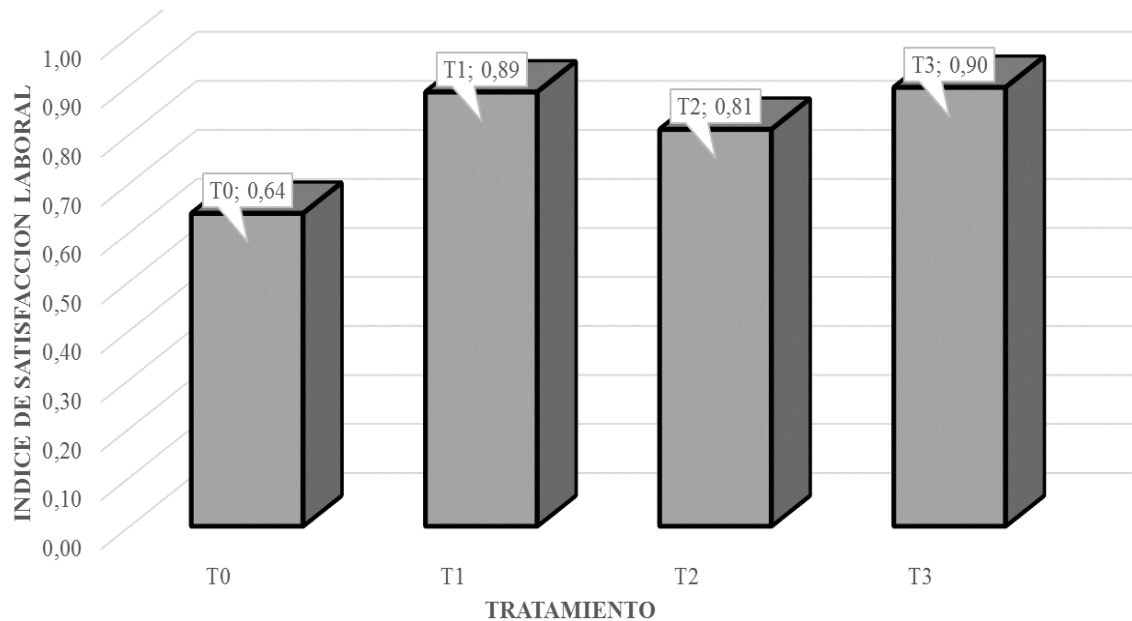
Cuadro 4.11. Resultado de la valoración del índice de satisfacción laboral de los tratamientos en la etapa posterior a la implementación del programa de salud ocupacional dentro del Personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote.

TRATAMIENTO	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% del intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
T0	5	0,6380	0,11256	0,05034	0,4982	0,7778	0,48	0,76
T1	5	0,8860	0,08562	0,03829	0,7797	0,9923	0,81	1,00
T2	5	0,8080	0,09094	0,04067	0,6951	0,9209	0,71	0,90
T3	5	0,8940	0,03715	0,01661	0,8479	0,9401	0,86	0,95
Total	20	0,8065	0,13188	0,02949	0,7448	0,8682	0,48	1,00

Autor: MD. Fernando Paúl Cepeda Arias

Fuente: Encuestas de satisfacción laboral aplicadas al personal administrativo

Gráfico 4.3 Valores promedio del índice de satisfacción laboral de los tratamientos en la etapa posterior a la implementación del programa de salud ocupacional dentro del Personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote



Autor: MD. Fernando Paúl Cepeda Arias

Fuente: Encuestas de satisfacción laboral aplicadas al personal administrativo

En el gráfico anterior se puede evidenciar la diferencia en el valor de las medias existente entre la satisfacción laboral del tratamiento T0 frente a los tratamientos restantes. A los resultados expuestos se integra los resultados de la prueba ANOVA, aplicada entre las medias de los tratamientos en la etapa posterior a la aplicación del programa de salud basado en la aplicación de pausas activas se aplicó la prueba de TUKEY para la separación de medias, obteniéndose los resultados registrados en el cuadro 4.12, donde se puede verificar la existencia de diferencias estadísticas altamente significativas ($P\text{-valor} \leq 0.05$) entre los tratamientos T0 y T1, tratamientos T0 y T2 y tratamientos T0 y T3, en tanto que entre los tratamientos T1 y T2, tratamientos T1 y T3, y tratamientos T2 y T3 no existen diferencias estadísticas, lo cual permite inferir que las diferencias en los valores de la satisfacción laboral registrada entre los tratamientos no se debe a las aleatoriedades existentes dentro de los resultados, si no que la implementación del programa de salud ejerce una influencia positiva sobre la satisfacción laboral de los grupos analizados.

Cuadro 4.12. Resumen de los resultados de la prueba de TUKEY aplicado a las medias de los tratamientos en la etapa posterior a la implementación del programa de salud.

TRATAMIENTO	N	Subconjunto para alfa = 0.05	
		1	2
T0	5	0,6380	
T1	5		0,8080
T2	5		0,8860
T3	5		0,8940
Sig.		1,000	0,417

Autor: MD. Fernando Paúl Cepeda Arias

Fuente: Encuestas de satisfacción laboral aplicadas al personal administrativo

En base a los resultados obtenidos en el análisis de ANOVA y la prueba de separación de TUKEY se puede inferir en que al aplicar un Programa de Salud Ocupacional basado en la implementación de pausas activas se genera un incremento en la satisfacción laboral dentro de un grupo de trabajo, en vista a que existen diferencias significativas entre el grupo de control (en el cual no se aplicaron pausas activas) y los restantes tratamientos (en los cuales se aplicaron pausas activas en diferente cantidad y tipo).

No obstante, al aplicar diferentes cantidades y tipos de pausas activas dentro de un programa de salud ocupacional se registra un igual incremento de la satisfacción laboral dentro del grupo analizado para todos los casos, en vista a que no existieron diferencias de carácter estadístico entre las medias de los tratamientos T1; T2 y T3, como se detalla en el cuadro número 4.13.

Cuadro 4.13. Resultados de la prueba de TUKEY aplicado a las medias de los tratamientos en la etapa posterior a la implementación del programa de salud.

(I) TRATAMIENTO	(J) TRATAMIENTO	Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
T0	T1	-0,24800*	0,05445	0,002**	-0,4038	-0,0922
	T2	-0,17000*	0,05445	0,030**	-0,3258	-0,0142
	T3	-0,25600*	0,05445	0,001**	-0,4118	-0,1002
T1	T0	0,24800*	0,05445	0,002**	0,0922	0,4038
	T2	0,07800	0,05445	0,498	-0,0778	0,2338
	T3	-0,00800	0,05445	0,999	-0,1638	0,1478
T2	T0	0,17000*	0,05445	0,030	0,0142	0,3258
	T1	-0,07800	0,05445	0,498	-0,2338	0,0778
	T3	-0,08600	0,05445	0,417	-0,2418	0,0698
T3	T0	0,25600*	0,05445	0,001**	0,1002	0,4118
	T1	0,00800	0,05445	0,999	-0,1478	0,1638
	T2	0,08600	0,05445	0,417	-0,0698	0,2418

*. La diferencia de medias es significativa en el nivel 0.05.

**.. Diferencia altamente significativa

Autor: MD. Fernando Paúl Cepeda Arias

4.2. COMPARACIÓN ENTRE LOS RESULTADOS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ETAPAS PREVIA Y POSTERIOR A LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD BASADO EN LA APLICACIÓN DE PAUSAS ACTIVAS.

Para determinar la existencia de una relación entre la implementación de un programa de salud ocupacional basado en la aplicación de procedimientos para pausas activas y la satisfacción laboral del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote se valoró el índice de satisfacción laboral dentro del grupo de estudio en dos etapas, la primera etapa inicial correspondió a la fase de la investigación previa a la implementación de las pausas activas, en tanto que la segunda etapa fue la fase posterior a la implementación de las pausas activas.

La valoración del índice de satisfacción laboral inicial permitió conocer las condiciones con que se desarrollaban los trabajadores del área administrativa previo a la implementación del programa de salud ocupacional estructurado con la aplicación de las pausas activas, en tanto que la valoración final del índice de satisfacción laboral permitió conocer, el contraste con los datos iniciales, la existencia de una relación entre estímulo-respuesta en base la metodología de experimentación formulada, es decir, la influencia que ejerce sobre la satisfacción laboral la implementación del programa de salud, con lo cual se logró la comprobación de las hipótesis y la formulación de las conclusiones en base a los objetivos establecidos para el desarrollo de la presente investigación.

Para verificar la existencia de diferencias estadísticas entre los resultados de la satisfacción laboral de las etapas previas y posterior a la implementación del Programa de Salud se aplicó la prueba T de Student, en vista a que las muestras son independientes y contemplan valores paramétricos. Para ello se realizó en primer lugar la comprobación de la distribución normal de los dos grupos de datos (índice de satisfacción laboral de las etapas previa y posterior a la implementación del programa de salud, obteniéndose los resultados descritos dentro del cuadro 4.14; donde se puede verificar que para ambas etapas la distribución de los datos sigue una tendencia normal ($P\text{-valor} \geq 0.05$ para ambos casos), condición para poder aplicar la prueba T de Student.

Cuadro 4.14. Resultados de la prueba de normalidad aplicada a los resultados de la satisfacción laboral valorada en las etapas previa y posterior a la implementación del programa de salud.

VARIABLE	ETAPA	Prueba Shapiro-Wilk			
		Estadístico	gl	Sig.	Discriminante
ÍNDICE DE SATISFACCIÓN LABORAL	Previa	0,946	20	0,307	P-valor \geq 0.05
	Posterior	0,925	20	0,123	P-valor \geq 0.05

Autor: MD. Fernando Paúl Cepeda Arias

Fuente: Encuestas de satisfacción laboral aplicadas al personal administrativo

En vista a que la distribución de los datos es normal se procedió a aplicar la prueba de igualdad de varianza entre los resultados de ambas etapas (previa y posterior), obteniéndose los resultados descritos en el cuadro 4.15; donde se verifica que los datos de ambos grupos presentan iguales varianzas (P-valor \geq 0.05), cumpliendo el segundo requisito para la correcta aplicación de la prueba T de Student.

Cuadro 4.15. Resultados de la prueba de igualdad de varianza aplicada a los resultados de la satisfacción laboral valorada en las etapas previa y posterior a la implementación del programa de salud.

VARIABLE	Criterio	Prueba de Levene de igualdad de varianzas		
		F	Sig.	Discriminante
ÍNDICE DE SATISFACCIÓN LABORAL	Se asumen varianzas iguales	0,582	0,450	P-valor \geq 0.05
	No se asumen varianzas iguales	-	-	-

Autor: MD. Fernando Paúl Cepeda Arias

Fuente: Encuestas de satisfacción laboral aplicadas al personal administrativo

Al verificar la normalidad de los datos y la igualdad de las varianzas de las respuestas del índice de la satisfacción laboral de las etapas previas y posterior a la aplicación de las pausas activas se procedió a la aplicación de la prueba T de Student (con $\alpha=0.05$), obteniéndose los resultados descritos en el cuadro 4.17; donde se puede verificar que existen diferencias estadísticas ($P\text{-valor}\geq 0.05$) altamente significativas entre las medias de la satisfacción laboral registrada en las etapas previa y posterior a la aplicación del programa de salud ocupacional estructurado con diferentes pausas activas, es decir, que dentro de un grupo de trabajo procedente de la misma área si se aplica un programa de salud ocupacional se generara un incremento en la satisfacción laboral, en vista a que en la etapa posterior se obtuvo un índice de satisfacción mayor al registrado en la etapa previa (0,6805 y 0,8065 respectivamente), como se describe en el cuadro 4.16 y gráfico 4.3; los resultados referentes a la estadística descriptiva fueron determinados por medio del software estadístico SPSS 24, para ello se introdujo la base de datos referente al índice de satisfacción laboral, considerando la clasificación de los grupos de análisis (tratamientos), obteniéndose de manera directa los estadísticos descriptivos.

Los resultados obtenidos se respaldan en el hecho que la satisfacción laboral está en función de factores relacionados con la gestión de la seguridad y la salud ocupacional, es decir, que en un entorno laboral donde se implementen instrumentos y herramientas de gestión para el aseguramiento de la seguridad y la promoción de la salud los integrantes del centro percibirán una mayor satisfacción laboral.

En vista a que se comprobó la existencia de diferencias estadísticas, por medio del análisis ANOVA, entre las medias de los tratamientos T0 frente a los tratamientos T1; T2; y T3 y por medio de la prueba T de Student se verificó la existencia de diferencias estadísticas entre las medias de la satisfacción laboral en la etapa previa frente a la etapa posterior a la implementación del programa de salud basado en la aplicación de pausas activas en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote se acepta la hipótesis principal, es decir que se verificó que mediante el diseño e implementación de un programa de salud ocupacional basado en la aplicación de pausas activas en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote se mejora la satisfacción laboral, lo cual puede replicarse en centros laborales similares obteniendo resultados equivalentes dentro de la gestión de la seguridad y la salud ocupacional y el control de los riesgos de carácter psicosocial que afectan a las labores principalmente dentro del nivel administrativo.

Cuadro 4.16 Resultados de la prueba T de Student aplicada a los resultados de la satisfacción laboral valorada en las etapas previa y posterior a la implementación del programa de salud.

VARIABLE	CRITERIO	prueba T para la igualdad de medias						
		T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
							Inferior	Superior
ÍNDICE DE SATISFACCIÓN LABORAL	Se asumen varianzas iguales	-2,569	38	0,014**	-0,12600	0,04905	-0,22529	-0,02671
	No se asumen varianzas iguales	-2,569	35,292	0,015**	-0,12600	0,04905	-0,22554	-0,02646

**ALTAMENTE SIGNIFICATIVO.

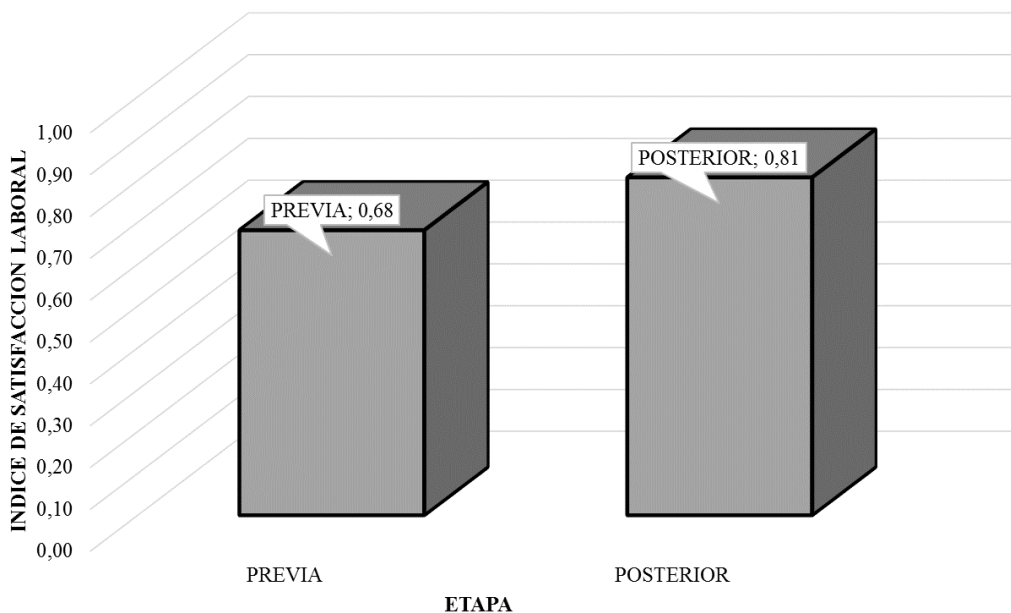
Autor: MD. Fernando Paúl Cepeda Arias

Cuadro 4.17. Estadística descriptiva de los resultados de la valoración de la satisfacción laboral en las etapas previa y posterior a la implementación del programa de salud

VARIABLE	ETAPA		Estadístico	Error estándar	
ÍNDICE DE SATISFACCIÓN LABORAL	PREVIA	Media	0,6805	0,03919	
		95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	0,5985	-
			Límite superior	0,7625	-
		Media recortada al 5%	0,6822	-	
		Mediana	0,6900	-	
		Varianza	0,031	-	
		Desviación estándar	0,17527	-	
		Mínimo	0,33	-	
		Máximo	1,00	-	
		Rango	0,67	-	
		Rango intercuartil	0,18	-	
		Asimetría	-0,477	0,512	
		Curtosis	0,079	0,992	
		POSTERIOR	Media	0,8065	0,02949
	95% de intervalo de confianza para la media		Límite inferior	0,7448	-
			Límite superior	0,8682	-
	Media recortada al 5%		0,8139	-	
	Mediana		0,8600	-	
	Varianza		0,017	-	
	Desviación estándar		0,13188	-	
	Mínimo		0,48	-	
	Máximo		1,00	-	
	Rango		0,52	-	
Rango intercuartil	0,19	-			
Asimetría	-0,943	0,512			
Curtosis	0,670	0,992			

Autor: MD. Fernando Paúl Cepeda Arias

Gráfico 4.4 Valores promedio del índice de satisfacción laboral valorado en las etapas previa y posterior a la implementación del programa de salud ocupacional dentro del Personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote



Autor: MD. Fernando Paúl Cepeda Arias

En base a los resultados descritos dentro del gráfico anterior se puede concluir que la implementación de un programa de salud estructurado con la aplicación de pausas activas dentro del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guamote mejora la satisfacción laboral del grupo analizado en vista a que contrarresta los efectos negativos ocasionados por los riesgos psicosociales no controlados descritos en la matriz de riesgos.

