



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR

DR. LUIS ALONSO APARICIO

FACULTAD DE POSGRADOS Y EDUCACIÓN CONTINUA

**“EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
DEL PERSONAL DE LA ESTACIÓN DE ENFERMERAS Y NURSERÍA DEL
HOSPITAL PROFAMILIA Y SU VINCULACIÓN CON EL GRADO DE
SATISFACCIÓN LABORAL”**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL GRADO DE
MAESTRA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

PRESENTADO POR

ING. JACQUELINE LISSETH CASTILLO AGUILAR

ASESOR

MAESTRA KARLA PATRICIA SANTANA DE CAMPOS

ABRIL DE 2024

SAN SALVADOR

EL SALVADOR

CENTRO AMÉRICA



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR

DR. LUIS ALONSO APARICIO

INGENIERO LUIS MARIO APARICIO GUZMÁN

RECTOR

MAESTRO MANUEL ERNESTO APARICIO GUZMÁN

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN

MAESTRO LUIS EDUARDO RIVERA CUÉLLAR

VICERRECTOR ACADEMICO

LICENCIADA FIANA LIGIA CORPEÑO RIVERA

VICERRECTORA ADMINISTRATIVA

MAESTRA MARÍA JULIA MENJÍVAR ALVARADO

DECANA DE FACULTAD DE POSGRADOS Y EDUCACIÓN CONTINUA

LICENCIADA ROXANA MARGARITA RUANO CASTILLO

DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN ACADÉMICA

SAN SALVADOR, ABRIL DE 2024



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR DR. LUIS ALONSO APARICIO

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

*Mtro. Mario Antonio Salinas Olivares
Presidente*

*Mtro. Carlos Humberto Esperanza Pineda
Primer Vocal*

*Mtra. Evelyn Patricia Argueta
Segundo Vocal*

*Mtra. Karla Patricia Santana de Campos
Asesora*

Mes: ABRIL

Año: DOS MIL VEINTICUATRO

En la Universidad Pedagógica de El Salvador “Dr. Luis Alonso Aparicio” (Modalidad Virtual), a las diecinueve treinta horas del día diez de abril del año dos mil veinticuatro, siendo éstos el día y la hora señalados para la defensa del trabajo de graduación titulado: “EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DEL PERSONAL DE LA ESTACIÓN DE ENFERMERAS Y NURSERÍA DEL HOSPITAL PROFAMILIA Y SU VINCULACIÓN CON EL GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL”, presentado por la: ING. JACQUELINE LISSETH CASTILLO AGUILAR, para optar al grado de MAESTRA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO.

El tribunal estando presente la interesada, después de haber deliberado sobre la defensa de su trabajo de graduación, ACUERDA: **APROBAR**



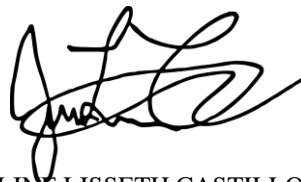
MTRO. MARIO ANTONIO SALINAS OLIVARES
Presidente



MTRO. CARLOS HUMBERTO ESPERANZA PINEDA
1er. Vocal



MTRA. EVELYN PATRICIA ARGUETA
2do. Vocal



ING. JACQUELINE LISSETH CASTILLO AGUILAR
Sustentante

DEDICATORIA

A Dios por su constante guía y fortaleza durante este proceso. Su gracia y misericordia han sido mi luz en los momentos más oscuros, y su sabiduría ha sido mi brújula en este viaje académico. Su amor incondicional me ha dado la fuerza para superar los desafíos y perseverar hasta el final. ¡A Dios sea toda la gloria!

A mi madre, María de La Paz Aguilar y abuela María Petrona Medrano Landaverde: Quiero expresar mi profundo agradecimiento por su amor incondicional, apoyo inquebrantable y sacrificios incansables. Su dedicación y aliento constante han sido mi inspiración a lo largo de este camino. Gracias por creer en mí, por estar siempre a mi lado, y por ser mi roca en los momentos difíciles. Este logro también es de ustedes.

Estaré eternamente agradecida. A cada uno les dedico esta tesis con agradecimiento y humildad. Su influencia ha dejado una marca en mi vida, y por ello, este logro también les pertenece. Que este trabajo sea un testimonio de mi gratitud y un tributo a su invaluable contribución en mi camino hacia el conocimiento y el crecimiento personal. ¡Gracias por ser parte de este importante capítulo en mi vida!"

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a las autoridades del Hospital Profamilia por su generoso apoyo y colaboración durante el desarrollo de esta investigación. Especialmente, deseo reconocer al estimado Jefe del Departamento de Enfermería, Norman Alvarenga, cuya disposición y apertura hicieron posible la realización de este estudio titulado: “Evaluación de las Condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional del Personal de la Estación de Enfermeras y Nursería del Hospital Profamilia y su Vinculación con el Grado de Satisfacción Laboral”.

Asimismo, deseo expresar mi más sincero agradecimiento a mi asesora de tesis, maestra Karla Patricia Santana de Campos, cuya orientación experta, dedicación y aliento fueron fundamentales en cada etapa de este proceso de investigación.

También quiero extender mi gratitud a las autoridades de la Universidad Pedagógica y a los distinguidos miembros del jurado por su valioso tiempo, sus valiosas sugerencias y sus perspicaces comentarios, los cuales contribuyeron significativamente a mejorar este trabajo.

A todas estas personas e instituciones les agradezco sinceramente su inestimable contribución y apoyo, sin los cuales este logro no habría sido posible.

RESUMEN

La tesis titulada "Evaluación de las condiciones de seguridad y salud ocupacional del personal de la Estación de Enfermeras y Nursería del Hospital Profamilia y su vinculación con el grado de satisfacción laboral" se enfoca en un análisis profundo de la relación entre las percepciones individuales del personal de enfermería respecto a las medidas de seguridad y salud ocupacional, y su efecto en el grado de satisfacción laboral.

Este estudio tiene como propósito fundamental identificar áreas de mejora dentro del entorno laboral y proponer recomendaciones concretas para fortalecer el bienestar y la calidad de vida en el trabajo.

Para llevar a cabo esta investigación, se empleó una metodología que incluyó el uso de una encuesta digital a través de Google Forms como principal instrumento de recolección de datos. Estos datos recopilados fueron posteriormente procesados estadísticamente utilizando herramientas como Google y Excel. Además, se incorporó la Herramienta de Índice de Satisfacción de los Empleados (ESI) como un complemento vital de la encuesta principal. Esta herramienta, reconocida por su eficacia, se utiliza como métrica para medir el nivel de satisfacción de los empleados dentro de una organización, proporcionando así una visión más completa y detallada del estado de satisfacción laboral.

Los resultados obtenidos de esta investigación revelan una conexión directa entre las percepciones individuales sobre las medidas de seguridad y salud ocupacional y su impacto en la satisfacción laboral. Se analizaron las opiniones de los 21 enfermeros/as que participaron en el estudio, y se llegó a la conclusión de que existe un nivel intermedio de satisfacción laboral en el grupo estudiado.

Estos hallazgos no solo destacan la importancia de promover un ambiente laboral seguro y saludable, sino que también subrayan la necesidad de implementar estrategias específicas para mejorar la satisfacción del personal, lo que a su vez puede contribuir a un mejor desempeño y resultados en el ámbito hospitalario.

ABSTRACT

The thesis entitled "Evaluation of the Occupational Safety and Health Conditions of the Nursing Staff at the Profamilia Hospital Nursery Station and its Linkage with Job Satisfaction" focuses on a thorough analysis of the relationship between individual perceptions of nursing staff regarding occupational safety and health measures, and their effect on job satisfaction. This study aims to identify areas for improvement within the work environment and propose specific recommendations to strengthen well-being and quality of life at work.