4.3. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Criterios de comprobación de la hipótesis general

Para la comprobación de la hipótesis con que se ejecutó el presente trabajo de investigación se estableció la siguiente relación matemática:

- **Aceptación de la hipótesis:** el programa de salud mejora la satisfacción laboral

$$\mu_1 \neq \mu_2$$

- **Rechazo de la hipótesis:** el programa de salud no mejora la satisfacción laboral

$$\mu_1 = \mu_2$$

Dónde:

- μ_1 : media poblacional del índice de satisfacción laboral antes de la implementación del programa de salud
- μ_2 : media poblacional del índice de satisfacción laboral posterior a la implementación del programa de salud

En vista a que se determinaron diferencias significativas entre las medias de la satisfacción laboral los diferentes tratamientos (mediante la prueba ANOVA) posterior a la implementación del programa de salud basado en pausas activas y además existieron diferencias entre las medias de la satisfacción laboral entre las etapas inicial (antes de la implementación del programa de salud) y la final (posterior a la implementación del programa de salud), determinadas por medio de la prueba T de Student se determina que

$$\mu_1 \neq \mu_2$$

Por ende, se acepta la hipótesis con lo cual se puede asegurar que la implementación de un programa de salud basado en la ejecución de pausas activas mejoró la satisfacción laboral de los trabajadores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guamote

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Se realizó el diseño e implementación de un programa de salud ocupacional estructurado a base de la aplicación de pausas activas dentro del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote, logrando la mejora de la satisfacción laboral de los grupos analizados.
- Se instauró procedimientos operativos para la ejecución de pausas activas dentro del personal encargado del seguimiento de la salud del GAD Municipal del Cantón Guamote, logrando la mejora del índice de satisfacción laboral dentro del grupo analizado.
- Con la implementación del programa de salud aplicado dentro del área administrativa del GAD Municipal del cantón Guamote se incrementó la satisfacción laboral del grupo analizado, en vista que dentro de la etapa inicial (previa a la implementación del programa de salud) el grupo analizado presentó un índice de satisfacción laboral igual a 0,68; en tanto que en la etapa final (es decir posterior a la implementación del programa de salud) se alcanzó un índice de satisfacción laboral igual a 0,81.
- Con la aplicación del programa de salud dentro del área administrativa se incrementó la calidad de vida del personal del área administrativa del GAD del Cantón Guamote, en vista a que los índices de satisfacción laboral incrementaron, factor del entorno laboral que se relaciona de manera directa con la calidad de vida.

5.2. RECOMENDACIONES

- Se recomienda mantener la ejecución de las pausas activas dentro del área administrativa del GAD Municipal del Cantón Guamote, en vista a que si se detiene la ejecución de las mismas se retornara a las condiciones iniciales donde el índice de satisfacción laboral era relativamente bajo.
- Se recomienda incrementar la capacitación dentro del personal del área administrativa del GAD Municipal del cantón Guamote referente a buenas relaciones laborales, debido a que dentro de la evaluación de los riesgos psicosociales se registró una incidencia alta de conflictos laborales, los cuales afectan directamente a la satisfacción que registran los integrantes del grupo laboral.
- Se recomienda replicar los resultados obtenidos dentro de la presente investigación en los centros laborales donde se registre la incidencia de factores de riesgo psicosociales que afecten a la satisfacción laboral del grupo.

5.3. BIBLIOGRAFÍA

1. **ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. (2008).** *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.* Montecristi: ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE.
2. **ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD. (2013).** “*Incidencia de aplicación de Programa de Pausas Activas en Faena de Cultivo de Ostiones*”. Coquimbo: FUCYT.
3. **CORTES, D. (2007).** *Técnicas de prevención de riesgos Laborales.* Madrid: Tebar.
4. **DEPARTAMENTO DE ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. (2009).** *Guía de prevención de riesgos psicosociales.* Andalucía: Lienzo Gráfico.
5. **HERNÁNDEZ, Z. (2005).** *Seguridad e Higiene Industrial.* México: Limusa.
6. **LETAYF, A. (1994).** *Seguridad, Higiene y Control Ambiental.* México: Editorial McGraw-Hill.
7. **MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. (2009).** *Manual para el profesor de Seguridad y Salud en el Trabajo.* MADRID: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
8. **MINISTERIO DEL TRABAJO. (2005).** *CODIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO.* QUITO: H. CONGRESO NACIONAL.
9. **ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2001).** *ENCICLOPEDIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

10. **ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (1948).** *Constitución de la Organización Mundial de la Salud.* Nueva York: Conferencia Sanitaria Internacional.

11. **PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. (1986).** *REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.* QUITO: REGISTRO OFICIAL.

12. **SIMONDS, G. (1996).** *La Seguridad Industrial: Su administración.* México: Editorial Alfa Omega.

ANEXOS

Anexo 1. Proyecto de Investigación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

VICERRECTORADO DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

INSTITUTO DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN SEGURIDAD INDUSTRIAL MENCIÓN EN PREVENCIÓN DE
RIESGOS Y SALUD OCUPACIONAL**

DECLARACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE SALUD
OCUPACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE
MEDIANTE LA APLICACIÓN DE PAUSAS ACTIVAS PARA MEJORAR LA
SATISFACCIÓN LABORAL”.**

PROPONENTE

FERNANDO PAÚL CEPEDA ARIAS

RIOBAMBA - ECUADOR

2016

1. TEMA

Diseño e implementación de un programa de salud ocupacional en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote mediante la aplicación de pausas activas para mejorar la satisfacción laboral.

2. PROBLEMATIZACIÓN

2.1. Ubicación del sector donde se va a realizar la investigación

El presente trabajo de investigación se llevará a cabo dentro del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guamote, el cual se encuentra ubicado entre las calles 10 de agosto y Abelardo Montalvo en el cantón Guamote, provincia de Chimborazo.

2.2. Situación problemática

Los factores de riesgos psicosociales han incrementado en importancia notablemente en las últimas décadas, debido a la profundización en las investigaciones y constante preocupación por las enfermedades que se derivan de los riesgos psicosociales, condición desfavorable que se magnifica por la cantidad de trabajadores que han sido afectados y que ya registran enfermedades de carácter laboral. En 1966, mucho antes de que el estrés en el trabajo y factores psicosociales se convirtieran en expresiones habituales, se presentó al Ministro de Sanidad Estadounidense (Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos 1966) un informe especial titulado “Protecting the Health of Eighty Million Workers — A National Goal for Occupational Health”. El informe se elaboró bajo los auspicios del National Advisory Environmental Health Committee con el fin de orientar los programas federales de salud en el trabajo. Entre otras muchas observaciones se señalaba en él que el estrés psicológico era un hecho cada vez más frecuente en el lugar de trabajo, donde presentaba “nuevas y sutiles amenazas para la salud mental” y un posible riesgo de trastornos somáticos, como enfermedades cardiovasculares.

Como factores que contribuían a esa situación se indicaban el cambio tecnológico y las crecientes exigencias psicológicas del trabajo. El informe concluía con una lista de más de 20 “problemas urgentes” que precisaban de una atención prioritaria, entre ellos la salud

mental en el trabajo y los factores del lugar de trabajo que contribuían a esa situación. La comunicación impartida mediante dicho informe fue posteriormente corroborada presentándose un alto nivel de exactitud en las proyecciones.

Actualmente se dispone de numerosas evidencias científicas que confirman que la exposición a los factores de riesgo psicosocial afecta a la salud. A corto plazo se manifiesta a través de lo que denominamos estrés, que incluye diversos aspectos de la salud física, mental y social. A largo plazo la exposición a los riesgos psicosociales puede provocar alteraciones cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinas, musculo-esqueléticas y de la salud mental. La importancia de estos riesgos es hoy en día innegable y tanto es así que la misma Unión Europea los ha considerado como actuación prioritaria en sus nuevas estrategias sobre seguridad y salud laboral para el periodo 2002-2006 presentada en Barcelona en el año 2002.

Uno de los principales inconvenientes derivados de los factores de riesgo están representados por la incidencia de la insatisfacción laboral en el entorno de trabajo, lo cual produce que los trabajadores pierdan totalmente el compromiso con la organización y con los objetivos a cumplir, presentando además una actitud incorrecta que afecta a las relaciones laborales.

2.3. Formulación del problema

¿Con el diseño y la implementación de un programa de salud ocupacional para el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Guamote se logrará la mejora en la satisfacción laboral basado en la aplicación de pausas activas?

2.4. Problemas derivados

- ¿Con la implementación de procedimientos operativos básicos dentro del personal responsable del seguimiento de la salud del GAD Municipal del Cantón Guamote se alcanzará una mejora en la gestión en la prevención de enfermedades profesionales?

- ¿Cómo es que se logra Disminuir los casos de estrés laboral dentro del área administrativa producto del exceso de trabajo mental con la implementación de pausas activas?
- ¿Cómo se presentará la satisfacción laboral dentro de los trabajadores del área administrativa del GAD Municipal del Cantón Guamote con la implementación de un programa de salud basado en la aplicación de pausas activas?

3. JUSTIFICACIÓN

La gestión de la seguridad representa todas las metodologías que se aplican para la prevención de la incidencia de enfermedades de carácter personal. Dentro de la gestión de la salud es primordial implementar programas de salud que permitan disminuir la vulnerabilidad de los trabajadores frente a las condiciones desfavorables del entorno laboral, lo cual además genera que el trabajador se sienta más seguro en su laborar, es decir que incrementa su satisfacción laboral.

La insatisfacción laboral que se registra en los entornos de trabajo con riesgos psicosociales no controlados no solo incide sobre la forma y la actitud con que los trabajadores asumen sus funciones y responsabilidades, sino además representan un síntoma de que existen potenciales repercusiones sobre la salud psicológica y social de los trabajadores producto de la inexistencia de gestión o ineficiencia de la misma en el control de dichos riesgos, condición que podría agravarse y conllevar a enfermedades de carácter psicosomáticas que incluso podrían derivarse en la muerte y que en la mayoría de los casos son controlables y evitables con la aplicación de programas que prevengan enfermedades del tipo psicosocial que se fundamentan en herramientas de gestión muy prácticas y aplicables, como lo son las pausas activas.

Dentro del desarrollo procedimental de la unidad de salud del GAD Municipal del cantón Guamote no se dispone de una metodología procedimental que permita realizar el seguimiento y control de la salud de los trabajadores del área administrativa, lo cual incide ampliamente sobre la satisfacción laboral y diversos aspectos psicosociales del lugar de trabajo. Es por ello que surge la necesidad imperante de establecer, implementar y

mantener un programa de salud que permita prevenir y proteger a los trabajadores del área administrativa de los riesgos psicosociales que guardan estrecha relación con la satisfacción laboral y demás condiciones laborales mencionadas, logrando mejorar la calidad de los servicios y ambiente de trabajo.

Cabe recalcar además que dentro del ámbito laboral la implementación de pausas activas periódicas genera mayor productividad, incremento en la creatividad y mejora la actitud de los trabajadores, beneficios que son más representativos en el personal administrativo, el cual se encuentra permanentemente en un estado de estrés y carga mental excesiva.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Diseñar e implementar un programa de salud ocupacional en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote mediante la aplicación de pausas activas para mejorar la satisfacción laboral.

4.2. Objetivos Específicos

- Instaurar procedimientos operativos dentro del personal encargado del seguimiento de la salud del GAD Municipal del Cantón Guamote que permitan mejorar la gestión en la prevención de enfermedades profesionales.
- Disminuir los casos de estrés laboral dentro del área administrativa producto del exceso de trabajo mental con la implementación de pausas activas.
- Incrementar la satisfacción laboral de los trabajadores del área administrativa del GAD Municipal del Cantón Guamote con la implementación de un programa de salud basado en la aplicación de pausas activas.

5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

5.1. Antecedentes de Investigaciones anteriores

Dentro de la gestión de la unidad de seguridad y salud ocupacional del GAD Municipal del cantón Guamote no se registra la elaboración de trabajos de carácter investigativo referente al seguimiento y promoción de la salud de los trabajadores, no obstante, la información y documentación con que consta el repositorio documental se ha desarrollado en base a procedimientos de carácter técnico y no de carácter investigativo.

5.2. Fundamentación Científica

Se detalla dentro de la fundamentación teórica de los riesgos la relación directa entre las condiciones del entorno del trabajo y la satisfacción laboral, es decir, en un entorno laboral deficiente la percepción de la satisfacción laboral será de igual manera precaria. Existe además el conocimiento científico concerniente a la relación entre la gestión adecuada de la seguridad y la salud ocupacional con la mejora del entorno laboral, gestión basada principalmente en la implementación de programas y procedimientos para la prevención, protección, promoción y seguimiento de la salud de los trabajadores.

Es por ello que al aplicar un programa de salud ocupacional que integre las pausas activas dentro de la gestión de los riesgos se puede esperar que el entorno laboral sea mas sano y seguro, lo cual imprime en los trabajadores una sensación de confianza en su trabajo, compromiso con los objetivos y responsabilidades, es decir, la satisfacción laboral del grupo de trabajo se ve ampliamente mejorada.

5.2.1. Fundamentación Epistemológica

La generación, aplicación, replicación y comprobación de los conocimientos implícitos dentro de la presente investigación seguirán la siguiente estructura epistemológica:

- Recopilación de fundamentos teóricos comprobados referentes a la investigación (plasmados dentro del marco teórico).
- Análisis del problema.
- Formulación y proyección de posibles soluciones.
- Planteamiento de los resultados a obtener.
- Planteamiento de hipótesis.
- Predicción lógica de los resultados.
- Experimentación con los tratamientos (establecidos por grupos estructurados del personal del área administrativa del GAD Municipal del cantón Guamote.
- Comprobación estadística de los datos cuantificados.
- Formulación de los nuevos conocimientos (en forma de conclusiones)

5.2.2. Fundamentación Axiológica

Los juicios de valor que regirán la presente investigación estarán establecidos por las pruebas estadísticas establecidas para dar tratamientos a los resultados y la comprobación de las hipótesis.

5.3. Fundamentación Teórica.

5.3.1. EL TRABAJO Y LA SALUD

Con la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el nuevo enfoque de la normativa comunitaria, se va a afrontar esta materia desde un punto de vista integral y más amplio, o sea, desde el concepto de “La Seguridad y Salud Laboral” y de sus especialidades: La Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial, la Ergonomía y Psicología aplicada y la Medicina del Trabajo.

El campo de actuación de estas especialidades va a estar centrado en las condiciones de trabajo de las personas, para preservar la seguridad y la salud laboral de las mismas.