To conduct this research, a methodology was employed that included the use of a digital survey via Google Forms as the main data collection instrument. These collected data were subsequently statistically processed using tools such as Google and Excel. Additionally, the Employee Satisfaction Index (ESI) Tool was incorporated as a vital supplement to the main survey. This tool, recognized for its effectiveness, is used as a metric to measure the level of employee satisfaction within an organization, thus providing a more comprehensive and detailed view of job satisfaction status.

The results obtained from this research reveal a direct connection between individual perceptions of occupational safety and health measures and their impact on job satisfaction. The opinions of the 21 nurses who participated in the study were analyzed, leading to the conclusion that there is an intermediate level of job satisfaction in the study group.

These findings not only highlight the importance of promoting a safe and healthy work environment but also emphasize the need to implement specific strategies to improve staff satisfaction, which in turn can contribute to better performance and outcomes in the hospital setting.

INDICE DE CONTENIDO

PRESENTACION.....	i
INTRODUCCION	iii
CAPITULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	19
1.1. ANTECEDENTES	19
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	31
1.3. OBJETIVOS	34
1.3.1. Objetivo General.....	34
1.4. HIPOTESIS.....	34
1.5. JUSTIFICACIÓN	35
1.6.2. Limitaciones.....	38
2.1. SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL.	40
2.1.1. Seguridad Ocupacional.	40
2.1.2. Condiciones inseguras.....	41
2.1.3. Clasificación de Riesgos.	42
2.1.3.1. Riesgos Físicos.....	43
2.1.3.2. Riesgos químicos	43
2.1.3.3. Riesgos biológicos.	43
2.1.3.4. Riesgos psicosociales.....	44
2.1.3.5. Riesgos ergonómicos.	44
2.1.3.6. Riesgos mecánicos.	44
2.2. PLANES DE EMERGENCIA	45

2.2.1.	Definición de emergencia.	45
2.3.	EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL.	45
2.3.1.	Condiciones que deben reunir los equipos de protección individual.	45
2.3.2.	Elección de los equipos de protección individual.	46
2.3.3.	Utilización y mantenimiento de los equipos de protección individual	46
2.4.	REFERENCIAS LEGALES Y NORMATIVAS.	47
2.4.1.	Higiene y seguridad ocupacional.	47
2.5.	SATISFACCIÓN Y MOTIVACIÓN LABORAL.	49
2.6.	FACTORES QUE FAVORECEN LA MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO	51
2.6.1.1.	Bases teóricas de la satisfacción y motivación.	52
2.7.	SATISFACCIÓN LABORAL	59
2.8.	IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL SECTOR DE LA SALUD	60
2.9.	VINCULACIÓN ENTRE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL.	60
CAPITULO 3: METODOLOGIA		61
3.1.	PARTICIPANTES	61
3.2.	INSTRUMENTOS.	63
3.3.	ESTRATEGIA DE ANALISIS DE DATOS.	63
CAPITULO 4: ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS.		68
4.1.	DESCRIPCION E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.	68
	ANALISIS GENERAL.....	92
	ANALISIS DE ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS (ESI)	93

CAPITULO 5: CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	95
5.1. CONCLUSIONES	95
5.2. PROPUESTAS DE IMPLEMENTACIÓN Y RECOMENDACIONES	15
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	15
ANEXOS	17
Anexo 1: Encuesta para personal sobre seguridad y salud ocupacional en hospital Pro-Familia.....	17

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Maneras de como surgen las condiciones inseguras en los lugares de trabajo.	41
Figura 2: Maneras de como surgen los actos inseguros en los lugares de trabajo.	42
Figura 3: Pirámide motivacional de A. Maslow.....	54
Figura 4: Modelo bifactorial de Herzberg.	55
Figura 5. Teoría ERC de C. Alderf.	57

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operativización de la hipótesis.	35
Tabla 2: Personal de estación de Enfermería y Nurseria	63
Tabla 3: Mecanismo de ejecución de propuestas de mejora en hospital Pro-Familia.	15

INDICE DE GRAFICOS.

Gráfica 1: Género.....	69
Gráfica 2: Edad.....	70
Gráfica 3: Años de experiencia.	71
Gráfica 4: Información sobre riesgos laborales.	72
Gráfica 5: Capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional.	73
Gráfica 6: Medidas de seguridad para evitar accidentes y lesiones.	75
Gráfica 7: Comodidad al informar sobre condiciones inseguras.	76
Gráfica 8: Presencia de incidentes o accidentes laborales.	77
Gráfica 9: Accidentes laborales en el último año.	78
Gráfica 10: Accidentes/incidentes más frecuentes.	79
Gráfica 11: Causas de accidentes.....	80
Gráfica 12: Peligros y riesgos identificados.....	81
Gráfica 13: Uso y manejo de extintores.....	83
Gráfica 14: Plan de evacuación.	84
Gráfica 15: Posturas y manejo de cargas.....	85
Gráfica 16: Factores que afectan las condiciones de trabajo.	86
Gráfica 17: Percepción de contraer enfermedades o accidentarse.	87
Gráfica 18: Conocimiento y aplicación de primeros auxilios.	88
Gráfica 20: Expectativas laborales.	90
Gráfica 21: Relación del trabajo con el ideal.	91

PRESENTACION

En el panorama laboral contemporáneo, la seguridad y la salud ocupacional emergen como aspectos cruciales para garantizar el bienestar integral de los trabajadores en cualquier entorno laboral. En particular, en el ámbito de la atención médica, donde la atención y el cuidado de la salud de los pacientes son prioritarios, la seguridad y salud ocupacional del personal sanitario se convierten en pilares fundamentales para el funcionamiento eficiente y efectivo de las instituciones de salud.

El presente estudio se enfoca en la evaluación de las condiciones de seguridad y salud ocupacional del personal de la Estación de Enfermeras y Nursería del Hospital Profamilia, y su correlación con el grado de satisfacción laboral. Este enfoque adquiere una relevancia excepcional en un contexto donde la atención médica enfrenta desafíos continuos, tanto en términos de demanda creciente como de presiones operativas y emocionales sobre el personal de enfermería y cuidados.

La importancia de esta temática radica en diversos aspectos. En primer lugar, la seguridad y la salud ocupacional no solo impactan en el bienestar individual de los trabajadores, sino también en la calidad de la atención brindada a los pacientes. Un personal de enfermería y cuidados satisfecho y saludable no solo desempeña sus funciones de manera más eficiente, sino que también contribuye a un entorno hospitalario más seguro y positivo para los pacientes.

Asimismo, abordar estas cuestiones resulta esencial desde una perspectiva ética y de responsabilidad institucional. Los hospitales y centros de salud tienen la obligación moral de garantizar condiciones laborales seguras y saludables para su personal, reconociendo su invaluable contribución al sistema de salud y velando por su bienestar físico y psicológico.

Además, en un contexto donde la satisfacción laboral se ha convertido en un indicador clave de la calidad del entorno laboral y de la retención de talento, comprender cómo las condiciones de seguridad y salud ocupacional influyen en esta variable es crucial para la gestión de recursos humanos y la planificación estratégica de las organizaciones de salud.

Por tanto, este estudio no solo busca identificar posibles deficiencias en las condiciones de seguridad y salud ocupacional del personal de la Estación de Enfermeras y Nusería del Hospital Profamilia, sino también establecer vínculos significativos entre estas condiciones y el grado de satisfacción laboral, proporcionando así información valiosa para la implementación de medidas correctivas y políticas que promuevan un entorno laboral más seguro, saludable y satisfactorio para el personal sanitario.

INTRODUCCION

La motivación y el desempeño de los trabajadores siempre ha sido considerado como una piedra angular en el desarrollo de la efectividad y éxito de las organizaciones a nivel mundial, existen diferentes factores que inciden de manera positiva y negativa en la motivación y el desempeño de los trabajadores dentro del desarrollo organizacional y uno de ellos es el factor de la seguridad y salud ocupacional en los entornos de trabajo que garantizan el manejo, control y disminución de los accidentes laborales y esto a su vez incide directamente en la motivación de los colaboradores.