CUADRO 1. Clasificación de la gestión y objetivos de la seguridad y salud en el trabajo

CAMPO GENERAL DE LA PREVENCIÓN		ACCIDENTE DE TRABAJO	ENFERMEDAD PROFESIONAL	DISCONFORT (INSATISFACCIÓN)
Ambiente y entorno físico		Seguridad	Higiene Industrial	Ergonomía
Hombre / mujer	Condiciones Físicas	Medicina del trabajo		
	Condiciones Psíquicas	Psicosociología aplicada, motivación, formación, adiestramiento		

5.3.1.1. EL TRABAJO

El trabajo se puede definir como “toda actividad social organizada que, a través de la combinación de recursos de naturaleza diversa (medios humanos, materiales, energía, tecnología, organización), permite alcanzar unos objetivos y satisfacer unas necesidades”.

A lo largo de la Historia, el trabajo de las personas ha ido cambiando. Durante una amplia etapa histórica, la organización del trabajo estuvo basada en el sistema de gremios, principalmente artesanales, agrupados por oficios. El taller, regido por un maestro-artesano, con sus oficiales y aprendices, va a ser el típico centro de trabajo de esta época a partir del siglo XVII, con la llegada de la Revolución Industrial, se rompe el sistema de trabajo gremial, extendiendo el número de trabajadores asalariados. La incorporación de nuevas tecnologías al sistema productivo obligaba a un cambio constante en las condiciones de trabajo. La máquina pasó a efectuar un gran número de labores que tradicionalmente realizaban los artesanos. Así, el trabajador tuvo que adaptarse a la máquina, en áreas de la productividad.

El progreso tecnológico, unido al movimiento obrero, ha posibilitado el progreso social, mejorando la calidad de vida y las condiciones de trabajo, eliminando riesgos, pero también dando lugar a la aparición de otros nuevos.

5.3.1.2. LA SALUD

La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió en 1946 la salud como “el estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de enfermedad o dolencia”. Esta concepción, con este triple equilibrio somático-psíquico-social, es un tanto idealista, utópica y, por tanto, difícil de alcanzar.

5.3.2. LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

El accidente suele ser el último eslabón de una cadena de anomalías del proceso productivo a las que muchas veces solamente se presta la atención necesaria cuando el accidente ya se ha producido. Entre estas anomalías podemos encontrar los errores, a veces organizativos, los incidentes, las averías, los defectos de calidad, etc.

Para incorporar estas consideraciones a la actividad preventiva, puede ser útil considerar esta otra definición del accidente, que podemos denominar “técnico-preventiva”: “Accidente de trabajo es todo suceso anormal, no querido ni deseado, que se produce de forma brusca e inesperada, aunque normalmente es evitable, que rompe la normal continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas”

5.3.3. LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES

La salud de los trabajadores puede alterarse no sólo como consecuencia de un accidente de trabajo, sino también debido a la aparición de enfermedades que, al surgir en el mundo del trabajo, tienen la denominación de “enfermedades profesionales” La Organización Mundial de la Salud (OMS) emplea el término “enfermedades relacionadas con el trabajo” para referirse no sólo a las enfermedades profesionales, sino también a aquellas en las que las condiciones de trabajo pueden contribuir como uno más de los factores causales.

Así como en el caso de los accidentes de trabajo sus consecuencias casi siempre ponen de manifiesto que éstos se han producido como consecuencia del desempeño de un trabajo, no

es fácil en ocasiones probar el origen laboral de las enfermedades profesionales, estén o no calificadas legalmente como tales.

5.3.4. SERVICIOS DE SALUD DENTRO DE LAS EMPRESAS

5.3.4.1. Generalidades

La prestación de servicios de salud en el trabajo implica realizar actividades en el lugar de trabajo con el fin de proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores, así como mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Estos servicios se prestan por profesionales de la salud en el trabajo que actúan individualmente o integrados en servicios especiales de la empresa o en servicios externos. El campo de la salud en el trabajo es más amplio y no abarca sólo las actividades realizadas por el servicio de salud en el trabajo. Es una actividad interdisciplinaria e intersectorial en la que participan, además de los profesionales de la salud y la seguridad en el trabajo, otros especialistas tanto de la empresa como no pertenecientes a ella, así como las autoridades competentes, las empresas y los trabajadores y sus representantes. Este tipo de participación hace necesario un sistema bien desarrollado y coordinado en el lugar de trabajo. La infraestructura necesaria debería comprender todos los sistemas administrativos, organizativos y operativos necesarios para realizar con éxito las tareas de salud en el trabajo y garantizar su desarrollo sistemático y su mejora continua.

El servicio de salud en el trabajo puede ser una entidad integrada única o una combinación de varios servicios de salud y seguridad unidos por una preocupación común por la salud y el bienestar de los trabajadores.

5.3.4.2. Disponibilidad de servicios de salud en el trabajo

Los servicios de salud en el trabajo están desigualmente distribuidos en el mundo (OMS 1995b). En la Región Europea, en torno a la mitad de la población activa carece aún de una cobertura aceptable de servicios de salud en el trabajo, aunque la variación entre países es

muy grande, oscilando entre el 5 % y el 90 %. Los países de Europa Central y Oriental, actualmente en transición, están encontrando dificultades para prestar estos servicios debido a la reorganización de sus actividades económicas y a la descomposición de las grandes industrias centralizadas en unidades más pequeñas. En otros continentes se registran cifras de cobertura inferiores.

Sólo unos pocos países (Estados Unidos, Canadá, Japón, Australia, Israel) muestran cifras comparables a las de Europa Occidental. En las típicas regiones en vías de desarrollo, la cobertura de los servicios de salud por empleado oscila, en el mejor de los casos, entre el 5 % y el 10 %, encontrándose principalmente los servicios en las empresas manufactureras y quedando algunos sectores industriales, agrícolas, autónomos y de pequeñas empresas y el sector informal completamente faltos de cobertura. Incluso en los países con altas tasas de cobertura hay desfases, con prestaciones insuficientes para las pequeñas empresas, ciertos trabajadores móviles, la construcción, la agricultura y los trabajadores autónomos.

Hay, por tanto, una necesidad universal de aumentar la cobertura de trabajadores mediante servicios de salud en el trabajo. En varios países, los programas de intervención para aumentar la cobertura han demostrado que es posible mejorar sustancialmente la disponibilidad de estos servicios en un período relativamente corto y a un coste razonable. Estas intervenciones han mostrado mejorar tanto el acceso de los trabajadores a los servicios como la eficacia en función del coste de los servicios prestados.

5.3.4.3. Objetivos de la práctica de salud en el trabajo

La Medicina del Trabajo persigue la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; la prevención de pérdida de la salud derivada de las condiciones de trabajo; la protección de los trabajadores en su empleo contra los riesgos derivados de factores adversos para la salud; la colocación y el mantenimiento del trabajador en un ambiente de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas. En resumen: la adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre a su trabajo. En 1959, a partir de los análisis del comité tripartito especial

de la OIT (con representación de los gobiernos, las empresas y los trabajadores), la Cuadragésima segunda reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó la Recomendación N° 112 (OIT 1959), que definía el servicio de medicina en el trabajo como un servicio organizado en los lugares de trabajo o en sus inmediaciones, destinado:

- Asegurar la protección de los trabajadores contra todo riesgo que perjudique a su salud y que pueda resultar de su trabajo o de las condiciones en que éste se efectúa.
- A contribuir a la adaptación física y mental de los trabajadores, en particular por la adecuación del trabajo a los trabajadores y por su colocación en puestos de trabajo correspondientes a sus aptitudes.
- A contribuir al establecimiento y mantenimiento del nivel más elevado posible de bienestar físico y mental de los trabajadores.
- Proteger la salud de los trabajadores frente a los peligros en el trabajo (principio de protección y prevención).
- Adaptar el trabajo y su medio ambiente a las capacidades de los trabajadores (principio de adaptación); potenciar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores (principio de promoción de la salud).
- Minimizar las consecuencias de los peligros, accidentes y lesiones profesionales, así como de las enfermedades profesionales y las relacionadas con el trabajo (principio de curación y rehabilitación).
- Prestar servicios de asistencia sanitaria general a los trabajadores y sus familias, tanto curativos como preventivos, ya sea en el lugar de trabajo o desde instalaciones cercanas (principio de asistencia sanitaria primaria general).

5.3.4.4. Funciones y actividades de los servicios de salud en el trabajo

Para proteger y promover la salud de los trabajadores, un servicio de salud en el trabajo ha de atender las especiales necesidades de la empresa a la que presta sus servicios y de los trabajadores empleados en ella. Dada la amplísima gama y ámbito de las actividades económicas industriales, de fabricación, comerciales, agrícolas y demás, no es posible establecer un programa detallado de actividad o un patrón de organización y unas

condiciones de funcionamiento del servicio de salud en el trabajo que sean adecuadas para todas las empresas y situaciones. La responsabilidad primaria respecto a la salud y la seguridad de los trabajadores reside en la empresa. Las funciones del servicio de salud en el trabajo son proteger y promover la salud de los trabajadores, mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo y mantener la salud en la empresa en su conjunto mediante la prestación de servicios de salud en el trabajo a los trabajadores y asesoramiento especializado a la empresa acerca de cómo conseguir el máximo nivel de salud y seguridad en beneficio de la comunidad laboral de la que forma parte.

5.3.4.5. Orientación preliminar a la empresa

Si los servicios de salud en el trabajo no se han establecido con anterioridad o se contrata nuevo personal, es necesaria una orientación preliminar a la situación de la seguridad y la salud en el trabajo en la empresa, lo que implica los siguientes pasos:

- El análisis del tipo de producción indicará los tipos de peligros típicos de esa actividad, tarea o profesión, que podrán por tanto esperarse en la empresa y pueden ayudar a determinar los que requieren especial atención.
- La revisión de los problemas detectados por los profesionales de la salud en el trabajo, la dirección de la empresa, los trabajadores y otros especialistas, así como las medidas anteriormente adoptadas en el lugar de trabajo, indicarán la percepción de los problemas por parte de la empresa. Esto debería incluir el estudio de los informes de las actividades de salud y seguridad en el trabajo, las medidas de higiene industrial, los datos de control biológico, etc.
- La revisión de las características de la plantilla (es decir: datos de edades, sexos, antecedentes étnicos, relaciones familiares, clasificaciones profesionales, historiales laborales y si es posible, cuestiones sanitarias relacionadas) ayudará a detectar los grupos vulnerables y a quienes tengan necesidades especiales.
- Deben estudiarse los datos disponibles sobre enfermedades, accidentes y absentismo por enfermedad en el trabajo, agrupados, si es posible, por departamentos, profesiones y tipo de trabajo, factores desencadenantes y tipos de lesiones o enfermedades.

- Los datos sobre métodos de trabajo, sustancias químicas manejadas, últimas medidas de exposición y número de trabajadores expuestos a peligros especiales son necesarios para determinar los problemas prioritarios.
- Debe analizarse el conocimiento de los problemas sanitarios por parte de los trabajadores, su grado de formación sobre las medidas de emergencia y primeros auxilios y las previsiones para un comité de salud y seguridad en el trabajo eficaz.
- Por último, deben estudiarse los planes de cambios en los sistemas de producción, establecimiento de nuevas instalaciones, maquinarias y equipos, introducción de nuevos materiales y cambios en la organización del trabajo como punto de partida para el cambio de la práctica futura de salud en el trabajo.

5.3.4.6. Vigilancia del medio ambiente de trabajo

La calidad del medio ambiente de trabajo, derivada del cumplimiento de los estándares de salud y seguridad en el trabajo, ha de garantizarse mediante la vigilancia en el lugar de trabajo. Según el Convenio OIT n° 161, ésta es una de las tareas fundamentales de los servicios de salud en el trabajo.

A partir de la información obtenida mediante la orientación preliminar de la empresa se realiza un estudio directo del lugar de trabajo, preferiblemente a cargo de un equipo interdisciplinario de salud en el trabajo complementado por representantes de los trabajadores y de la empresa. Este estudio debe incluir entrevistas con los directivos, encargados y trabajadores. En caso necesario, pueden realizarse revisiones especiales de seguridad, higiene, ergonómicas o psicológicas.

Existen listas de control y directrices especiales recomendables para estos estudios. Las observaciones pueden mostrar la necesidad de adoptar medidas o controles específicos de especialistas en higiene, ergonomía, toxicología, ingeniería de seguridad o psicología del trabajo, pertenecientes o no al equipo de salud en el trabajo. Estas mediciones o revisiones especiales pueden exceder de los recursos de las pequeñas empresas, las cuales tendrán que

basarse en las observaciones realizadas durante el estudio, complementadas con datos cualitativos o, en el mejor de los casos, semicualitativos.

El ámbito de vigilancia del medio ambiente de trabajo, en los términos definidos por la Recomendación de la OIT sobre Servicios de Salud en el Trabajo, abarca lo siguiente:

- La identificación y evaluación de los factores del medio ambiente de trabajo que pueden afectar a la salud de los trabajadores.
- La evaluación de las condiciones de higiene en el trabajo y de los factores de la organización del trabajo que puedan engendrar riesgos para la salud de los trabajadores.
- La evaluación de los medios de protección colectiva e individual.
- La evaluación, cuando sea apropiado, de la exposición de los trabajadores a los agentes nocivos, mediante métodos de control válidos y generalmente aceptados.
- La verificación de los sistemas de control destinados a eliminar o reducir la exposición.

Con los resultados del estudio directo debe elaborarse un inventario de riesgos, señalando todos los que sean propios de la empresa, necesario para calcular la potencial exposición y proponer medidas de control. A efectos de este inventario y para facilitar el diseño, puesta en práctica y evaluación de los controles, los peligros deben correlacionarse con los riesgos que suponen de resultados agudos o crónicos para la salud de los trabajadores y en función del tipo de peligro (por ejemplo, químico, físico, biológico, psicológico o ergonómico). El siguiente paso es la valoración cuantitativa de la exposición, necesaria para una evaluación más precisa de los peligros para la salud, que consiste en medir la intensidad o concentración, la variación en el tiempo y la duración total de la exposición, así como el número total de trabajadores expuestos.

La medición y evaluación de la exposición suelen ser realizadas por especialistas en control de lesiones, ergónomos e higienistas del trabajo, y se basan en los principios del control medioambiental, debiendo incluir, cuando sea necesario, el control del medio ambiente para recoger datos de exposición en un determinado medio ambiente de trabajo, así como el control de la exposición personal de un determinado trabajador o grupo de trabajadores (por

ejemplo, expuestos a peligros específicos). La medición de la exposición es necesaria cuando los peligros son esperados o razonablemente previsibles, y debe basarse en el inventario completo de peligros, combinado con una evaluación de las prácticas de trabajo. Para establecer prioridades de intervención debe utilizarse el conocimiento de los efectos potenciales de cada peligro.

La evaluación de los peligros para la salud en el lugar de trabajo debe realizarse teniendo en cuenta la totalidad de las exposiciones en comparación con los estándares establecidos, que se expresan en términos de niveles permisibles y límites de exposición y son fruto de numerosos estudios científicos sobre la correlación entre exposición y efectos en la salud.

5.3.4.7. Evaluación de los riesgos para la salud

Para evaluar los riesgos para la salud en el trabajo se combina la información procedente de la vigilancia del medio ambiente de trabajo con datos de otras fuentes, tales como estudios epidemiológicos sobre profesiones y exposiciones determinadas y valores de referencia tales como límites de exposición profesional y estadísticas disponibles. Los datos cualitativos (por ejemplo, si la sustancia es cancerígena) y en la medida de lo posible, cuantitativos (por ejemplo, cuál es el grado de exposición) pueden mostrar que los trabajadores están expuestos a peligros sanitarios y señalar la necesidad de adoptar medidas preventivas y de control.

Entre los pasos para la evaluación de riesgos para la salud en el trabajo se encuentran:

- La identificación de los peligros para la salud en el trabajo (fruto de los resultados de la vigilancia sobre el medio ambiente de trabajo).
- El análisis del modo en que el peligro puede afectar al trabajador (vías de entrada y tipo de exposición, valores límite umbral, relaciones dosis efecto, efectos adversos potenciales para la salud, etc.).
- La identificación de los trabajadores o grupos de trabajadores expuestos a peligros específicos.

- La identificación de personas y grupos con puntos vulnerables especiales.
- La evaluación de las medidas actuales de prevención y control de peligros.
- La formulación de conclusiones y documentación de las conclusiones de la evaluación.
- La revisión periódica y, en caso necesario, reevaluación.