Los cambios en las metodologías de trabajo han forzado la incorporación de procesos que obligan a promover y proteger la salud en los lugares de trabajo. En nuestro país, se observa un cambio importante en la legislación laboral respecto a protección del empleado, lo vemos reflejado en la Ley General de Prevención de Riesgos en Los Lugares de Trabajo¹, que se tomará como lineamientos en este proceso de investigación.

Este documento plasma el contenido del trabajo de grado titulado: “Evaluación de las condiciones de seguridad y salud ocupacional del personal de la estación de enfermeras y nursería del Hospital Profamilia y su vinculación con el grado de satisfacción laboral”

Este proyecto es de un considerable beneficio social, pues el área de estudio se ubica dentro de una institución privada que presta servicios de salud a la población civil en general en el territorio salvadoreño. En el contenido del presente documento se incluyen los antecedentes Asociación Demográfica Salvadoreña/ Hospital Pro-Familia que da a conocer una breve reseña histórica del Hospital Pro-Familia, los objetivos que marcan el camino de la investigación, seguidamente se presenta el planteamiento del problema, que explica la problemática a abordar e incluye la justificación para el mismo y además se expone las limitantes que pueden restringir el estudio por estar fuera del control del grupo y alcances que delimitan el contenido del mismo, al mismo tiempo se presentan también resultados de la investigación y las respectivas las conclusiones y plan de acción para que el hospital pueda mejorar sus condiciones para ofrecer a su personal de enfermería.

Es por ello que es de suma importancia que dentro de cada empresa se realice una evaluación eficaz el cual les permita conocer el rendimiento tanto individual como grupal de los trabajadores, así poder tomar decisiones oportunas para el desarrollo de objetivos y metas.

CAPITULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. ANTECEDENTES

Para la Organización Mundial para la Salud (OMS) se establece que “la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores de la salud contribuye a mejorar la productividad, la satisfacción con el empleo y la retención de los propios trabajadores de la salud” (Organización Mundial para la Salud, 2023).

En materia de Seguridad y Salud Ocupacional, según la Organización Mundial para la Salud (OMS) las condiciones de trabajo peligrosas que causan enfermedades laborales, accidentes de trabajo y absentismo suponen un costo financiero considerable para el sector de la salud (que se estima llega hasta el 2% del gasto en salud), por lo que es de vital importancia abordar estas situaciones en el área hospitalaria. (Organización Mundial para la Salud, 2023).

Según datos históricos de la Organización Mundial para la Salud, alrededor del 54% de los trabajadores de la salud de los países de ingresos bajos y medianos tienen tuberculosis latente, una cifra 25 veces superior a la de la población general; en África, entre el 44% y el 83% del personal de enfermería en entornos clínicos sufre dolor lumbar crónico, en comparación con el 18% de los empleados de oficina, a escala mundial; el 63% de los trabajadores de la salud declaran haber sufrido alguna forma de violencia en su centro de trabajo y durante la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19); a nivel mundial el 23% de los trabajadores de la salud de primera línea sufrieron depresión y ansiedad, y el 39% sufrieron insomnio. Además, las profesiones médicas tienen un mayor riesgo de suicidio en todo el mundo. (Organización Mundial para la Salud, 2023).

Hasta la fecha solo 26 de los 195 Estados miembros de la OMS cuentan con instrumentos normativos y programas nacionales para la gestión de la salud y seguridad ocupacionales de los trabajadores de la salud.

La norma ISO 45001 es un estándar internacional que se centra en la gestión de la seguridad y salud ocupacional en las organizaciones. Su objetivo principal es proporcionar un marco sólido que permita a las empresas identificar, evaluar y mitigar los riesgos laborales, garantizando así un entorno de trabajo seguro y saludable para los empleados. Se basa en un enfoque de mejora continua, alineando los objetivos de seguridad con la estrategia general de la empresa.

La norma ISO 45001 ofrece una serie de beneficios significativos para las organizaciones que deciden implementarla:

1. Proporciona un marco integral para identificar y abordar los riesgos laborales, lo que resulta en una disminución de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. Así no solo se protege a los empleados, sino que también conduce a una mayor eficiencia operativa al reducir el tiempo de inactividad debido a incidentes.
2. La norma ayuda a las organizaciones a cumplir con las regulaciones y requisitos legales relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Esto es especialmente importante en Ecuador, donde las leyes laborales están en constante evolución y cumplir con ellas puede ser un desafío.
3. Adoptar ISO 45001 demuestra el compromiso de la organización con el bienestar de sus empleados y la responsabilidad social, fortaleciendo la reputación de la empresa ante clientes, socios comerciales y la sociedad en general.
4. Un entorno laboral seguro y saludable fomenta la motivación y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez conduce a un aumento en la productividad y la calidad del trabajo.

5. La prevención de accidentes y enfermedades laborales reduce los costos asociados con licencias médicas, indemnizaciones y pérdida de productividad. Además, las empresas pueden beneficiarse de posibles reducciones en las primas de seguros.

En el Salvador en 1953 se organiza el Departamento Nacional de Previsión Social, en donde comenzaron a trabajar en un “Anteproyecto General de Higiene y Seguridad en el Trabajo”, y en la formulación de algunas normas sanitarias y de seguridad. En el año 1956, se pone en vigencia un cuerpo de leyes y reglamentos sobre riesgos ocupacionales de aplicación en toda la República y dentro del régimen del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. En noviembre del mismo año, fue decretada la “Ley Orgánica del Departamento Nacional de Previsión Social”.

En 1963, estas leyes y reglamentos quedaron enmarcadas en el “Código de Trabajo”, y en 1971, es decretado el “Reglamento General sobre Higiene y Seguridad Industrial en los Centros de Trabajo”. En la Constitución de la República, de 1983, se pone de manifiesto también el bienestar de los trabajadores, especialmente en lo relativo a:

1. Las operaciones y procesos de trabajo
2. El suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal.
3. Las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; y
4. La colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aíslen o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo género de instalaciones”.

En tanto el artículo 315, Título II, Capítulo II, obligaciones de los trabajadores, establece “Todo trabajador estará obligado a cumplir con las normas sobre seguridad e higiene y con las recomendaciones técnicas, en lo que se refiere al uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo, y al uso y mantenimiento de las protecciones de maquinaria”.

En el año 2010 en El Salvador, se aprobó la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, cuya finalidad es la de establecer requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en las empresas e instituciones, por ejemplo norma la obligación de la patronal de formular y ejecutar un Programa de Gestión de Riesgos Ocupacionales en la empresa, asegurando la participación del personal en su elaboración, implementación y evaluación, así como la asignación de recursos para su ejecución, según el artículo 8 de la misma, es por ello que es necesario que cualquier tipo de organización y sobre todo de los hospitales garanticen un adecuado plan de seguridad y salud ocupacional para sus colaboradores para el control y disminución de riesgos laborales, esto se vincula directamente con la motivación y satisfacción del personal.

Ramírez, Badii & Abreu (2018), plantean que en las últimas décadas las sociedades viven en un constante cambio social, económico, político y cultural, que conlleva a un cambio de paradigmas y de modelos mentales, todos estos cambios afectan tanto los modos de vida de las personas como el vínculo que el individuo establece con las organizaciones a las que pertenece y en todo eso, el recurso humano constituye el activo más valioso de toda la organización, movilizándolo los recursos tangibles e intangibles, haciendo funcionar el ciclo operativo y estableciendo las relaciones que permiten a la organización lograr sus objetivos. En el mundo, el ambiente laboral y el futuro pertenece a los directivos que mejor saben manejar el cambio, y para gestionar el cambio, las organizaciones deben contar con colaboradores comprometidos con la demanda de cambios rápidos; colaboradores que representan la fuente de ventaja competitiva. El mismo autor plantea que es esencial que la empresa logre que el personal que en ella labore se encuentre adecuadamente motivado y satisfecho para alcanzar los objetivos organizacionales y personales. En la actualidad, uno de los problemas más urgentes que encaran las empresas modernas es encontrar la manera de motivar al personal para que pongan más empeño en sus labores y aumentar la satisfacción e interés en el trabajo.

En general para mantener una fuerza laboral estable, los supervisores de las organizaciones deben de implicar a sus supervisados constantemente en diversas actividades de retención, el mismo autor plantea

la importancia de que la gente se sienta valorada y apreciada. Los supervisados quieren hacer un trabajo significativo y quieren implicarse en cómo sus trabajos han sido diseñados, gestionados y medidos. Cuando estas necesidades psicológicas se cumplan, la investigación muestra que ellos estarán más dispuestos a quedarse dentro de la empresa, estarían más motivados.

Aunque las organizaciones cuenten con técnicas y procesos avanzados de reclutamiento, selección y capacitación de personal, esto no garantiza la calidad del trabajo si no se cuenta con trabajadores motivados. Los directivos piensan, muchas veces, que, para motivar al personal, la principal solución es incrementar el sueldo, sin embargo, esto no siempre es cierto; la nueva generación de empleados parece tener otras expectativas y necesidades más profundas aún, las formas de reconocimiento no económicas, en general, son más efectivas que las económicas, incluido el dinero en efectivo. Cabe resaltar que los incentivos que más motivan a los empleados son los que proceden de los directivos y no de la empresa, y que se basan en el rendimiento y no en la imagen de la empresa, esto porque la motivación que el personal tiene para cumplir con sus labores va más allá del ámbito remunerativo, puesto que existen dos tipos de salarios: el monetario y el no monetario o emocional, el cual se refiere a dar a los trabajadores todos los beneficios necesarios para que desarrollen su vida en forma integral.

Robbins & Judge (2009) definen motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo hacia el logro de un objetivo, y es uno de los modelos clásicos, es el de Herzberg.

Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) describieron que unas deficientes condiciones de trabajo, baja seguridad y salud ocupacional y una mala administración de la empresa y un erróneo estilo de dirección determinarán normalmente insatisfacción en el trabajo, en cambio una buena política, administración, modo de dirección o condiciones de trabajo no determinarán por sí mismos satisfacción. Contrariamente, el reconocimiento, logro, trabajo interesante, responsabilidad y promoción determinan satisfacción en el trabajo, mientras que su ausencia conduce con poca frecuencia a la satisfacción.

Como antecedentes investigativos a nivel internacional nos encontramos con trabajos como el realizado por Ruiz (2018), mismo que se titula “el clima laboral y su incidencia en el desarrollo organizacional de AFP horizonte Cajamarca, período 2013” en el cual se analiza la importancia que tienen el clima laboral en las competencias y la preparación del talento humano, el trabajo se basa en un método descriptivo estadístico, aplicado a una población de 9 empleado pertenecientes a la empresa AFP Horizonte, obteniendo como resultado que en la empresa existe un clima laboral regular, ya que no existe trabajo en equipo, no hay integración, existe mucho individualismo, no hay capacitaciones adecuadas.

A demás Quintero & Africano (2008), en su trabajo “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal empresa Vigilantes Asociados” buscan mediante un diagnóstico al clima organizacional de la empresa encontrar como este repercute en el desempeño laboral de los empleados de la empresa, mediante una investigación del tipo descriptiva, aplicada a una muestra de 45 trabajadores a los cuales mediante una encuesta se les consultó información sobre el clima laboral presente en la empresa, en el cual indica que el clima organizacional son los comportamientos que tienen los trabajadores y que resalta que su trabajo sea de calidad en una organización.

La evaluación del desempeño estuvo estancada durante varios años hasta que, en los inicios de este siglo, que se realizaron los primeros intentos de aplicar teorías de la naciente psicología experimental a la problemática de la industria.

A través de un estudio que se realizó en Estados Unidos indicó, que el 65% de las empresas de ese país, cuentan con programas de calificación de méritos de evaluación del desempeño. Estos programas tienen la finalidad de determinar ascensos y aumentos de salario, los cuales forman parte del plan de mejoramiento de empleados.

A lo largo de la historia una de las mayores dificultades ha sido obtener una definición concreta del Desempeño Laboral ya que como todos los conceptos van modificándose día con día. Algunos autores se refieren a “desempeño laboral” como competencias laborales o méritos.

En El Salvador, la importancia de asegurar mejores condiciones de salud y seguridad ocupacional en los hospitales vinculado a la satisfacción del personal ha permitido esfuerzos en tema de protección y bienestar de los empleados de la salud, esto con el objetivo de mantener y garantizar la calidad en la atención médica y el buen funcionamiento de los hospitales. A lo largo del tiempo, se han fortalecido las normativas y regulaciones relacionadas con la seguridad y salud ocupacional en los hospitales. Se han establecido comités de seguridad y salud ocupacional en los centros de salud, encargados de identificar y abordar los riesgos laborales, así como de promover buenas prácticas en el cuidado de la salud de los trabajadores. Además, estos comités deben promover campañas de concientización al personal y directivos sobre la importancia de las condiciones de salud y seguridad ocupacional en los hospitales, tanto a nivel gubernamental como en el sector privado. Estas campañas buscan sensibilizar y concientizar a los empleadores y trabajadores sobre la necesidad de adoptar e implementar medidas preventivas de seguridad y salud ocupacional, para promover un entorno laboral seguro y saludable, proteger la salud, cumplir con las normativas legales y proporcionar atención de calidad a los pacientes. Estudios previos han demostrado la importancia de garantizar condiciones de seguridad y salud ocupacional adecuadas en el entorno laboral, especialmente en el sector de la salud. La satisfacción laboral también ha sido identificada como un factor clave para el bienestar y desempeño de los trabajadores. Sin embargo, existe una brecha en la investigación en relación a la evaluación específica de las condiciones de seguridad y salud ocupacional del personal de enfermería de la estación de enfermeras y nursería en el Hospital Profamilia, así como su impacto en el grado de satisfacción laboral.

La Asociación Demográfica Salvadoreña /Pro-Familia fue fundada en 1962, es una institución dedicada al bienestar integral de las familias salvadoreñas, enfocando el esfuerzo en la sociedad más vulnerables social y geográficamente, para lograrlo, desarrollaron programas Sociales en los cuales se promueven alternativas para que esta población, además de brindarle acceso a servicios de salud, también tengan oportunidad de mejorar su plan de vida.

La misión de Hospital Pro-Familia es contribuir a mejorar la calidad de vida de la familia y población salvadoreña a través del fomento y prestación de servicios integrales de salud con énfasis educación y salud reproductiva. Este hospital se ha posicionado como una de las principales alternativas en servicios hospitalarios privados de alta calidad a precios accesibles, adquiriendo la confianza de distintos sectores de la sociedad salvadoreña y centroamericana, cuenta con un equipo médico y paramédico profesional y moderna tecnología, lo cual hace que se ubique entre los hospitales privados más importantes del país

Desde 1962, la Asociación Demográfica Salvadoreña/Pro-Familia, ha trabajado por el bienestar y calidad de vida de hombres, mujeres, adolescentes y niños. Con el paso del tiempo el hospital Pro-Familia fue ampliando sus servicios y atenciones médicas y actualmente cuentan con los siguientes servicios: unidad de emergencias, pediatría, unidad de cuidados intensivos, centro quirúrgico, atenciones de parto y nursearía, área de laboratorio, servicio de radiología, rayos X e imágenes y consultas de especialidades.

Con la preferencia de sus clientes (pacientes) se contribuye a que los Programas Sociales logren su objetivo de llevar salud y educación en Salud Sexual (SS) y Salud Reproductiva (SR) a la población con poco o ningún acceso a estos servicios.