5.3.4.8. Vigilancia de la salud de los trabajadores

Debido a las limitaciones tecnológicas y económicas, a menudo no es posible eliminar todos los peligros para la salud en el lugar de trabajo. En estos casos, la vigilancia de la salud de los trabajadores pasa a ocupar un lugar primordial. Esta vigilancia comprende varias formas de evaluación médica de los efectos sanitarios de la exposición de los trabajadores a los peligros del lugar de trabajo.

Los objetivos principales de los reconocimientos médicos son evaluar la adecuación del trabajador para determinados trabajos, evaluar cualquier deficiencia sanitaria potencialmente relacionada con la exposición a agentes nocivos inherentes al proceso de trabajo e identificar los casos de enfermedad profesional con arreglo a la legislación nacional.

Los reconocimientos médicos no protegen a los trabajadores frente a los peligros para la salud ni sustituyen a las medidas de control adecuadas, que tienen carácter prioritario en la jerarquía de acciones, pero pueden ayudar a detectar circunstancias que hagan a un trabajador más vulnerable a los efectos de agentes peligrosos o signos de deficiencias sanitarias causadas por dichos agentes. Los reconocimientos deben realizarse en paralelo con la investigación del medio ambiente de trabajo, que proporciona información sobre exposición potencial en el lugar de trabajo y se emplea por los profesionales de la salud en el trabajo para evaluar los resultados obtenidos mediante la vigilancia sanitaria de los trabajadores expuestos.

5.3.4.9. Reconocimientos médicos previos a la asignación (previos al empleo)

Este tipo de evaluación de la salud se realiza antes de la colocación de los trabajadores o de su asignación a una determinada tarea que pueda suponer un peligro para su salud o la de otras personas. El objetivo es determinar si la persona se ajusta física y psicológicamente al puesto específico y asegurarse de que su colocación no supondrá un peligro para su salud o la de otros trabajadores. En la mayoría de los casos, la revisión del historial médico, el reconocimiento médico general y las pruebas habituales de laboratorio (por ejemplo, análisis de sangre y de orina) serán suficientes, pero en algunos casos, la existencia de un problema sanitario o las especiales exigencias de un determinado puesto pueden exigir reconocimientos funcionales o pruebas diagnósticas. Hay varios problemas sanitarios que pueden hacer que un trabajo sea peligroso para el trabajador o para otros trabajadores o terceras personas. Por estos motivos, puede resultar necesario, por ejemplo, excluir a trabajadores con hipertensión incontrolada o diabetes inestable de ciertos trabajos peligrosos (tales como los de piloto aéreo o marítimo, conductor de vehículos de servicio público o de grandes transportes, operador de grúas, etc.). El daltonismo puede justificar la exclusión de trabajos que requieran discernir los colores por razones de seguridad (por ejemplo, en las señales de tráfico).

Para los trabajos que requieran un alto nivel de forma física general, tales como el buceo en profundidad, los servicios de bomberos y de policía o el pilotaje de aviones, sólo serán aceptables los trabajadores que cumplan los requisitos de rendimiento. La posibilidad de que las enfermedades crónicas se vean agravadas por las exposiciones inherentes a un determinado trabajo debe tenerse también en cuenta. Es esencial, por tanto, que quien practica el reconocimiento conozca a fondo el puesto y el medio ambiente de trabajo y sea consciente de que las descripciones estandarizadas de los puestos de trabajo pueden ser excesivamente superficiales e incluso equívocas.

Una vez terminada la evaluación de la salud prescrita, el médico del trabajo debe comunicar los resultados por escrito tanto al trabajador como a la empresa. Las conclusiones transmitidas a la empresa no deben contener información alguna de carácter

médico, sino una conclusión relativa a la adecuación de la persona reconocida para el puesto actual o propuesto y una especificación del tipo de trabajos y condiciones de trabajo médicamente contraindicadas para la persona, sea temporal o permanentemente.

El reconocimiento médico previo al empleo es importante para el historial profesional posterior del trabajador, ya que proporciona la información clínica y los datos de laboratorio necesarios sobre su situación sanitaria en el momento de ocupar su puesto. También supone un punto de partida indispensable para posteriores evaluaciones de cualquier cambio potencial en su situación sanitaria.

5.3.4.10. Reconocimientos médicos periódicos

Se realizan a intervalos periódicos durante los empleos que supongan una exposición a peligros potenciales que no puedan eliminarse completamente mediante acciones de control preventivo. El objetivo es controlar la salud del trabajador durante su empleo, verificando su ajuste al puesto y detectando tan pronto como sea posible cualquier síntoma de falta de salud que pueda deberse al trabajo. Suelen complementarse con otros reconocimientos según el tipo de peligros detectados.

Entre sus objetivos están:

- Detectar lo antes posible cualquier efecto adverso para la salud causado por prácticas de trabajo o exposición a peligros potenciales.
- Detectar la posible aparición de una enfermedad profesional.
- Verificar si la salud de un trabajador especialmente vulnerable o enfermo crónico se está viendo adversamente afectada por el trabajo o el medio ambiente de trabajo.
- Controlar la exposición personal con la ayuda de controles biológicos;
- Comprobar la eficacia de las medidas preventivas y de control.
- Identificar posibles efectos sanitarios de los cambios en las prácticas de trabajo, las tecnologías o las sustancias utilizadas en la empresa.

Estos objetivos determinarán la frecuencia, contenidos y métodos de los reconocimientos médicos periódicos, que podrán llegar a realizarse con una frecuencia de uno o tres meses, o bien cada ciertos años, dependiendo de la naturaleza de la exposición, la reacción biológica esperada, las oportunidades de adoptar medidas preventivas y la viabilidad del método de reconocimiento. Pueden ser globales o limitarse a unas pocas pruebas. En varios países existen directrices especiales sobre los objetivos, frecuencia, contenidos y metodología para la realización de estos reconocimientos.

5.3.4.11. Reconocimientos médicos en la reincorporación al trabajo

Este tipo de evaluación de la salud es necesario para autorizar la reanudación del trabajo tras una larga ausencia por motivos de salud y determina la adecuación del trabajador para el puesto, recomendando acciones apropiadas para protegerle de futuras exposiciones e identificando si existe alguna necesidad de reclasificación o de readaptación.

De modo similar, cuando un trabajador cambia de puesto, el médico del trabajo debe certificar que se adecúa a las nuevas tareas. El objetivo del reconocimiento, su necesidad y el destino de los resultados determinarán su contenido y sus métodos y contexto de realización.

5.3.4.12. Reconocimientos médicos generales

En muchas empresas, los reconocimientos médicos generales corren a cargo del servicio de salud en el trabajo. Suelen ser voluntarios y están a disposición de todo el personal o sólo de ciertos grupos caracterizados por la edad, la duración del empleo, el nivel jerárquico, etc. Pueden ser exhaustivos o estar limitados a la exploración selectiva de ciertas enfermedades o peligros para la salud. Sus objetivos determinan su frecuencia, contenidos y métodos empleados.

5.3.4.13. Reconocimientos médicos al término del servicio

Este tipo de evaluación de la salud se realiza a la terminación de una asignación que suponga peligros que puedan causar o contribuir a la aparición de perjuicios para la salud. El objetivo es realizar una evaluación final de la salud del trabajador, compararla con los reconocimientos médicos previos y evaluar cómo han afectado a la salud las asignaciones de puestos anteriores.

5.3.4.14. Pausas Activas

Se entienden también como aquellos períodos de descanso en los cuales las personas realizan una serie de actividades y acciones que les permiten a diferentes partes del cuerpo un cambio en su rutina habitual, con el fin de prevenir la aparición de problemas o desórdenes en diferentes grupos musculares y articulares, además de reactivar o mejorar la atención y la producción en las diferentes tareas.

Las pausas activas hacen parte de programas de salud ocupacional, los cuales buscan el bienestar del empleado en su sitio de trabajo; por lo tanto, es vital que esto se realice en las organizaciones puesto que esto garantizará la seguridad en el sitio de trabajo o posibles enfermedades profesionales. Adicionalmente, el concepto pausa activa del ministerio de protección social del 2007 incluye lo relacionado con el cambio de actividad, utilización correcta del tiempo de descanso, la realización de ejercicios de estiramiento y relajación, entre otros.

5.3.4.15. Iniciativas sobre medidas preventivas y de control

Los servicios de salud en el trabajo no sólo son responsables de la detección y evaluación de riesgos potenciales para la salud de los trabajadores, sino también de la prestación de asesoramiento sobre medidas preventivas y de control que ayuden a evitarlos. Tras analizar los resultados de la vigilancia del medio ambiente de trabajo, incluido, en caso de ser necesario, el control de la exposición personal de los trabajadores, y los resultados de la

vigilancia de la salud de los trabajadores, incluidos también en caso necesario los resultados del control biológico, los servicios de salud en el trabajo deben estar en condiciones de evaluar posibles conexiones entre la exposición a los peligros profesionales y los perjuicios para la salud resultantes y de proponer medidas adecuadas de control para la protección de ésta.

Tales medidas se recomiendan conjuntamente con otros servicios técnicos de la empresa tras consultar a la dirección, la empresa, los trabajadores y sus representantes. Las medidas de control han de ser apropiadas para prevenir exposiciones innecesarias durante las condiciones normales de funcionamiento y durante los accidentes y emergencias. Deben tenerse también en cuenta, las modificaciones de los procesos de trabajo planeadas y las recomendaciones han de ser adaptables a las necesidades futuras.

Las medidas de control de los peligros para la salud se emplean para eliminar la exposición en el trabajo, minimizarla o, en todo caso, reducirla a límites permisibles. Incluyen en primer lugar la tecnología, los controles técnicos en el medio ambiente de trabajo, los cambios en las tecnologías, sustancias y materiales y, como medidas preventivas secundarias, los controles del comportamiento humano, los equipos de protección personal, el control integrado y otros.

La formulación de recomendaciones sobre medidas de control es un proceso complicado que incluye el análisis de la información relativa a los riesgos sanitarios actuales en la empresa y la toma en consideración de las necesidades y exigencias de seguridad y salud en el trabajo. Para los análisis de viabilidad y de costes/beneficios, debe tenerse en cuenta que las inversiones realizadas en materia de seguridad y salud pueden dar frutos durante largos períodos en el futuro, pero no necesariamente de forma inmediata.

Los instrumentos de la OIT incluyen la exigencia de que las empresas, los trabajadores y sus representantes colaboren y participen en la puesta en práctica de tales recomendaciones. Suelen analizarse en los comités de seguridad y salud de las grandes empresas, y por los representantes de la empresa y los trabajadores en las pequeñas. Es importante documentar

las recomendaciones propuestas, de modo que sea posible hacer un seguimiento de su aplicación. Esta documentación debe recalcar la responsabilidad de la dirección con respecto a las medidas preventivas y de control.

5.3.5. Servicios de asistencia sanitaria en el trabajo y servicios sanitarios generales preventivos y curativos.

Los servicios de salud en el trabajo pueden participar en el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de las lesiones y enfermedades profesionales. El conocimiento de éstas, unido al del trabajo, el medio ambiente y las exposiciones del trabajo permiten a estos profesionales desempeñar un papel clave en la gestión de los problemas sanitarios relacionados con el trabajo.

Según el ámbito de actividades y las exigencias de la legislación nacional, o en función de la práctica del país, los servicios de salud en el trabajo comprenden tres categorías principales según desempeñen:

- Funciones esencialmente preventivas, incluyendo principalmente visitas en el lugar de trabajo, reconocimientos médicos y prestación de primeros auxilios.
- Funciones preventivas complementadas con servicios de asistencia sanitaria general y curativa selectiva.
- Funciones en una amplia gama de actividades, incluidas tanto las preventivas como las curativas integrales y las de rehabilitación.

La Recomendación de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo (n° 171) promueve la prestación de servicios de asistencia sanitaria curativa y general como funciones propias de los servicios de salud en el trabajo cuando resulten adecuados. Habida cuenta de la legislación y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo podrán asumir o participar en una o más de las siguientes funciones curativas en relación con las enfermedades profesionales:

- El tratamiento de los trabajadores que no hayan interrumpido su trabajo o que se hayan reintegrado al mismo tras una ausencia.
- El tratamiento de las enfermedades profesionales y de las afecciones agravadas por el trabajo.
- El tratamiento de víctimas de accidentes del trabajo.
- Los aspectos médicos de la reeducación y readaptación profesionales.

La prestación de servicios de asistencia sanitaria preventivos y curativos generales incluye la prevención y tratamiento de enfermedades no profesionales y otros importantes servicios de asistencia sanitaria primaria. Normalmente, los servicios de asistencia sanitaria preventiva general incluyen vacunaciones, la asistencia por maternidad y puericultura, y servicios generales de higiene y sanitarios, en tanto que los servicios de asistencia sanitaria curativa general incluyen la actividad propia del médico general. A este respecto, la Recomendación n° 171 de la OIT establece que el servicio de salud en el trabajo, habida cuenta de la organización de la medicina preventiva a nivel nacional, podría desempeñar las siguientes funciones:

- Proceder a inmunizaciones en relación con los riesgos biológicos que se presentan en el lugar de trabajo.
- Participar en campañas de protección de la salud.
- Colaborar con las autoridades sanitarias en el marco de programas de salud pública.

Los servicios de salud en el trabajo establecidos en las grandes empresas, así como los que operan en áreas alejadas o médicamente subatendidas, pueden asumir la prestación de la asistencia sanitaria no profesional no sólo para los trabajadores, sino también para sus familias. El alcance de estos servicios dependerá de la infraestructura de los servicios sanitarios de la comunidad y de la capacidad de la empresa. Cuando las empresas industriales se establecen en áreas poco desarrolladas, puede ser incluso conveniente prestar tales servicios junto con la asistencia sanitaria en el trabajo.

En algunos países, los servicios de salud en el trabajo prestan en horas de trabajo el tratamiento ambulatorio normalmente a cargo del médico general. Suele limitarse a tratamientos sencillos, pero puede suponer una asistencia médica más completa si la empresa tiene un acuerdo con la seguridad social u otra entidad de seguros en el que se establezca el reembolso de los costes del tratamiento de los trabajadores.

6. HIPÓTESIS

6.1. Hipótesis general

- **Hg:** Mediante el diseño e implementación de un programa de salud ocupacional basado en la aplicación de pausas activas en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote se mejorará la satisfacción laboral.

6.2. Hipótesis específicas

- **He¹:** Con la implementación de procedimientos operativos básicos dentro del personal responsable del seguimiento de la salud del GAD Municipal del Cantón Guamote se alcanzará una mejora en la gestión en la prevención de enfermedades profesionales.
- **He²:** Se logrará la disminución de los casos de estrés laboral dentro del área administrativa producto del exceso de trabajo mental con la implementación de pausas activas.
- **He³:** la satisfacción laboral dentro de los trabajadores del área administrativa del GAD Municipal del Cantón Guamote mejorará con la implementación de un programa de salud basado en la aplicación de pausas activas.

6.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIONES CONCEPTUALES	CATEGORÍAS	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Satisfacción laboral del personal administrativo	Respuesta afectiva del trabajador hacia diferentes aspectos de su trabajo. En consecuencia, esta respuesta vendrá condicionada por las circunstancias del trabajo y las características de cada persona.	Factores psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de satisfacción laboral (mediante la metodología INSHT NTP 212: Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos) 	<ul style="list-style-type: none"> • Registros de atención • Estándar de valoración NTP 212 • Observación • Estadística de siniestralidad
Unidades de gestión implementadas	Representa a la magnitud de unidades implementadas de gestión aplicadas dentro de la metodología	Índices de gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Número de procedimientos implementados • Número de procedimientos diseñados dentro de la metodología • Eficiencia de los procedimientos 	<ul style="list-style-type: none"> • Observación • Encuestas • Auditorias • Revisión de la implementación

7. OPERACIONALIZACION DE LAS HIPÓTESIS

7.1. Operacionalización de la Hipótesis de Graduación Específica 1.

HIPÓTESIS	VARIABLE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Hg: Mediante el diseño e implementación de un programa de salud ocupacional basado en la aplicación de pausas activas en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote se mejorará la satisfacción laboral.	Número de procedimientos implementados	Cantidad operacional de procedimientos implementados dentro del sistema de gestión de la salud ocupacional	Gestión de la salud ocupacional	Unidades operacionales implementadas	Observación
He': Con la implementación de procedimientos operativos básicos dentro del personal responsable del seguimiento de la salud del GAD Municipal del Cantón	Gestión de la salud ocupacional	Instrumentos utilizados y manera de aplicarlos a las actividades de la organización para	Gestión de la salud ocupacional	Eficiencia de la gestión	Observación Encuestas

Guamote se alcanzara una mejora en la gestión en la prevención de enfermedades profesionales		lograr el cumplimiento de objetivos (mejorar la salud ocupacional)			
He'' : Se lograra la disminución de los casos de estrés laboral dentro del área administrativa producto del exceso de trabajo mental con la implementación de pausas activas	Implementación de pausas activas	Cantidad operacional de procedimientos implementados dentro del sistema de gestión de la salud ocupacional	Gestión de la salud ocupacional	Unidades operacionales implementadas	Observación
He''' : la satisfacción laboral dentro de los trabajadores del área administrativa del GAD Municipal del Cantón Guamote mejorará con la implementación de un programa de salud basado en la aplicación de pausas activas	Satisfacción laboral	Grado de bienestar psicológico que el trabajador guarda referente a las condiciones laborales	Condiciones laborales	Índice de satisfacción laboral	Observación Encuestas

8. METODOLOGÍA

8.1. Tipo de Investigación

La presente investigación es de carácter experimental con una tipología correlacional, en vista a que se desea medir el grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables (grado de satisfacción laboral frente a la implementación de un programa de salud ocupacional basado en la implementación de pausas activas).

8.2. Diseño de la Investigación.

En vista a la naturaleza de la investigación y los objetivos a cumplir es necesario el planteamiento de un diseño experimental con 3 tratamientos que permita identificar la influencia que ejerce el programa de salud basado en la aplicación de pausas activas (cuantificado en número de procedimientos) sobre la satisfacción laboral en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote. Para delimitar los tratamientos se utilizara la siguiente distribución:

Tratamiento	Número de procedimientos
T0	0 (tratamiento testigo)
T1	1
T2	2
T3	3

8.3. Población.

La población determinada para la siguiente investigación está conformada por el Personal del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote.

8.4. Muestra

La muestra estará compuesta por 20 trabajadores del Área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote distribuidos en los diferentes tratamientos.

8.5. Métodos de Investigación

8.5.1. Método de la observación científica

La observación científica como método consiste en la percepción directa del objeto de investigación. La observación investigativa es el instrumento universal del científico. La observación permite conocer la realidad mediante la percepción directa de los objetos y fenómenos.

8.5.2. El método experimental

El experimento dentro de los métodos empíricos resulta el más complejo y eficaz; este surge como resultado del desarrollo de la técnica y del conocimiento humano, como consecuencia del esfuerzo que realiza el hombre por penetrar en lo desconocido a través de su actividad transformadora. El experimento es el método empírico de estudio de un objeto, en el cual el investigador crea las condiciones necesarias o adecua las existentes, para el esclarecimiento de las propiedades y relaciones del objeto, que son de utilidad en la investigación.

8.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

8.6.1. La encuesta

Con esta técnica de recolección de datos da lugar a establecer contacto con las unidades de observación por medio de los cuestionarios previamente establecidos.

8.6.2. La entrevista

La entrevista es una situación de interrelación o diálogo entre personas, el entrevistador y el entrevistado.

8.7. Técnicas y procedimientos para el análisis de resultados

Se evaluará la satisfacción laboral de cada tratamiento (establecido por un grupo de 5 trabajadores del área de administración por cada uno) en dos períodos, el primero antes de la implementación del programa de salud basado en pausas activas y el segundo período posterior a la implementación del programa de salud. Los datos restantes serán tratados bajo las siguientes metodologías estadísticas para la verificación de la validez de las hipótesis.

- Análisis de varianza.
- Comparación de medias (con la prueba de Tukey).
- Análisis de regresión y correlación.

9. RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS

Concepto	Valor unitario	Cantidad	Subtotal
Artículos de oficina	200,00	1,00	200,00
Transporte y logística	10,00	20,00	200,00
Fotocopias	0,02	500,00	10,00
Servicios profesionales	20,00	200,00	4000,00
Subtotal			4410,00
Imprevistos (10%)			441,00
Total			4851,00 ¹

¹ Los recursos requeridos para la investigación serán previstos por el tesista

10.CRONOGRAMA.

ACTIVIDAD	PERIODO				
	PRIMER MES	SEGUNDO MES	TERCER MES	CUARTO MES	QUINTO MES
REVISIÓN DE LA LITERATURA	X				
VALORACIÓN INICIAL DE LA SATISFACCIÓN LABORAL		X			
DESARROLLO DEL PROGRAMA DE SALUD			X		
IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD			X		
VALORACIÓN FINAL DE LA SATISFACCIÓN LABORAL				X	
TRATAMIENTO DE LOS DATOS				X	
VERIFICACIÓN DE LAS HIPÓTESIS					X
REDACCIÓN DEL DOCUMENTO FINAL					X

11. MARCO LÓGICO

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL
¿Con el diseño y la implementación de un programa de salud ocupacional para el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Guamote se logrará la mejora en la satisfacción laboral basado en la aplicación de pausas activas?	Diseñar e implementar un programa de salud ocupacional en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote mediante la aplicación de pausas activas para mejorar la satisfacción laboral.	Mediante el diseño e implementación de un programa de salud ocupacional basado en la aplicación de pausas activas en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote se mejorará la satisfacción laboral.
PROBLEMAS DERIVADOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICA
¿Con la implementación de procedimientos operativos básicos dentro del personal responsable del seguimiento de la salud del GAD Municipal del Cantón Guamote alcanzar una mejora en la gestión en la prevención de enfermedades profesionales?	Instaurar procedimientos operativos dentro del personal encargado del seguimiento de la salud del GAD Municipal del Cantón Guamote que permitan mejorar la gestión en la prevención de enfermedades profesional.	Con la implementación de procedimientos operativos básicos dentro del personal responsable del seguimiento de la salud del GAD Municipal del Cantón Guamote se alcanzara una mejora en la gestión en la prevención de enfermedades profesional
¿Cómo es que se logra Disminuir los casos de estrés laboral dentro del área administrativa producto del exceso de trabajo mental con la implementación de pausas activas?	Disminuir los casos de estrés laboral dentro del área administrativa producto del exceso de trabajo mental con la implementación de pausas activas.	Se lograra la disminución de los casos de estrés laboral dentro del área administrativa producto del exceso de trabajo mental con la implementación de pausas activas
¿Cómo se presentará la satisfacción laboral dentro de los trabajadores del área administrativa del GAD Municipal del Cantón Guamote con la implementación de un programa de salud basado en la aplicación de pausas activas?	Incrementar la satisfacción laboral de los trabajadores del área administrativa del GAD Municipal del Cantón Guamote con la implementación de un programa de salud basado en la aplicación de pausas activas.	la satisfacción laboral dentro de los trabajadores del área administrativa del GAD Municipal del Cantón Guamote mejorara con la implementación de un programa de salud basado en la aplicación de pausas activas

12. BIBLIOGRAFÍA

ARGÜELLES, A. (2003). *Manual de Seguridad e Higiene* . Buenos Aires: Federación Empresaria Hotelera Gastronómica de la República Argentina.

Asociación Española de Normalización y Certificación. (2008). *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – Directrices para la implementación de OHSAS 18001:2007*. Madrid: AENOR.

Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales. (2009). *GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO*. Andalucía: Lienzo Gráfico.

Gandarillas, A. (2005). *PATOLOGÍA LABORAL*. Santander: GOBIERNO DE CANTABRIA.

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. (2009). *Manual para el profesor de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. MADRID: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

OIT/OMS, C. M. (1950). *Medicina del Trabajo* . Ginebra : OIT.

PROCARION. (2007). *MANUAL DE HIGIENE INDUSTRIAL*. MALAGA: PROCARION.

Sociedad Asturiana de Medicina y Seguridad en el Trabajo. (2000). *MANUAL BÁSICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES*. Oviedo: Cizero Digital.

Universidad de la República. (2011). *MANUAL BÁSICO EN SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO*. Uruguay: Universidad de la República.

Anexo 2. Norma de referencia para la determinación del índice de satisfacción laboral

Año: 1988



NTP 212: Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos



Evaluation de la satisfaction au travail: méthodes directes et indirectes
Evaluation of job satisfaction: direct and indirect methods

Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición.

Redactor:

Francisco Javier Cantera López
Ldo. en Filosofía y en Psicología

GABINETE TÉCNICO PROVINCIAL CANTABRIA

Objetivos

Se trata de definir y precisar críticamente el concepto de "satisfacción laboral" o "satisfacción en el trabajo", aportando un estudio bibliográfico acerca de las variables que la determinan.

También se analizan, agrupan y explican los diferentes procedimientos para la evaluación de la satisfacción laboral haciendo relación de los cuestionarios traducidos al castellano y conocidos al respecto.

El concepto de satisfacción laboral

SATISFACCIÓN hace referencia, según el diccionario castellano, a "confianza, tranquilidad de ánimo"; "cumplimiento de un deseo o gusto"; "reparación de un daño"; "respuesta a algo", entre otras.

En el marco de la Psicología, la "satisfacción laboral" (SL) se ha definido de muchas maneras. Coinciden ampliamente en la idea de concebirla como una respuesta afectiva del trabajador hacia diferentes aspectos de su trabajo. En consecuencia, esta respuesta vendrá condicionada por las circunstancias del trabajo y las características de cada persona.

Frecuentemente se identifica la SL con la moral de trabajo. No obstante, este último es un concepto más grupal que individual que implica el compartir varias personas de una unidad un cierto grado de entusiasmo en la consecución de un objetivo.

A veces también se asocian los conceptos de "calidad de vida laboral" y "satisfacción laboral". Sin embargo, habría que tener presente que la pregunta al asalariado por su satisfacción ilumina sobre los problemas que éste percibe, pero no forzosamente los que padece y de los que a veces ni es consciente por muy graves que sean.

La SL se constituye pues en uno de los principales indicadores de calidad de vida laboral.

Una concepción más amplia establece que la satisfacción en el trabajo es la medida en que son satisfechas determinadas necesidades del trabajador y el grado en que éste ve realizadas las diferentes aspiraciones que puede tener en su trabajo, ya sean de tipo social, personal, económico o higiénico. Pero, a este respecto, sabemos que un estado de necesidad lleva normalmente a la acción; a la búsqueda de soluciones. Esta es la ineludible conexión entre "satisfacción laboral", "motivación" y "conducta o acción".

Mediante los índices de SL normalmente se pretende auscultar a una población laboral para ver si tiene algún mal remediable o si todo marcha sobre ruedas. No es posible describir con cierto rigor las situaciones de trabajo sin tener en cuenta lo que dice el trabajador mismo. No suelen ser estos índices unas medidas extremadamente precisas puesto que se basan en una apreciación personal sobre ese conjunto difuso que forman determinados aspectos del trabajo, principalmente psicosociales y organizativos.

Ambigüedad y dificultades en su evaluación

A la pregunta: ¿está Vd. satisfecho con su trabajo? pueden darse lecturas muy diversas. De igual modo, su posible respuesta, "estoy

de las dos últimas preguntas abiertas, ya que, si bien pueden contestarse por escrito, son cuestionarios susceptibles de plantearse más bien en entrevista individual.

Hemos comprobado cómo por escrito se disminuye considerablemente el número y la matización de las respuestas; aumentando notablemente la dificultad y resistencias al cuestionario, en su segunda parte.

En alguna ocasión hemos incluido la 1ª parte de esta encuesta en cuestionarios de salud laboral o de condiciones de trabajo.

Requisitos de aplicación

Aconsejamos explicar previamente la finalidad de la encuesta y garantizar el anonimato, recogiendo no obstante información sobre variables influyentes de edad, sexo, actividad, categoría profesional...

Si la aplicación es colectiva, conviene no formar grupos grandes -superiores a 15 personas- a fin de posibilitar una mejor conducción del grupo y una atención individualizada de preguntas o dudas y, en definitiva, aumentar la validez de la prueba.

Instrucciones generales

Las de la primera parte del cuestionario, si bien se resumen por escrito en su encabezamiento, pueden ampliarse verbalmente en el sentido siguiente: "El objetivo del cuestionario es proporcionar a cada trabajador de la empresa una oportunidad para expresar sus opiniones o puntos de vista sobre algunas condiciones en que se desarrolla su trabajo, los jefes, los compañeros, etc., de cara a conocer mejor la realidad, para proponer programas futuros de mejora.

Para responder, tenga presente los siguientes puntos:

- Lea atentamente las instrucciones del encabezamiento de la hoja que se le ha entregado: "a continuación tiene una pequeña lista, etc."
- Una vez leídas en alto las instrucciones, conviene aclarar que no hay respuestas correctas o incorrectas; que lo que se solicita es UNA OPINION. Invitar a ser SINCERO y ESPONTANEO, sin meditar largamente la respuesta, pues interesa la opinión directa sobre esos temas.
- Conviene ACLARAR TODAS LAS DUDAS, sobre todo en lo que respecta al carácter anónimo del cuestionario y a la importancia que para la empresa tiene el conocer las verdaderas opiniones de sus trabajadores, de cara a mejorar el estado actual de las cosas.
- Respecto a la SEGUNDA PARTE del cuestionario o preguntas abiertas: si decidimos aplicarlo, conviene hacerlo una vez finalizada la primera parte, puesto que las instrucciones previas varían sensiblemente.
- Puede leerse en voz alta el encabezamiento del mismo, aclarando dudas al respecto.

El cuestionario

Presenta por separado las dos partes en que se divide, puesto que en ocasiones conviene -bien por comodidad o por prudencia- aplicar tan sólo una de ellas.

La primera parte es un cuestionario de 8 preguntas directas cerradas, que piden al sujeto se defina respecto a cada una de las dimensiones consideradas, expresando claramente sus actividades, de forma que posteriormente pueda hacerse un análisis estadístico y correlacional con grupos homogéneos de examinados. (Ver cuadros 1 y 2)

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCION EN EL TRABAJO (1ª Parte)

A continuación tiene una pequeña lista que incluye diferentes aspectos relacionados con su trabajo, sobre los que se le pregunta por su grado de satisfacción.
Por favor, ponga una cruz dentro del cuadro correspondiente a la inicial que elija, teniendo en cuenta que:

M = MUY SATISFECHO; B = BASTANTE; P = POCO; N = NADA

	M	B	P	N
¿Está Vd. satisfecho con su salario?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Con el tipo de trabajo que hace?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Con los empleados que dependen de Vd.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Con los jefes y superiores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Con los compañeros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Con sus posibilidades de ascenso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Con la organización del trabajo que actualmente tiene?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CONTANDO TODAS LAS COSAS				
¿Qué satisfacción tiene usted en su empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cuadro 2

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCION EN EL TRABAJO (2ª Parte)

Instrucciones

Retroceda mentalmente en el tiempo hasta el día y momento en que Vd. experimentó una gran satisfacción por algo en relación con su trabajo. Y también a ese otro momento en que se sintió extremadamente descontento por algo relacionado asimismo con su vida de trabajo.

Piense unos momentos y escriba brevemente lo que pasó, en los espacios en blanco que siguen a las dos cuestiones que se le plantean a continuación:

1 Por favor, describa un hecho que a lo largo de su vida de trabajo (bien en su empresa actual o en otra anterior) le haya producido una gran satisfacción, o la mayor satisfacción que recuerda:

	FACTOR Nº
--	-----------

2 Describa asimismo un hecho de su vida de trabajo que le haya provocado una gran insatisfacción o disgusto:

	FACTOR Nº
--	-----------

3 Anote en los recuadros de la derecha los factores que a su juicio han sido causantes de las situaciones (tres como mínimo en cada casilla, escogidos de entre los que enumeramos a continuación).