Los servicios con los que cuenta en la actualidad el Hospital Pro-Familia son:

1. **Atención de emergencia:** Tratamiento de lesiones, enfermedades repentinas graves o situaciones de emergencia médica.
2. **Consulta médica general:** Exámenes de rutina, diagnóstico y tratamiento de diversas condiciones médicas.
3. **Especialidades médicas:** Servicios especializados en áreas como; ginecología, pediatría, cardiología, oncología, entre otros.
4. **Servicios de diagnósticos:** Incluyendo pruebas de laboratorio, radiografías, resonancias magnéticas, ecografías, entre otros.

5. **Hospitalización:** Ofrecen habitaciones para pacientes que requieren cuidados continuos o intervenciones médicas que no se pueden realizar de forma ambulatoria.

Los horarios de atención y los precios dependen del tipo de consulta, ~~sin embargo~~, cuenta con atención de emergencias, hospitalización las 24 horas del día, los 365 días del año. Las clínicas médicas tienen atención de lunes a viernes con horario variado según especialidad. La consulta general cuesta entre \$8 y \$12, dependerá de cada caso y especialidad será el costo total del servicio que se esté adquiriendo.

Dentro de los procesos/servicios más solicitados se encuentran: hospitalizaciones de emergencias, partos, cirugías ambulatorias o programadas, consultas de todo tipo de especialidad entre otros.

Sus principales clientes son capitalinos del área metropolitana de San Salvador y extranjeros visitantes.

Dentro de su organigrama se encuentran las siguientes posiciones:

1. Director de Hospital Pro-Familia.
2. Gerente hospitalario
3. Jefaturas de área
4. Encargados de área
5. Personal de enfermería
6. Personal de servicio

El hospital trabaja con médicos bajo una modalidad distinta de contrato, ya que ellos son los únicos que laboran mediante honorarios hospitalarios, no son empleados directos de planilla del Hospital.

El hospital dentro de su infraestructura cuenta con las siguientes áreas de servicios de atención:

1. Área de Emergencia

- 1.1. Atención 24/7 los 365 días del año.
- 1.2. Cuenta con 4 consultorios para adultos.

- 1.3. Consultorio de pediatría para atención de pacientes de 0 a 14 años.
- 1.4. Área de preparación de pacientes y cumplimiento de medicamentos.
- 1.5. Área de procedimientos de pequeña cirugía.
- 1.6. Área de terapia respiratoria.
- 1.7. Área de observación adultos.
- 1.8. Área de observación pediátrica.

2. Área de Pediatría.

Cuenta con 5 habitaciones disponibles para niños entre 0 años a 14 años, con 1 cama y 4 cunas. Dentro del área está ubicado el Lactario para colaboradoras que están en período de lactancia materna y necesiten hacer uso de este espacio.

3. Área de Hospitalización.

Cuenta con 42 habitaciones individuales y confortables, equipadas con TV con cable, A/C, baño, sofá cama para un acompañante, teléfono, caja fuerte y closet ambientadas especialmente para el pronto restablecimiento del paciente. Todas las habitaciones poseen intercomunicador para solicitud de apoyo de personal de enfermería. La alimentación es garantizada de acuerdo a las indicaciones médicas y la nutricionista brinda a todos los pacientes el menú para que puedan elegir entre las diferentes opciones.

4. Unidad de Cuidados Intensivos.

Cuenta con 2 camas en cada área (UCI) estas unidades están debidamente equipadas para la atención del usuario con patologías de Alto Riesgo, con capacidad para la atención de 3 pacientes ventilados y 1 paciente con sistema de Alto Flujo. Las salas están diseñadas con barreras de aislamiento bacteriológico, provistas con equipo de última tecnología y ventiladores adaptados a las necesidades de los pacientes.

5. Centro Quirúrgico.

Cuenta con una capacidad instalada de 5 quirófanos idóneos para cirugías electivas y de emergencia, así como áreas de vestidor y descanso para el personal médico y personal de enfermería. Los quirófanos están distribuidos de la siguiente manera:

- 5.1. Quirófano 1: cirugías de esterilización: masculina y femenina.
- 5.2. Quirófano 2: cirugías generales y por video laparoscopia.
- 5.3. Quirófano 3: cirugías ginecológicas.
- 5.4. Quirófano 4: cirugías contaminadas.
- 5.5. Quirófano 5: área de nacimiento.

6. Área de partos.

Cuentan con habitaciones especiales para la labor de parto equipadas con monitores fetales, así como de salas de expulsión y salas de operación completamente equipadas para recibir al bebé en condiciones normales o por cesárea.

7. Área de Espera Materna.

Recientemente remodelada, cuenta con 3 cubículos debidamente equipados de acuerdo con la ley “Nacer con cariño”, con su baño privado con ducha, espacio para acompañante, garantizando siempre la discreción y el respeto de la usuaria y su pareja, adicional se cuenta con equipo para monitoreo fetal y materno, entre otros insumos médicos necesarios para la atención integral de pacientes obstétricas en este momento único y especial para cada familia.

8. Nursería.

Con una capacidad instalada para 10 Neonatos sanos sin riesgo en Bacinett, 1 cuna térmica, 3 incubadoras y una incubadora de transporte para neonatos críticos que necesiten ser referidos en óptimas condiciones a otra institución, además de tener un equipo de CPAP de Burbuja de última generación.

9. Servicio de Rayos X e imágenes.

Esta área cuenta con equipo de Rx de nueva generación, con tecnología digital y gran capacidad, disponible 24 horas y 365 días del año. Se cuenta además con:

Servicio de Ultrasonografía Ginecológica, Obstétrica, USG general: abdominal, abdomino-pélvica, tejidos blandos, próstata, etc.

9.1. Servicio de Mamografía y Densitometría Ósea.

9.2. Tomografía Axial Computarizada y Reconstrucción 3D.

10. Laboratorios.

Cuentan con reactivos de alta calidad y equipo automatizado para mayor rapidez en los resultados. Los pacientes son atendidos las 24 horas.

11. Área de radiología.

Cuenta con:

11.1. Brazo en C: Realiza procedimientos de especialidad tanto en sala de operaciones como en laboratorio de cateterismo, según requerimiento del médico tratante.

11.2. Unidad de Hemodinamia: (Cateterismo Cardíaco y Angiografía Cerebral): Laboratorio de cateterismo destinado a la realización de procedimientos de hemodinamia e intervencionismo cardíaco y neuroquirúrgico, tanto diagnóstico como terapéutico. Cuenta con el equipo necesario para la atención de pacientes delicados:

- a) Máquina de anestesia.
- b) Desfibrilador.
- c) Mesa de medicamentos de urgencia y paro

- d) Ventilador de Transporte, para traslado al área designada por el médico tratante, a su habitación, UCI/UCIN o traslado a otra institución.
- e) Personal de enfermería y radiología capacitados y entrenados.

Como se puede apreciar, un hospital es un entorno laboral complejo y dinámico que se caracteriza por una serie de características específicas debido a su función principal de proporcionar servicios de atención médica. Los hospitales y Profamilia no es la excepción, emplean una amplia gama de profesionales de la salud, que van desde médicos y enfermeras hasta técnicos de laboratorio, personal administrativo y personal de apoyo. La diversidad de roles crea un entorno de trabajo colaborativo y multidisciplinario para poder brindar un servicio de calidad a las personas que le visitan.

Los trabajadores del hospital mantienen una interacción constante con pacientes y sus familias. La empatía y las habilidades de comunicación son esenciales para que se pueda brindar un buen servicio al paciente; y dependiendo de la función que desarrolle el empleado, pueden estar más expuestos a riesgos ocupacionales, como infecciones, productos químicos, radiación y lesiones relacionadas con el manejo de pacientes, por esa razón es de vital importancia que cualquier institución de salud, y en este caso, el Hospital Profamilia, brinde las condiciones adecuadas a sus empleados, y esté consciente de la importancia que esto tiene, y conozca que esto está relacionado a su satisfacción.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los trabajadores de la salud constituyen la columna vertebral de un sistema de salud en funcionamiento, que con su esfuerzo contribuyen al disfrute del derecho a la salud de todos, por lo tanto, ellos también deberían disfrutar de contar con condiciones laborales seguras y saludables para cuidar de su propia salud.