FACTORES	DESCRIPCION DE LOS FACTORES
1. LOGROS	Metas alcanzadas, resultados o rendimientos del trabajo, sentimiento del deber cumplido.
2. RECONOCIMIENTOS	De su trabajo; procedente de jefes, compañeros, subordinados, etc.: elogios, censuras.
3. EL TRABAJO MISMO	Trabajo atrayente, creativo, desafiante, variado.
4. RESPONSABILIDAD	Nivel de supervisión. Responsable de su propio trabajo o del de otros. Trabajo importante.
5. PROMOCION	Cambio de nivel o posición. Posibilidad de ascenso. Formación a cargo de la empresa.
6. COMPETENCIA DEL SUPERIOR	Competencia de la Organización y Dirección de la empresa. Sistema de administración. Claridad de Políticas.
7. REMUNERACION	Sueldo, primas, ventajas económicas.
8. DIRECCION Y RELACIONES HUMANAS	Relaciones con superiores, colegas e inferiores.

7. REMUNERACION	Sueldo, primas, ventajas económicas.
8. DIRECCION Y RELACIONES HUMANAS	Relaciones con superiores, colegas e inferiores.
9. CONDICIONES DE TRABAJO	Ambiente físico (iluminación, confort, etc.), Cantidad de trabajo; condiciones de seguridad

Sistema de puntuación y evaluación

Obtención de índices cuantitativos de SL

Mediante la evaluación de la primera parte obtenemos un índice de satisfacción general y otros parciales respecto al salario, al tipo de trabajo, a los subordinados, a los directores o superiores, a la promoción y a la organización.

Procedimiento

Los porcentajes correspondientes al grupo analizado en cada una de las casillas de clasificación se multiplican por el número de ponderación asignado y el total de la suma se divide por 300. Con lo que los índices obtenidos oscilan entre un máximo de ponderación de +1 y un mínimo de cero, sin tener el punto medio (0,5) significación estadística.

Como es fácil ver, lo que se intenta es cuantificar los resultados para poder establecer comparaciones en la intensidad y generalidad de los procesos estudiados. De forma que cada índice es una variable unidimensional que nos da la siguiente fórmula:

$$i = (3M + 2B + P) / 300$$

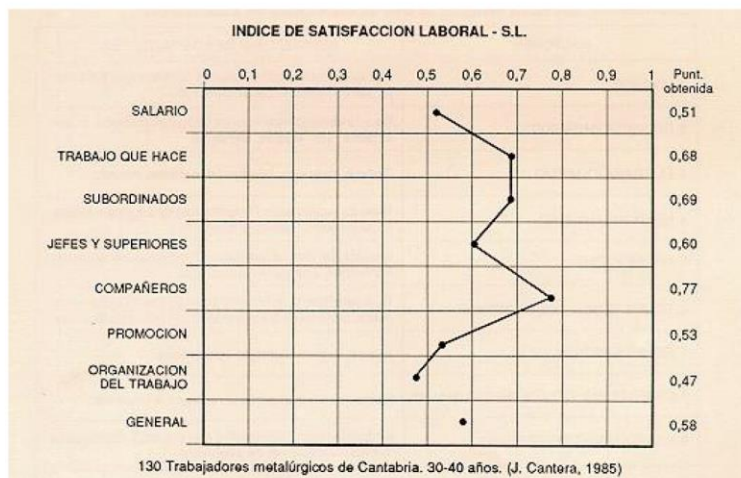
donde M representa el porcentaje de las personas que en ese grupo manifestaron estar muy contentas, B el porcentaje de aquéllas que manifestaron estar bastante satisfechas y P el porcentaje de las que contestaron estar poco satisfechas.

Los índices calculados por aplicación de la fórmula anterior pueden aplicarse a los siguientes aspectos que consideramos se dan en la satisfacción. Obtenemos así los siguientes índices de satisfacción:

- Con el salario percibido.
- Con el tipo de trabajo.
- Con los subordinados.
- Con los directores o superiores.
- Con los compañeros.
- Con la promoción.
- Con la organización.
- Índice general de satisfacción en el trabajo.

Es muy importante insistir en que los valores obtenidos de esta manera no deben interpretarse como una medida cardinal del fenómeno, sino tan sólo ordinal, debido a la imposibilidad de conocer el nivel cero de la satisfacción y su unidad de medida.

Los resultados de un grupo pueden graficarse de diversos modos. Adjuntamos uno de los posibles modelos en el que transcribimos las puntuaciones obtenidas por un grupo de 130 trabajadores de la pequeña y mediana empresa (metalúrgicos, fundamentalmente) de Cantabria. Varones. Edad, entre 30-40 y en el año 1985. (Ver Cuadro 3)

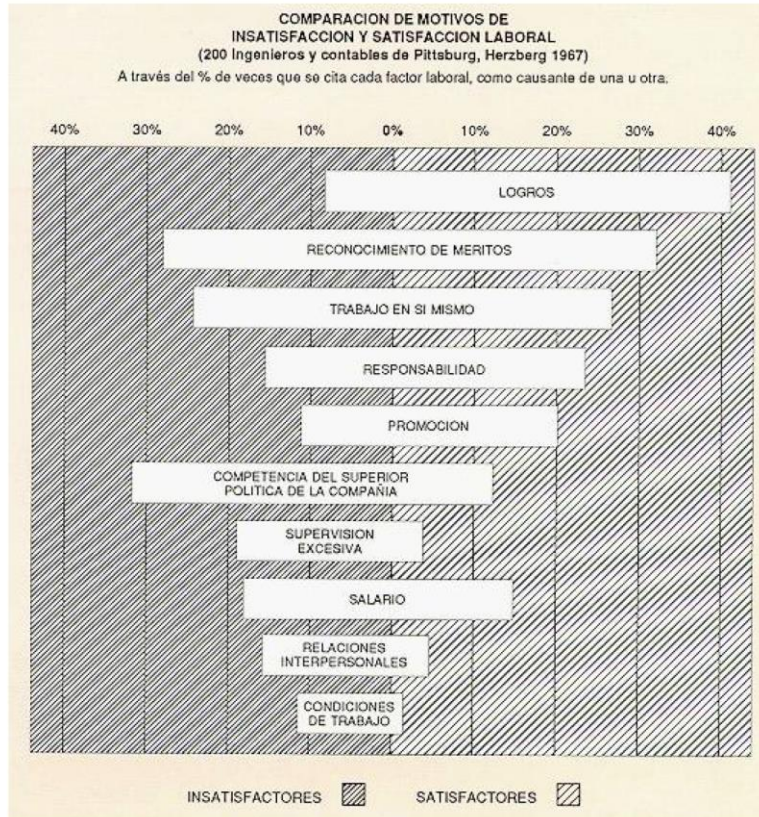


Cuadro 3

Análisis cualitativo

Se puede realizar de varias maneras. Sugerimos utilizar el método del perfil de Herzberg que compara en un cuadro bipolar las frecuencias de los motivos de satisfacción e insatisfacción. Agrupa los primeros en logros, reconocimiento de méritos, gusto por el trabajo propiamente dicho, responsabilidad y la promoción. Entre los determinantes de insatisfacción la política y administración de la empresa, la vigilancia excesiva, los salarios y las condiciones de trabajo.

Transcribimos el perfil clásico de Herzberg sobre el que se construyen posteriormente variadas teorías. Fue elaborado a raíz de la entrevista a 200 ingenieros y contables de Pittsburg y utilizado como referencia o patrón (Herzberg. 1967). (Ver Cuadro 4)




Cuadro 4

Bibliografía

(1) LUCAS, A.
Elaboración de un índice de satisfacción en la empresa
Boletín de Sociología de Empresa, 1977, Pag. 9-12

(2) HERZBERG, F.
Le travail et la nature de l'homme
Entreprise Moderne d'Edition. Paris, 1978

(3) HERZBERG, F. y otros
The motivation to work
Wiley, 2ª ed., New York, 1967

	PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA SALUD OCUPACIONAL
	VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL
	MD. FERNANDO CEPEDA

Anexo 3. Encuestas de Satisfacción Laboral

CUESTIONARIO de SATISFACCIÓN LABORAL

TRATAMIENTO: T0

PERÍODO: PREVIO

Sexo	
Hombre	<input type="checkbox"/>
Mujer	<input type="checkbox"/>

Edad	
Menos de 25 años	<input type="checkbox"/>
Entre 25 y 35 años	<input type="checkbox"/>
Entre 36 y 45 años	<input type="checkbox"/>
Entre 46 y 55 años	<input type="checkbox"/>
Más de 55 años	<input type="checkbox"/>

Tiempo trabajado en el puesto actual	
Menos de 2 años	<input type="checkbox"/>
Entre 2 y 9 años	<input type="checkbox"/>
Más de 9 años	<input type="checkbox"/>

INDICACIONES

A continuación, tiene una pequeña lista que incluye aspectos relacionados con su trabajo. Sobre los que se le pregunta por su grado de satisfacción.

Por favor, ponga una cruz dentro del cuadro correspondiente a la inicial que elija, teniendo en cuenta que;

**M= MUY
SATISFECHO**


B=BASTANTE

P=POCO

N=NADA

CUESTIONARIO

ESPECIFICAS	M	B	P	N
¿Esta Ud. Satisfecho con su salario?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con el tipo de trabajo que hace?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con los jefes y superiores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con los compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con sus posibilidades de ascenso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con la organización del trabajo que tiene actualmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EN GENERAL	M	B	P	N
¿Qué satisfacción tiene en general con la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA SALUD OCUPACIONAL
	VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL
	MD. FERNANDO CEPEDA

CUESTIONARIO de SATISFACCIÓN LABORAL

TRATAMIENTO: T1

PERÍODO: PREVIO

Sexo	
Hombre	<input type="checkbox"/>
Mujer	<input type="checkbox"/>

Edad	
Menos de 25 años	<input type="checkbox"/>
Entre 25 y 35 años	<input type="checkbox"/>
Entre 36 y 45 años	<input type="checkbox"/>
Entre 46 y 55 años	<input type="checkbox"/>
Más de 55 años	<input type="checkbox"/>

Tiempo trabajado en el puesto actual	
Menos de 2 años	<input type="checkbox"/>
Entre 2 y 9 años	<input type="checkbox"/>
Más de 9 años	<input type="checkbox"/>

INDICACIONES

A continuación, tiene una pequeña lista que incluye aspectos relacionados con su trabajo. Sobre los que se le pregunta por su grado de satisfacción.

Por favor, ponga una cruz dentro del cuadro correspondiente a la inicial que elija, teniendo en cuenta que;

M= MUY
SATISFECHO


B=BASTANTE

P=POCO

N=NADA

CUESTIONARIO

ESPECIFICAS	M	B	P	N
¿Esta Ud. Satisfecho con su salario?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con el tipo de trabajo que hace?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con los jefes y superiores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con los compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con sus posibilidades de ascenso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con la organización del trabajo que tiene actualmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EN GENERAL	M	B	P	N
¿Qué satisfacción tiene en general con la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA SALUD OCUPACIONAL
	VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL
	MD. FERNANDO CEPEDA

CUESTIONARIO de SATISFACCIÓN LABORAL

TRATAMIENTO: T2

PERÍODO: PREVIO

Sexo	
Hombre	<input type="checkbox"/>
Mujer	<input type="checkbox"/>

Edad	
Menos de 25 años	<input type="checkbox"/>
Entre 25 y 35 años	<input type="checkbox"/>
Entre 36 y 45 años	<input type="checkbox"/>
Entre 46 y 55 años	<input type="checkbox"/>
Más de 55 años	<input type="checkbox"/>

Tiempo trabajado en el puesto actual	
Menos de 2 años	<input type="checkbox"/>
Entre 2 y 9 años	<input type="checkbox"/>
Más de 9 años	<input type="checkbox"/>

INDICACIONES

A continuación, tiene una pequeña lista que incluye aspectos relacionados con su trabajo. Sobre los que se le pregunta por su grado de satisfacción.

Por favor, ponga una cruz dentro del cuadro correspondiente a la inicial que elija, teniendo en cuenta que;

M= MUY
SATISFECHO


B=BASTANTE

P=POCO

N=NADA

CUESTIONARIO

ESPECIFICAS	M	B	P	N
¿Esta Ud. Satisfecho con su salario?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con el tipo de trabajo que hace?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con los jefes y superiores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con los compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con sus posibilidades de ascenso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con la organización del trabajo que tiene actualmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EN GENERAL	M	B	P	N
¿Qué satisfacción tiene en general con la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA SALUD OCUPACIONAL
	VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL
	MD. FERNANDO CEPEDA

CUESTIONARIO de SATISFACCIÓN LABORAL

TRATAMIENTO: T3

PERÍODO: PREVIO

Sexo	
Hombre	<input type="checkbox"/>
Mujer	<input type="checkbox"/>

Edad	
Menos de 25 años	<input type="checkbox"/>
Entre 25 y 35 años	<input type="checkbox"/>
Entre 36 y 45 años	<input type="checkbox"/>
Entre 46 y 55 años	<input type="checkbox"/>
Más de 55 años	<input type="checkbox"/>

Tiempo trabajado en el puesto actual	
Menos de 2 años	<input type="checkbox"/>
Entre 2 y 9 años	<input type="checkbox"/>
Más de 9 años	<input type="checkbox"/>

INDICACIONES

A continuación, tiene una pequeña lista que incluye aspectos relacionados con su trabajo. Sobre los que se le pregunta por su grado de satisfacción.

Por favor, ponga una cruz dentro del cuadro correspondiente a la inicial que elija, teniendo en cuenta que;

M= MUY
SATISFECHO


B=BASTANTE

P=POCO

N=NADA

CUESTIONARIO

ESPECIFICAS	M	B	P	N
¿Esta Ud. Satisfecho con su salario?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con el tipo de trabajo que hace?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con los jefes y superiores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con los compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con sus posibilidades de ascenso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con la organización del trabajo que tiene actualmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EN GENERAL	M	B	P	N
¿Qué satisfacción tiene en general con la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>


	PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA SALUD OCUPACIONAL
	VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL
	MD. FERNANDO CEPEDA

DIRECTRICES PARA EL EVALUADOR

Si bien se resumen por escrito en su encabezamiento, pueden ampliarse verbalmente en el sentido siguiente: "El objetivo del cuestionario es proporcionar a cada trabajador de la empresa una oportunidad para expresar sus opiniones o puntos de vista sobre algunas condiciones en que se desarrolla su trabajo, los jefes, los compañeros, etc., de cara a conocer mejor la realidad, para proponer programas futuros de mejora.

Para responder, tenga presente los siguientes puntos:

- Lea atentamente las instrucciones del encabezamiento de la hoja que se le ha entregado: "a continuación tiene una pequeña lista, etc."
- Una vez leídas en alto las instrucciones, conviene aclarar que no hay respuestas correctas o incorrectas; que lo que se solicita es UNA OPINIÓN. Invitar a ser SINCERO y ESPONTANEO, sin meditar largamente la respuesta, pues interesa la opinión directa sobre esos temas.
- Conviene ACLARAR TODAS LAS DUDAS, sobre todo en lo que respecta al carácter anónimo del cuestionario y a la importancia que para la empresa tiene el conocer las verdaderas opiniones de sus trabajadores, de cara a mejorar el estado actual de las cosas.

	PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA SALUD OCUPACIONAL
	VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL
	MD. FERNANDO CEPEDA

Anexo 4. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN LABORAL POSTERIOR A LA IMPLEMENTACION DE PAUSAS ACTIVAS

CUESTIONARIO de SATISFACCIÓN LABORAL

**TRATAMIENTO: T0
PERÍODO: POSTERIOR**

Sexo	
Hombre	<input type="checkbox"/>
Mujer	<input type="checkbox"/>

Edad	
Menos de 25 años	<input type="checkbox"/>
Entre 25 y 35 años	<input type="checkbox"/>
Entre 36 y 45 años	<input type="checkbox"/>
Entre 46 y 55 años	<input type="checkbox"/>
Más de 55 años	<input type="checkbox"/>

Tiempo trabajado en el puesto actual	
Menos de 2 años	<input type="checkbox"/>
Entre 2 y 9 años	<input type="checkbox"/>
Más de 9 años	<input type="checkbox"/>

INDICACIONES


A continuación, tiene una pequeña lista que incluye aspectos relacionados con su trabajo. Sobre los que se le pregunta por su grado de satisfacción.

Por favor, ponga una cruz dentro del cuadro correspondiente a la inicial que elija, teniendo en cuenta que;

M= MUY SATISFECHO B=BASTANTE P=POCO N=NADA

CUESTIONARIO

ESPECIFICAS	M	B	P	N
¿Esta Ud. Satisfecho con su salario?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con el tipo de trabajo que hace?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con los jefes y superiores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con los compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con sus posibilidades de ascenso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con la organización del trabajo que tiene actualmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EN GENERAL	M	B	P	N
¿Qué satisfacción tiene en general con la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA SALUD OCUPACIONAL
	VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL
	MD. FERNANDO CEPEDA

CUESTIONARIO de SATISFACCIÓN LABORAL

TRATAMIENTO: T1

PERÍODO: POSTERIOR

Sexo	
Hombre	<input type="checkbox"/>
Mujer	<input type="checkbox"/>

Edad	
Menos de 25 años	<input type="checkbox"/>
Entre 25 y 35 años	<input type="checkbox"/>
Entre 36 y 45 años	<input type="checkbox"/>
Entre 46 y 55 años	<input type="checkbox"/>
Más de 55 años	<input type="checkbox"/>

Tiempo trabajado en el puesto actual	
Menos de 2 años	<input type="checkbox"/>
Entre 2 y 9 años	<input type="checkbox"/>
Más de 9 años	<input type="checkbox"/>

INDICACIONES

A continuación, tiene una pequeña lista que incluye aspectos relacionados con su trabajo. Sobre los que se le pregunta por su grado de satisfacción.

Por favor, ponga una cruz dentro del cuadro correspondiente a la inicial que elija, teniendo en cuenta que;

M= MUY
SATISFECHO


B=BASTANTE

P=POCO

N=NADA

CUESTIONARIO

ESPECIFICAS	M	B	P	N
¿Esta Ud. Satisfecho con su salario?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con el tipo de trabajo que hace?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con los jefes y superiores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con los compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con sus posibilidades de ascenso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con la organización del trabajo que tiene actualmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EN GENERAL	M	B	P	N
¿Qué satisfacción tiene en general con la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA SALUD OCUPACIONAL
	VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL
	MD. FERNANDO CEPEDA

CUESTIONARIO de SATISFACCIÓN LABORAL

**TRATAMIENTO: T2
PERÍODO: POSTERIOR**

Sexo	
Hombre	<input type="checkbox"/>
Mujer	<input type="checkbox"/>

Edad	
Menos de 25 años	<input type="checkbox"/>
Entre 25 y 35 años	<input type="checkbox"/>
Entre 36 y 45 años	<input type="checkbox"/>
Entre 46 y 55 años	<input type="checkbox"/>
Más de 55 años	<input type="checkbox"/>

Tiempo trabajado en el puesto actual	
Menos de 2 años	<input type="checkbox"/>
Entre 2 y 9 años	<input type="checkbox"/>
Más de 9 años	<input type="checkbox"/>

INDICACIONES

A continuación, tiene una pequeña lista que incluye aspectos relacionados con su trabajo. Sobre los que se le pregunta por su grado de satisfacción.

Por favor, ponga una cruz dentro del cuadro correspondiente a la inicial que elija, teniendo en cuenta que;

M= MUY
SATISFECHO


B=BASTANTE

P=POCO

N=NADA

CUESTIONARIO

ESPECIFICAS	M	B	P	N
¿Esta Ud. Satisfecho con su salario?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con el tipo de trabajo que hace?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con los jefes y superiores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con los compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con sus posibilidades de ascenso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con la organización del trabajo que tiene actualmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EN GENERAL	M	B	P	N
¿Qué satisfacción tiene en general con la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA SALUD OCUPACIONAL
	VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL
	MD. FERNANDO CEPEDA

CUESTIONARIO de SATISFACCIÓN LABORAL

**TRATAMIENTO: T3
PERÍODO: POSTERIOR**

Sexo	
Hombre	<input type="checkbox"/>
Mujer	<input type="checkbox"/>

Edad	
Menos de 25 años	<input type="checkbox"/>
Entre 25 y 35 años	<input type="checkbox"/>
Entre 36 y 45 años	<input type="checkbox"/>
Entre 46 y 55 años	<input type="checkbox"/>
Más de 55 años	<input type="checkbox"/>

Tiempo trabajado en el puesto actual	
Menos de 2 años	<input type="checkbox"/>
Entre 2 y 9 años	<input type="checkbox"/>
Más de 9 años	<input type="checkbox"/>

INDICACIONES

A continuación, tiene una pequeña lista que incluye aspectos relacionados con su trabajo. Sobre los que se le pregunta por su grado de satisfacción.

Por favor, ponga una cruz dentro del cuadro correspondiente a la inicial que elija, teniendo en cuenta que;

M= MUY
SATISFECHO

B=BASTANTE

P=POCO

N=NADA

CUESTIONARIO

ESPECIFICAS	M	B	P	N
¿Esta Ud. Satisfecho con su salario?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con el tipo de trabajo que hace?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con los jefes y superiores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con los compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con sus posibilidades de ascenso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta Ud. Satisfecho con la organización del trabajo que tiene actualmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EN GENERAL	M	B	P	N
¿Qué satisfacción tiene en general con la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA SALUD
OCUPACIONAL**

VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

MD. FERNANDO CEPEDA

Anexo 5. Memoria fotográfica

Taller de socialización del programa de salud ocupacional basado en pausas activas para mejorar la satisfacción laboral





**PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA SALUD
OCUPACIONAL**

VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

MD. FERNANDO CEPEDA





**PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA SALUD
OCUPACIONAL**

VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

MD. FERNANDO CEPEDA



TRATAMIENTO 0 (Grupo Testigo)





**PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA SALUD
OCUPACIONAL**

VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

MD. FERNANDO CEPEDA



TRATAMIENTO 1(Pausas activas para miembros inferiores)





**PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA SALUD
OCUPACIONAL**

VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

MD. FERNANDO CEPEDA





**PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA SALUD
OCUPACIONAL**

VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

MD. FERNANDO CEPEDA

TRATAMIENTO 2 (Pausas activas para miembros superiores y espalda)





**PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA SALUD
OCUPACIONAL**

VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

MD. FERNANDO CEPEDA



TRATAMIENTO 3 (Pausas activas para manejo del estrés)





**PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA SALUD
OCUPACIONAL**

VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

MD. FERNANDO CEPEDA




Anexo 6. Matriz de Consistencia

5.3.1. Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CONCLUSIONES	VARIABLES	INDICADOR	METODOLOGÍA
¿Con diseño y la implementación de un programa de salud ocupacional basado en la aplicación de pausas activas, se logrará la satisfacción laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote?	GENERAL Diseñar e implementar un programa de salud ocupacional basado en la aplicación de pausas activas, mejora la satisfacción laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote.	GENERAL El diseño y la implementación de un programa de salud ocupacional basado en la aplicación de pausas activas, mejora la satisfacción laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote.	Se realizó el diseño e implementación de un programa de salud ocupacional estructurado a base de la aplicación de pausas activas dentro del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote, logrando la mejora de la satisfacción laboral de los grupos analizados.	DEPENDIENTE: Satisfacción laboral del personal administrativo INDEPENDIENTE: Programa de salud ocupacional (pausas activas)	Índice de Satisfacción laboral ponderado Número de procedimientos contemplados dentro del programa	TIPO DE INVESTIGACIÓN Según el lugar: De campo. Según el objetivo: Descriptiva. Según el problema y la disciplina: Cuasi experimental.
¿Con el establecimiento de procedimientos operativos básicos referentes a pausas activas se mejora la gestión en la prevención de enfermedades profesionales dentro del personal responsable del seguimiento de la salud del GAD Municipal del Cantón Guamote.?	ESPECÍFICO 1 Establecer procedimientos operativos básicos referentes a pausas activas se mejora la gestión en la prevención de enfermedades profesionales dentro del personal responsable del seguimiento de la salud del GAD Municipal del Cantón Guamote.	ESPECÍFICO 1 La implementación de procedimientos operativos básicos referentes a pausas activas se mejora la gestión en la prevención de enfermedades profesionales dentro del personal responsable del seguimiento de la salud del GAD Municipal del Cantón Guamote.	Se instauró procedimientos operativos para la ejecución de pausas activas dentro del personal encargado del seguimiento de la salud del GAD Municipal del Cantón Guamote, logrando la mejora del índice de satisfacción laboral dentro del grupo analizado.	DEPENDIENTE: Procedimientos operativos relacionados a pausas activas. INDEPENDIENTE: Gestión en la prevención de enfermedades profesionales	Número de procedimientos implementados por tratamiento Número de procedimientos establecidos dentro del programa	Según el tiempo: sincrónica: en vista a que la evaluación inicial y final se registraron en un lapso de tiempo corto. Según la naturaleza de la información, cuantitativa

<p>¿Con la implementación de pausas activas dentro del área administrativa se logra disminuir los casos de insatisfacción laboral y estrés laboral derivado de los factores de riesgo psicosociales.?</p>	<p>ESPECÍFICO 2</p> <p>Implementar pausas activas dentro del área administrativa disminuye los casos de insatisfacción laboral y estrés laboral derivado de los factores de riesgo psicosociales.</p>	<p>ESPECÍFICO 2</p> <p>La implementación de pausas activas dentro del área administrativa disminuye los casos de insatisfacción laboral y estrés laboral derivado de los factores de riesgo psicosociales.</p>	<p>Con la implementación del programa de salud aplicado dentro del área administrativa del GAD Municipal del cantón Guamote se incrementó la satisfacción laboral del grupo analizado, en vista que dentro de la etapa inicial (previa a la implementación del programa de salud) el grupo analizado presentó un índice de satisfacción laboral igual a 0,68; en tanto que en la etapa final (es decir posterior a la implementación del programa de salud) se alcanzó un índice de satisfacción laboral igual a 0,81.</p>	<p>DEPENDIENTE: Insatisfacción laboral</p> <p>INDEPENDIENTE: Tipo y cantidad de Pausas activas ejecutadas</p>	<p>Índice de satisfacción laboral</p> <p>Número de procedimientos implementados dentro del programa de salud</p>	<p>Métodos de investigación</p> <p>Método deductivo</p>
<p>¿Cómo con la implementación de un programa de salud basado en la aplicación de pausas activas se consigue mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores del área administrativa del GAD del Cantón Guamote.?</p>	<p>ESPECÍFICO 3</p> <p>Implementar un programa de salud basado en la aplicación de pausas activas que mejora la calidad de vida laboral de los trabajadores del área administrativa del GAD Municipal del Cantón Guamote.</p>	<p>ESPECÍFICO 3</p> <p>La implementación de un programa de salud basado en la aplicación de pausas activas mejora la calidad de vida laboral de los trabajadores del área administrativa del GAD Municipal del Cantón Guamote.</p>	<p>Con la aplicación del programa de salud dentro del área administrativa se incrementó la calidad de vida del personal del área administrativa del GAD del Cantón Guamote, en vista a que los índices de satisfacción laboral incrementaron, factor del entorno laboral que se relaciona de manera directa con la calidad de vida.</p>	<p>DEPENDIENTE: Calidad de vida laboral</p> <p>INDEPENDIENTE: programa de salud basado en la aplicación de pausas activas</p>	<p>Índice de satisfacción laboral</p> <p>Número de procedimientos implementados dentro del programa de salud</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS</p> <p>La encuesta La entrevista Observación</p>

 GADMCG	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote	CÓD. DOC.: GADMG-SST-FM-4
	PROGRAMA DE SALUD PAUSAS ACTIVAS	VERSIÓN: 01 FECHA DE EMISIÓN: Oct 2016 PÁG. 138 DE 15


Anexo 7. Programa de Salud Pausas Activas

PROGRAMA DE SALUD PAUSAS ACTIVAS




1	OCT/2016	Propuesta	MD. FERNANDO CEPEDA	ING. RODRIGO LLUCO
Rev. No.	Fecha	Descripción	Elaborado	Revisado

CONTROL DE CAMBIOS

 GADMCG	GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE	CÓD. DOC.: GADMG-SST-FM-4
	PROGRAMA DE SALUD PAUSAS ACTIVAS	VERSIÓN: 01 FECHA DE EMISIÓN: Oct 2016 PÁG. 139 DE 15

CONTENIDO:

1. DESCRIPCIÓN
2. MISIÓN
3. VISIÓN
4. INTRODUCCIÓN
5. ANTECEDENTES
6. JUSTIFICACION
7. PRESENTACION
8. OBJETIVOS
9. ALCANCE
10. PROCEDIMIENTOS
11. REFERENCIAS
12. PROCEDIMIENTOS
13. CONCLUSIONES
14. REFERENCIAS

 GADMCG	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote	CÓD. DOC.: GADMG-SST-FM-4
	PROGRAMA DE SALUD PAUSAS ACTIVAS	VERSIÓN: 01
		FECHA DE EMISIÓN: Oct 2016
		PÁG. 140 DE 15

1. DESCRIPCIÓN

En el año de 1997 se constituye el Parlamento Indígena y Popular de Guamote, el mismo que tiene entre sus fines legislar en beneficio del cantón, orientar el desarrollo cantonal y controlar a las entidades públicas y privadas que ejecuten obras de desarrollo en el cantón.

En el mismo año, se crea el Comité de Desarrollo Local de Guamote, el cual está integrado por los representantes de doce organizaciones de segundo grado, un delegado de la población urbana y el Alcalde del cantón. Al Comité de Desarrollo Local de Guamote se le concibe como una instancia técnica encargada de planificar, coordinar y ejecutar acciones a favor del desarrollo del cantón.”


El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guamote a través de un adecuado proceso de comunicación fomenta varios principios y valores como lo es el liderazgo, unidad, solidaridad complementariedad y participación ciudadana con el fin de brindar un servicio de calidad a la ciudadanía y satisfacer sus necesidades básicas.

2. MISION

Prestar servicios de calidad a la ciudadanía dotando de obras de infraestructura, equipamientos básicos y liderando el desarrollo local de manera planificada y participativa para la construcción del “Sumak Kawsay”.

3. VISION

Institución líder en el desarrollo local participativo, que satisface las necesidades básicas de la ciudadanía de manera eficiente y efectiva, garantizando los derechos de las personas, la naturaleza, identidad y patrimonio cultural.


 GADMCG	GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE	CÓD. DOC.: GADMG-SST-FM-4
	PROGRAMA DE SALUD PAUSAS ACTIVAS	VERSIÓN: 01
		FECHA DE EMISIÓN: Oct 2016
		PÁG. 141 DE 15

4. INTRODUCCIÓN

La Salud Ocupacional en su concepto integral es el conjunto de actividades multidisciplinarias orientadas a preservar, conservar y mejorar la salud de los trabajadores, procurando el más alto grado de bienestar físico, mental y social en las diferentes actividades laborales donde se unen aspectos médicos, sociales, técnicos y jurídicos, adicionalmente busca establecer y mantener un medio ambiente de trabajo seguro y sano, con el fin de proporcionarle al trabajador un puesto de trabajo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas, teniendo en cuenta además la prevención de la contaminación y la protección del medio ambiente.

5. ANTECEDENTES

En las últimas décadas han tenido lugar importantes avances tecnológicos en los ambientes laborales, los cuales, junto con la rápida globalización, han transformado el trabajo para muchas personas en todo el mundo. Los efectos de dichos cambios en la seguridad y la salud en el trabajo (SST) también han sido notorios. En algunos casos, se han reducido o eliminado peligros y riesgos más tradicionales, por ejemplo, a través de la automatización industrial, pero las nuevas tecnologías también han creado nuevos riesgos. Las enfermedades relacionadas al trabajo están causadas por la exposición a agentes químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales y a riesgos físicos en los ambientes de trabajo. Aunque su frecuencia quizá sea menor que la de otras grandes afecciones incapacitantes, está probado que afectan a un número considerable de personas, sobre todo en los países en rápido proceso de industrialización. En muchos casos, las enfermedades relacionadas al trabajo son graves e incapacitantes, pero dos circunstancias permiten prevenirlas con facilidad: en primer lugar, sus agentes causales pueden identificarse, medirse y controlarse; en segundo lugar, las poblaciones expuestas suelen ser de fácil acceso y se pueden vigilar y tratar con regularidad.