Actualmente el hospital Pro-Familia no cuenta con un plan de seguridad y salud ocupacional implementado, únicamente se encuentra en vías de documentación, por lo que es de vital importancia su

elaboración y aplicabilidad en todas sus áreas; un hospital es un entorno complejo que involucra diversas actividades y riesgos laborales asociados con la atención médica. Por lo tanto, contar con un plan de seguridad y salud ocupacional es crucial por varias razones:

1. **Protección personal:** ya que los empleados de salud enfrentan riesgos específicos, están expuestos a agentes patógenos, productos químicos, radiación, estrés físico y emocional, un plan de seguridad y salud ocupacional, está diseñado para identificar y abordar estos riesgos, protegiendo así, la salud y bienestar del personal.
2. **Cumplimiento de normativo:** los hospitales están sujetos a regulaciones en materia de seguridad y salud ocupacional, contar con un plan estructurado y documentado ayuda al hospital a cumplir con estas normativas, evitando posibles sanciones y garantizando un entorno laboral legamente seguro.
3. **Gestión de emergencia y desastres:** los hospitales deben estar preparados para hacer frente a situaciones de emergencia, un plan de seguridad incluye protocolos para la gestión de las emergencias.
4. **Mejora la eficiencia y productividad:** un trabajador al contar con un entorno seguro, puede incidir en su satisfacción, compromiso con la institución y con su rendimiento laboral.

La implementación de un plan de seguridad y salud ocupacional en un hospital es esencial para garantizar un entorno laboral seguro y saludable. Esto no solo cumple con las obligaciones legales y normativas, sino que también reduce los costos asociados con accidentes y enfermedades laborales, mejora la productividad del personal, protege la reputación institucional, contribuye a la retención de talento y demuestra un compromiso con la responsabilidad social corporativa. Además, un enfoque preventivo ayuda a crear un entorno de trabajo más eficiente y sostenible a largo plazo.

A pesar de la importancia reconocida de la seguridad y salud ocupacional en entornos hospitalarios, existe una brecha en la comprensión de cómo estas condiciones afectan directamente el grado de satisfacción

laboral del personal en el Hospital Profamilia, con énfasis en los que laboran en las áreas de enfermería y nursería (para este trabajo). Esta falta de comprensión está generando algunos aspectos que, a lo largo del tiempo, si no se abordan, puede tener consecuencias negativas tanto para la calidad del cuidado proporcionado como para el bienestar de los empleados, y se detallan:

1. Recientemente el hospital ha realizado remodelaciones que incluye la mejora de la estructura física, se remodeló el piso, cambios en el techo, se distribuyó de diferente forma las secciones, compra de nuevos equipos e instrumentos; sin embargo, a pesar de los cambios generados se identifica que no hay un diagnóstico de la seguridad y salud ocupacional, lo que se traduce a muy poca o nula documentación de respaldo en términos de Seguridad y Salud Ocupacional.
2. No hay señalización de los riesgos que se encuentran en las áreas de trabajo.
3. El personal no ha sido capacitado sobre los riesgos a los que están expuestos, lo que puede generar condiciones y acciones inseguras en sus actividades cotidianas.

Por lo anteriormente expuesto, la institución hospitalaria muestra su preocupación por dichos factores ya que representan deficiencia en su sistema de control de la seguridad y salud ocupacional del Hospital Profamilia y es motivo de preocupación ya que esto puede incidir significativamente en la satisfacción personal en el corto y largo plazo, es por ello que es importante medir el impacto de la seguridad y salud ocupacional y como esto afecta la satisfacción de su personal.

Por todo lo anteriormente expuesto, se realiza la siguiente pregunta de investigación:

¿Existe un impacto y correlación entre las condiciones de seguridad y salud ocupacional y el grado de satisfacción laboral del personal de enfermería de la estación de enfermeras y de nursería en el Hospital Profamilia?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

Evaluar la relación entre las percepciones individuales del personal de enfermería de la estación de enfermería y nusería sobre las medidas de seguridad y salud ocupacional y su impacto directo en el grado de satisfacción laboral, con el propósito de identificar áreas de mejora y proponer recomendaciones para fortalecer el bienestar y la calidad de vida laboral en el entorno de trabajo.

1.3.2. Objetivos específicos.

1. Medir la satisfacción laboral del personal de la estación de enfermería y nusería en relación con las medidas de seguridad y salud ocupacional para conocer si están siendo efectivas en su aplicación
2. Evaluar las condiciones objetivas de seguridad y salud ocupacional del personal de enfermería de la estación de enfermería y nusería del Hospital Profamilia.
3. Identificar la relación de la satisfacción laboral con las condiciones de seguridad y salud ocupacional del personal de enfermería de la estación de enfermeras y nusería .
4. Proponer acciones concretas y prácticas que puedan mejorar las condiciones de seguridad y salud ocupacional, así como la satisfacción laboral del personal de enfermería en la estación y nusería.

1.4. HIPOTESIS

Las percepciones individuales del personal de enfermería de la estación de enfermería y nusería sobre las medidas de seguridad y salud ocupacional influyen directamente en su satisfacción laboral.

Variable independiente: Las percepciones individuales sobre las medidas de seguridad y salud ocupacional.

Esta variable representa la evaluación individual del personal de enfermería de la estación de enfermería y nusería sobre las condiciones de seguridad y salud en su entorno laboral.

Variable dependiente: satisfacción laboral.

Esta variable mide el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en la estación de enfermería y nursería del Hospital Profamilia.

Tabla 1: Operativización de la hipótesis.

Variable	Indicadores	Instrumento utilizado para la recolección de datos
Independiente: Las percepciones individuales sobre las medidas de seguridad y salud ocupacional.	<ul style="list-style-type: none">• Número de accidentes laborales• Cantidad de peligros y riesgos identificados en áreas de estación de enfermeras y nursería.	Encuesta
Dependiente: Satisfacción laboral.	<ul style="list-style-type: none">• Porcentaje de satisfacción.	-Encuesta -Herramienta de Índice de satisfacción de los empleados (Employee Satisfaction Index (ESI).

Fuente: Elaboración propia.

1.5. JUSTIFICACIÓN

Garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores de la salud contribuye a aumentar la resiliencia de los servicios de salud frente a brotes epidémicos y emergencias de salud pública, y favorece el fortalecimiento de los sistemas de salud a través de: la prevención de las enfermedades ocupacionales y los traumatismos y la protección y la promoción de la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores

de la salud, lo que mejora la calidad y seguridad de la atención al paciente, la gestión del personal de salud y la sostenibilidad medioambiental. (Organización Mundial para la Salud, 2023).

Esta investigación surge de la necesidad de identificar y abordar posibles deficiencias en las condiciones de seguridad y salud ocupacional en la estación de enfermeras y la nursería. Se reconoce que estas deficiencias pueden estar afectando la satisfacción laboral del personal. La mejora de estas condiciones no solo es esencial para garantizar la salud y seguridad del personal, sino que también se anticipa que tendrá un impacto directo en su nivel de satisfacción laboral.

Esta investigación no solo ampliará el conocimiento existente en el ámbito de la seguridad y salud ocupacional en las estaciones de enfermería y nursería, sino que también posee implicaciones prácticas significativas. Los resultados de este estudio tienen el potencial de influir directamente en las políticas y prácticas de seguridad y salud ocupacional en el Hospital Profamilia. Además, se anticipa que los hallazgos podrían ser extrapolables a otras áreas del hospital. La falta de garantía de condiciones de seguridad en el Hospital Profamilia podría representar un riesgo significativo para la reputación de la organización, lo que, a su vez, podría traducirse en pérdidas sustanciales, ya que los clientes podrían optar por otras instituciones de servicios hospitalarios.