 GADMCG	GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE	CÓD. DOC.: GADMG-SST-FM-4
	PROGRAMA DE SALUD PAUSAS ACTIVAS	VERSIÓN: 01
		FECHA DE EMISIÓN: Oct 2016
		PÁG. 142 DE 15


6. JUSTIFICACIÓN

Siendo una preocupación constante velar por la integridad física y psicosocial de quienes laboramos en el GADMCG. La unidad de salud ha visto la necesidad de realizar el Programa de Salud basado en Pausas Activas aplicando el principio fundamental de que “Es mejor prevenir que curar”.

Es indispensable considerar la normatividad que contempla nuestra legislación social Ecuatoriana en materia de precautelar la integridad humana de todos los trabajadores del país, las obligaciones patronales, como de los señores trabajadores para realizarse el chequeo médico periódico, como señala el artículo 410 del código del trabajo, prevé que “Los Empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo”. Además el reglamento de funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresas Acuerdo N·1404 señala en su capítulo II, Art.3.- “Para llegar a una efectiva protección de la salud el servicio Médico de empresas cumplirá las funciones de prevención y fomento de la salud de sus trabajadores dentro de los locales laborales, evitando los daños que pudieran ocurrir por los riesgos comunes y específicos de las actividades que desempeñan, procurando en todo caso la adaptación científica del hombre y el trabajo y viceversa”. De esta manera incrementar la productividad y reducir el ausentismo laboral.

7. PRESENTACIÓN

El programa de salud ocupacional contiene lineamientos, directrices y responsabilidades a ser aplicadas dentro de la gestión de la seguridad y salud ocupacional para lograr, por medio de la implementación de las pausas activas o ejercicios laborales, la disminución del valor del riesgo debido a los factores de riesgos psicosociales, disminución del estrés laboral, prevención de enfermedades profesionales relacionadas con los factores de riesgo psicosociales y finalmente el incremento en la satisfacción laboral, dentro del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guamote.

 GADMCG	GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE	CÓD. DOC.: GADMG-SST-FM-4
	PROGRAMA DE SALUD PAUSAS ACTIVAS	VERSIÓN: 01
		FECHA DE EMISIÓN: Oct 2016
		PÁG. 143 DE 15

8. OBJETIVO


- Implementar, dentro de la gestión de la seguridad y salud ocupacional del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guamote, pausas activas para la mejora en la satisfacción laboral y la subsecuente prevención de enfermedades profesionales relacionadas con los riesgos psicosociales.

9. ALCANCE

El presente programa de salud abarca las actividades y ejecutores de la gestión de la salud ocupacional del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guamote.


10. RESPONSABILIDADES

- **ALCALDÍA DEL GAD MUNICIPAL GUAMOTE:** Es responsabilidad de la alcaldía del GAD municipal del Cantón Guamote viabilizar los recursos necesarios para la ejecución del presente programa, además de integrar dentro de las decisiones administrativas tópicos referentes a la salud ocupacional de los trabajadores.
- **UNIDAD DE SALUD OCUPACIONAL DEL GAD MUNICIPAL GUAMOTE:** Es responsabilidad de la unidad de salud ocupacional ejecutar los lineamientos establecidos dentro del siguiente programa, llenar y mantener los registros requeridos y socializar la aplicación de las pausas activas al personal.
- **PERSONAL DEL GAD MUNICIPAL GUAMOTE:** Es responsabilidad del personal del área administrativa del GAD municipal del Cantón Guamote participar dentro del desarrollo del presente programa.

 GADMCG	GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE	CÓD. DOC.: GADMG-SST-FM-4
	PROGRAMA DE SALUD PAUSAS ACTIVAS	VERSIÓN: 01
		FECHA DE EMISIÓN: Oct 2016
		PÁG. 144 DE 15

11. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

- **SALUD OCUPACIONAL:** Conjunto de actividades asociado a disciplinas multidisciplinarias, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores.
- **GESTIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL:** Conjunto de etapas, las cuales se encuentran integradas dentro de un proceso continuo, necesarias para crear las condiciones laborales que permitan mantener un ambiente laboral sano.
- **PAUSAS ACTIVAS:** Actividad física realizada en un breve espacio de tiempo en la jornada laboral, orientada a que las personas recuperen energías para un desempeño eficiente en el trabajo, a través, de ejercicios que compensen las tareas desempeñadas, revirtiendo de esta manera la fatiga muscular y el cansancio generados por el trabajo.
- **FACTOR DE RIESGO:** Aquellos objetos, instrumentos, instalaciones, acciones humanas, que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo.
- **RIESGO:** Combinación de la probabilidad y las consecuencias de que ocurra un evento peligroso específico.
- **CONDICIONES DE TRABAJO Y DE SALUD:** Son el conjunto de factores relacionados con las personas y sus acciones, los materiales utilizados, el equipo o herramienta empleados y las condiciones ambientales, que pueden afectar la salud de los trabajadores.
- **ENFERMEDAD PROFESIONAL:** Todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar.
- **GADMCG:** Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote
- **GAD:** Gobierno Autónomo Descentralizado
- **USST:** Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo
- **SST:** Seguridad y Salud en el trabajo

 GADMCG	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote	CÓD. DOC.: GADMG-SST-FM-4
	PROGRAMA DE SALUD PAUSAS ACTIVAS	VERSIÓN: 01
		FECHA DE EMISIÓN: Oct 2016
		PÁG. 145 DE 15

12. PROCEDIMIENTOS

PROCEDIMIENTO DE PAUSAS ACTIVAS PARA MIEMBROS INFERIORES

A. OBJETIVO

El presente procedimiento tiene como objetivo fijar las directrices para la ejecución de pausas activas para los miembros inferiores.

B. ALCANCE


El presente procedimiento tiene como alcance el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote.

C. RESPONSABILIDADES

- **Alcaldía:** Brindar todos los recursos, tanto económicos como tecnológicos para la ejecución del presente procedimiento.
- **Unidad de seguridad y salud ocupacional:** Es responsabilidad de la unidad de seguridad y salud ocupacional la integración del presente procedimiento dentro de las actividades del área administrativa.
- **Trabajadores en general:** Cumplir con la ejecución de las pausas activas descritas dentro del presente procedimiento

D. TERMINOLOGÍA

- **Pausa activa:** Actividad física realizada en un breve espacio de tiempo en la jornada laboral, orientada a que las personas recuperen energías para un desempeño eficiente


 GADMCG	GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE	CÓD. DOC.: GADMG-SST-FM-4
	PROGRAMA DE SALUD PAUSAS ACTIVAS	VERSIÓN: 01
		FECHA DE EMISIÓN: Oct 2016
		PÁG. 146 DE 15

en el trabajo, a través, de ejercicios que compensen las tareas desempeñadas, revirtiendo de esta manera la fatiga muscular y el cansancio generados por el trabajo.

- **Miembro inferior:** Cada una de las dos extremidades que se encuentran unidas al tronco a través de la pelvis mediante la articulación de la cadera. Tienen la función de sustentar el peso del cuerpo en la posición bípeda y hacer posible los desplazamientos mediante la contracción de su potente musculatura.
- **Flexión:** Movimiento por el cual los huesos u otras partes del cuerpo se aproximan entre sí en dirección anteroposterior, paralela al plano sagital.
- **Extensión:** Movimiento opuesto a la flexión, es un movimiento de separación entre huesos o partes del cuerpo, en dirección posteroanterior.
- **Rotación:** Movimiento de un cuerpo alrededor de su eje.

E. DESARROLLO


- De pie: piernas separadas al ancho de las caderas manos en la cintura, llevar la punta de un pie hacia la parte lateral y dirigir el cuerpo hacia el otro lado manteniendo una pierna flexionada y la otra en extensión, llevando la cadera hacia atrás en la medida que flexiono la pierna.
- De pie: separa de lado cerca de una pared haciendo la extensión del brazo que esta contiguo a la pared y a la altura del hombro y apoyando el cuerpo sobre la mano llevando la cadera hacia la misma, las piernas siempre estiradas
- De pie: una pierna sobre la otra con las piernas estiradas y flexionar el cuerpo a los lados
- De pie: una pierna cruza la otra, flexionar el cuerpo hacia la pierna que cruza y tratar de tocar el tobillo.
- De pie: llevar una pierna hacia arriba y doblar hasta tratar de tocar con el talón la parte de los glúteos sin tocarlo, dejando alineadas las piernas en la parte anterior.
- De pie llevar la pierna hacia delante y arriba tomando por la parte de la rodilla y sostener.

 GADMCG	GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE	CÓD. DOC.: GADMG-SST-FM-4
	PROGRAMA DE SALUD PAUSAS ACTIVAS	VERSIÓN: 01 FECHA DE EMISIÓN: Oct 2016
		PÁG. 147 DE 15


- Se realizarán varios ejercicios que comprometan las extremidades inferiores mismos que serán explicados al momento de ejecutarlos. Además se incentivará para que el grupo sea participativo.

F. ANEXOS



 GADMCG	GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE	CÓD. DOC.: GADMG-SST-FM-4
	PROGRAMA DE SALUD PAUSAS ACTIVAS	VERSIÓN: 01
		FECHA DE EMISIÓN: Oct 2016
		PÁG. 148 DE 15



 GADMCG	GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE	CÓD. DOC.: GADMG-SST-FM-4
	PROGRAMA DE SALUD PAUSAS ACTIVAS	VERSIÓN: 01
		FECHA DE EMISIÓN: Oct 2016
		PÁG. 149 DE 15

PROCEDIMIENTO DE PAUSAS ACTIVAS PARA MIEMBROS SUPERIORES Y ESPALDA

A. OBJETIVO

El presente procedimiento tiene como objetivo fijar las directrices para la ejecución de pausas activas para los miembros superiores y espalda

B. ALCANCE


El presente procedimiento tiene como alcance el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote.

C. RESPONSABILIDADES

- **Alcaldía:** Es responsabilidad de la alcaldía brindar todos los recursos, tanto económicos como tecnológicos para la ejecución del presente procedimiento.
- **Unidad de seguridad y salud ocupacional:** La responsabilidad de integración del presente procedimiento dentro de las actividades del área administrativa.
- **Trabajadores en general:** Es responsabilidad del personal en general ejecutar las pausas activas descritas dentro del presente procedimiento

D. TERMINOLOGÍA


- **Pausa activa:** Actividad física realizada en un breve espacio de tiempo en la jornada laboral, orientada a que las personas recuperen energías para un desempeño eficiente en el trabajo, a través, de ejercicios que compensen las tareas desempeñadas, revirtiendo de esta manera la fatiga muscular y el cansancio generados por el trabajo.

 GADMCG	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote	CÓD. DOC.: GADMG-SST-FM-4
	PROGRAMA DE SALUD PAUSAS ACTIVAS	VERSIÓN: 01
		FECHA DE EMISIÓN: Oct 2016
		PÁG. 150 DE 15

- **Brazo:** Extremidad superior del cuerpo humano que va desde el hombro hasta el codo
- **Antebrazo:** Parte del brazo humano que va desde el codo hasta la muñeca.
- **Mano:** Parte del cuerpo humano que va desde la muñeca hasta la punta de los dedos
- **Articulación:** Es una unión entre dos o más huesos, o la unión de un hueso y un cartílago. La función principal de las articulaciones es formar estructuras de unión entre los componentes del esqueleto y permitir el movimiento del cuerpo.
- **Omóplato:** Cada uno de los dos huesos situados a ambos lados de la espalda, articulados con las clavículas y los húmeros.
- **Posición:** Manera de estar colocado alguien o algo en el espacio, que se determina en relación con la orientación respecto a algo o con sus partes anterior, posterior y laterales.

E. DESARROLLO


- Sentados en la silla levantar los antebrazos a la altura del pecho y realizar el movimiento de las omóplatos hacia atrás.
- En la misma posición sentados llevando los brazos hacia arriba y enlazando las manos detrás de la cabeza realizar el mismo ejercicio.
- Sentado y erguido en la silla, llevar la parte superior hacia las piernas hasta tocar los tobillos y sostener.
- Sentados llevar los brazos hacia arriba y detrás de la cabeza, luego realizar el movimiento de juntarlos adelante y sostener.

 GADMCG	GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE	CÓD. DOC.: GADMG-SST-FM-4
	PROGRAMA DE SALUD PAUSAS ACTIVAS	VERSIÓN: 01
		FECHA DE EMISIÓN: Oct 2016
		PÁG. 151 DE 15

- Se realizarán varios ejercicios que comprometan las extremidades superiores y espalda mismos que serán explicados al momento de ejecutarlos, con la interacción de cada integrante del grupo.

F. ANEXOS



 GADMCG	GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE	CÓD. DOC.: GADMG-SST-FM-4
	PROGRAMA DE SALUD PAUSAS ACTIVAS	VERSIÓN: 01
		FECHA DE EMISIÓN: Oct 2016
		PÁG. 152 DE 15

PROCEDIMIENTO DE PAUSAS ACTIVAS PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS

A. OBJETIVO

El presente procedimiento tiene como objetivo fijar las directrices para la ejecución de pausas activas para el manejo del Estrés

B. ALCANCE


El presente procedimiento tiene como alcance el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote.

C. RESPONSABILIDADES

- **Alcaldía:** Brindar todos los recursos, tanto económicos como tecnológicos para la ejecución del presente procedimiento.
- **Unidad de seguridad y salud ocupacional:** Es responsabilidad de la unidad de seguridad y salud ocupacional la integración del presente procedimiento dentro de las actividades del área administrativa.
- **Trabajadores en general:** Ejecutar las pausas activas descritas dentro del presente procedimiento.

D. TERMINOLOGÍA

- **Pausa activa:** Actividad física realizada en un breve espacio de tiempo en la jornada laboral, orientada a que las personas recuperen energías para un desempeño eficiente en el trabajo, a través, de ejercicios que compensen las tareas desempeñadas, revirtiendo de esta manera la fatiga muscular y el cansancio generados por el trabajo.

 GADMCG	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote	CÓD. DOC.: GADMG-SST-FM-4
	PROGRAMA DE SALUD PAUSAS ACTIVAS	VERSIÓN: 01 FECHA DE EMISIÓN: Oct 2016 PÁG. 153 DE 15


- **Estrés:** Estado de cansancio mental provocado por la exigencia de un rendimiento muy superior al normal; suele provocar diversos trastornos físicos y mentales.

E. DESARROLLO


- Se ejecutará reuniones o dinámicas grupales, situaciones que generen risa (sin llegar a la burla o el desorden),
- Se presentará a los trabajadores videos de interiorización personal y como ayudar a disminuir el estrés cambiando hábitos de vida, pequeños momentos de relajación con música adecuada.
- Se realizará diferentes actividades (Bailoterapia, carreras cortas, caminatas), para mejorar el estado de ánimo de los trabajadores y de esta manera obtener un mayor rendimiento laboral en sus tareas diarias

F. ANEXOS



 GADMCG	GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE	CÓD. DOC.: GADMG-SST-FM-4
	PROGRAMA DE SALUD PAUSAS ACTIVAS	VERSIÓN: 01
		FECHA DE EMISIÓN: Oct 2016
		PÁG. 154 DE 15



 GADMCG	GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE	CÓD. DOC.: GADMG-SST-FM-4
	PROGRAMA DE SALUD PAUSAS ACTIVAS	VERSIÓN: 01
		FECHA DE EMISIÓN: Oct 2016
		PÁG. 155 DE 15

13. CONCLUSIÓN

- Una vez establecidos los procedimientos referentes a las pausas activas se procedió a la implementación de los mismos, es decir ejecutar lo establecido dentro del programa, tomando como referencia el cronograma establecido para la presente investigación, y procurando respetar en la medida de lo posible con lo fijado dentro del desarrollo.

14. REFERENCIAS

- **Reglamento** para el Funcionamiento de Servicios Médicos de Empresas Acuerdo N° 1404.
- **Resolución N° C.D.513** Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (IESS).
- **Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo del GADMCG** aprobado el 25 de mayo del 2016.
- **Decreto Ejecutivo 2393** Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.