Esta investigación se justifica ya que tiene implicaciones en los siguientes componentes:

1. **Protección de la salud y seguridad del personal:** La seguridad y salud ocupacional son fundamentales para garantizar que los trabajadores estén protegidos de lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo. En un entorno hospitalario, donde los empleados están expuestos a riesgos específicos, evaluar y mejorar estas condiciones es crucial para su bienestar.
2. **Cumplimiento normativo y legal:** Los hospitales están sujetos a regulaciones estrictas en lo que respecta a la seguridad y salud ocupacional. Evaluar y cumplir con estas normativas es esencial para evitar sanciones legales y garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, sobre todo con los lineamientos de la Ley General de Prevención de Riesgos en Los Lugares de Trabajo.

3. **Satisfacción y retención del personal:** La satisfacción laboral es un factor clave para retener y motivar al personal de enfermería y la nusería. Un ambiente de trabajo seguro y saludable influye directamente en la percepción del trabajo y puede mejorar la moral y la retención de empleados.
4. **Calidad de la atención al paciente:** El personal de enfermería y la nusería desempeñan un papel crítico en la atención al paciente. Cuando se sienten seguros y saludables en su entorno laboral, es más probable que brinden una atención de mayor calidad, lo que beneficia directamente a los pacientes.
5. **Reducción de costos asociados a lesiones y ausentismo:** Las lesiones laborales y el ausentismo debido a problemas de salud pueden resultar en costos significativos para el hospital. La inversión en condiciones de trabajo seguras y saludables puede ayudar a prevenir estos costos y a mantener un flujo de trabajo constante.
6. **Mejora de la productividad:** Un entorno de trabajo seguro y saludable puede aumentar la productividad del personal, ya que los empleados se sienten más cómodos y motivados para desempeñar sus tareas de manera eficiente.
7. **Mejora de la imagen del hospital:** Un compromiso visible con la seguridad y salud ocupacional puede mejorar la reputación del hospital tanto entre el personal como entre los pacientes y sus familias.

1.6. ALCANCES Y LIMITACIONES

1.6.1. Alcances.

1. Evaluación de Condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional: El estudio se enfocará en evaluar en detalle las condiciones de seguridad y salud ocupacional en la estación de enfermeras y nusería del Hospital Profamilia. Esto podría incluir aspectos como el cumplimiento de

normativas, existencia de equipos de protección personal, capacitación en seguridad y salud, entre otros.

2. **Medición del Grado de Satisfacción Laboral:** El alcance también incluye la medición del grado de satisfacción laboral entre el personal de enfermería de la estación de enfermeras y nursería. Esto podría involucrar encuestas, entrevistas para recopilar datos sobre la satisfacción en el trabajo.
3. **Análisis de la Vinculación:** Se investigará cómo las condiciones de seguridad y salud ocupacional influyen en el grado de satisfacción laboral. Esto puede requerir un análisis estadístico para determinar las posibles correlaciones.
4. **Lugar: Hospital Profamilia:** El estudio se centrará específicamente en el Hospital Profamilia, en las áreas de Enfermería y Nurseria, por lo que los resultados y conclusiones se limitarán a esta institución de salud en particular y la información recopilada y sistematizada servirá de base para que el hospital pueda contar con respaldos en caso de auditorías internas o por parte del Ministerio de Trabajo.

1.6.2. Limitaciones

Todas las limitaciones que se muestran son derivadas de la institución y su personal de estudio. A continuación, se detalla cada una de ellas:

1. **Acceso limitado a información.** Debido a restricciones de confidencialidad y políticas internas de la empresa, el acceso a ciertos datos internos podría estar limitado, como por ejemplo registros de incapacidades médicas por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, renuncias o abandonos de trabajo, entre otros. Esto podría afectar la exhaustividad de la información recopilada y analizada en el estudio. Sin embargo, se podrá recurrir a los siguientes abordajes: negociar acuerdos de confidencialidad de la información con fines académicos y utilizar datos públicos.
2. **Sesgo de Respuesta:** En las encuestas o entrevistas de satisfacción laboral, puede existir un sesgo de respuesta donde los empleados puedan sentirse reacios a expresar sus opiniones honestamente

debido a preocupaciones sobre represalias o evaluaciones de desempeño; esta limitante se abordará bajo confidencialidad de respuestas, para fomentar la honestidad al eliminar preocupaciones sobre represalias, también se promoverá una comunicación abierta y el fomento a cultura organizacional que valore la retroalimentación, ya que si los empleados se sienten cómodos expresando sus opiniones sin temor a consecuencias negativas, es más probable que den respuestas sinceras y con el uso de métodos mixtos combinando encuestas con entrevistas individuales o grupos focales para permitir a los empleados expresar sus opiniones de manera más detallada y confidencial si lo desean.

3. **Datos Subjetivos:** la satisfacción laboral es una medida subjetiva, lo que significa que las percepciones individuales pueden variar y no siempre reflejar la realidad objetiva; esta limitante se abordará con mediciones objetivas incluyendo indicadores cuantitativos como los que se mencionan en la operativización de la hipótesis.
4. **Recursos Limitados:** El alcance del estudio podría verse limitado por recursos financieros, de tiempo y de personal disponibles para llevar a cabo la investigación de parte del Hospital. Se realizará una programación para lograr cubrir al personal objeto de estudio, además de aprovechar herramientas tecnológicas que faciliten la recopilación de datos y su respectivo procesamiento.
5. **Aspectos Éticos:** Se deben tener en cuenta consideraciones éticas al recopilar datos sobre el personal, como la privacidad y la confidencialidad de la información.

6. CAPITULO 2: MARCO TEORICO

2.1. SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL.

La Seguridad y la Higiene aplicadas a los centros de trabajo tienen como objetivo salvaguardar la vida y preservar la salud y la integridad física de los trabajadores por medio del dictado de normas encaminadas tanto a que les proporcionen las condiciones para el trabajo, como a capacitarlos y adiestrarlos para que se eviten, dentro de lo posible, las enfermedades y los accidentes laborales. La Seguridad y la Higiene industriales son entonces el conjunto de conocimientos científicos y tecnológicos destinados a localizar, evaluar, controlar y prevenir las causas de los riesgos en el trabajo a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con el motivo de su actividad laboral. (Hernández, M. 2015)

Por tanto, es importante establecer que la Seguridad y la Higiene son instrumentos de prevención de los riesgos y deben considerarse sinónimos por poseer la misma naturaleza y finalidad. Ante las premisas que integran las consideraciones precedentes, se establece la necesidad imperiosa de desarrollar la capacidad y el adiestramiento para optimizar la seguridad y la higiene en los centros de trabajo, a fin de que, dentro de lo posible y lo razonable, se puedan localizar, evaluar, controlar y prevenir los riesgos laborales.

Higiene ocupacional se define como el conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan.

2.1.1. Seguridad Ocupacional.

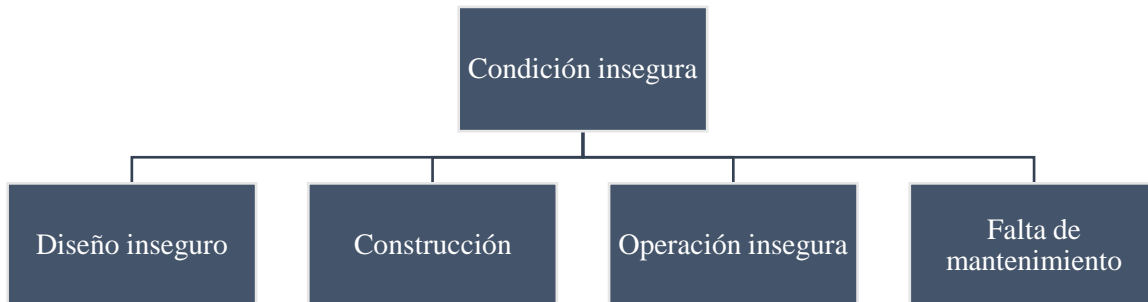
Es el conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleados para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implementación de prácticas preventivas. Según el esquema de organización de la empresa, los servicios de seguridad tienen el objetivo de establecer normas y

procedimientos, poniendo en práctica los recursos posibles para conseguir la prevención de accidentes y controlando los resultados obtenidos. El programa debe ser establecido mediante la aplicación de medidas de seguridad adecuadas, llevadas a cabo por medio del trabajo en equipo. La seguridad es responsabilidad de Línea y una función de staff. Cada supervisor es responsable de los asuntos de seguridad de su área, aunque exista en la organización un organismo de seguridad para asesorar a todas las áreas. (Cesar, C. 2020).

2.1.2. Condiciones inseguras

Muchas de las condiciones inseguras que se presentan en los centros de trabajo se pueden representar de la siguiente manera.

Figura 1: Maneras de como surgen las condiciones inseguras en los lugares de trabajo.



Fuente: INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo)-España.

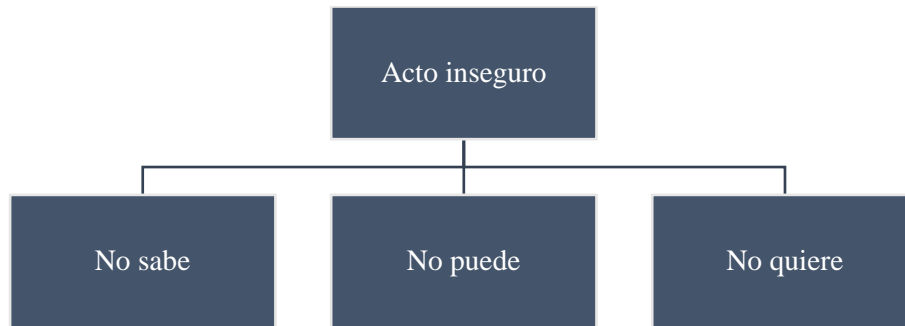
2.1.2.1. Acciones inseguras.

Las acciones inseguras se derivan de 3 causas principales:

- a) El trabajador no sabe cómo hacer de forma correcta su tarea.
- b) No la puede realizar o
- c) No la quiere hacer de la forma indicada.

Esto se puede apreciar a continuación.

Figura 2: Maneras de como surgen los actos inseguros en los lugares de trabajo.



Fuente: INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo)-España.

Cabe mencionar que las condiciones inseguras, muchas veces son provocadas por actos inseguros generados por los mismos trabajadores, derivados de los elementos anteriormente expuestos. Así mismo, muchas de estas situaciones dependen de la gestión de la institución tal y como se puede apreciar en la figura 2.

2.1.3. Clasificación de Riesgos.

Los riesgos son los elementos presentes en el proceso de trabajo o producción, pero independientes a los trabajadores. Por su lado, las exigencias son elementos presentes en el proceso de trabajo, pero que solo existen en asociación con los trabajadores. Al conjunto de estos riesgos y exigencias los llamaremos “Factores de Riesgo en el Trabajo”. Los riesgos se clasifican según los medios de trabajo, la naturaleza de los objetos de trabajo, los riesgos que los medios de trabajo presentan en si mismo y los riesgos derivados del medio ambiente; en cuanto las exigencias, se clasifican según la carga, la postura, la actividad física, la organización y división del trabajo.

Todo ese conjunto de riesgos se puede clasificar en:

2.1.3.1. Riesgos Físicos.

Se refieren a las diferentes formas de energía, como las vibraciones y ruido, que pueden producir alteraciones de las venas y arterias, sordera, presión arterial elevada y en algunos casos hasta impotencia sexual.

También entran en los riesgos físicos la iluminación deficiente o inadecuada, con los consecuentes daños a la visión; las condiciones climáticas extremas que pueden provocar agotamiento, deshidratación, y hasta choque térmico y la electricidad que puede provocar quemaduras externas e internas, además de parar el corazón y la respiración.

2.1.3.2. Riesgos químicos

Los riesgos químicos son constituidos por sustancias químicas puras o compuestas, siendo estas últimas las más frecuentes.

Se presentan en forma de partículas a su vez divididas en polvos, fibras cuando uno de sus diámetros es mayor por lo menos tres veces que cualquier otro y humo; gases, cuando el estado gaseoso es su estado natural; vapores, cuando la sustancia química se eleva por el aire por efecto de la temperatura; y nieblas, cuando los vapores sufren una condensación parcial y forman una nube que se mantiene en suspensión en el aire.

2.1.3.3. Riesgos biológicos.

Son constituidos por virus, bacterias, hongos, parásitos, que se encuentra muy frecuentemente en los trabajadores en los cuales hay contacto con seres vivos o con sustancias provenientes de seres vivos (trabajo con personas enfermas, cuidado de animales, mataderos, etc.), pero también se presentan con mucha frecuencia en los trabajos en que hay exposición a polvos y fibras, pues estos pueden permitir que en ellos crezcan hongos y bacterias.

2.1.3.4. Riesgos psicosociales.

Son constituidos por la carga de tensión que producen las relaciones interpersonales defectuosas entre los miembros del equipo entre sí y con sus superiores; la carga de problemas que el trabajador lleva de su comunidad o ambiente familiar a su sitio de trabajo; la monotonía de las funciones realizadas, la que puede llevar a la ocurrencia de accidentes por distracción y la insatisfacción del trabajador con sus condiciones de trabajo. También tiene que ver con estos riesgos la organización del trabajo en turnos y equipos; el estrés producido por ciertas funciones de enorme responsabilidad, donde una falla puede acarrear grandes daños o perjuicios.

2.1.3.5. Riesgos ergonómicos.

Son constituidos por las posiciones de trabajo que obligan a adoptar posturas anti fisiológicas, siendo las más perjudiciales las posturas forzadas, que obligan a la persona a permanecer estática por mucho tiempo. También se encuentran entre estos riesgos los esfuerzos que contrarían la capacidad ó la fisiología muscular y esquelética del cuerpo humano, conocidos también como microtraumatismos o traumas físicos acumulados.

2.1.3.6. Riesgos mecánicos.

Se refieren a condiciones propias de las instalaciones de trabajo y de las maquinarias, herramientas e instrumentos de trabajo. Estas pueden ser permanentes, como pisos irregulares, escaleras sin resguardos, techos bajos o con partes salientes, paredes con protuberancias, máquinas con partes móviles sin los resguardos adecuados, herramientas con dimensiones no adecuadas para las dimensiones del cuerpo del trabajador y trabajadora.

También pueden ser ocasionales, como pisos con charcas de agua, derrames de aceite, pasamanos de las escaleras en mal estado, paredes con clavos y otros objetos salientes, desorden en el local de trabajo, que puedan ocasionar resbalones o tropezones y caídas, golpes, dolores musculares, etc.

2.2. PLANES DE EMERGENCIA

Se ha visto que la mayor parte del esfuerzo destinado a la seguridad e higiene debe ejercerse en el campo de la prevención, a fin de evitar que ocurran ciertos hechos indeseables. Pero es sabido también que por más que se adopten todo tipo de medidas preventivas y se ejerzan los más estrictos controles, algunos sucesos pueden ocurrir, por cuanto nunca se dispondrá de la seguridad total: algún elemento no tenido en cuenta podrá fallar; algún vicio oculto en los materiales o sistemas podrá ponerse de manifiesto o, lo que es más común, aparecerá una imprevista falla humana. Por lo tanto, junto a toda la acción preventiva desarrollada en el establecimiento se deberá prestar igual atención a saber qué debe hacerse cuando aparece el accidente o el incidente. Este saber qué hacer son los Planes de Emergencia.

2.2.1. Definición de emergencia.

Se está frente a una emergencia cuando se produce un hecho indeseable, traumático, que también se le llama siniestro, que pone en peligro a personas y / o bienes. Entre estos últimos se considerará también a bienes generales como por ejemplo el medio ambiente.

Si bien la lista de siniestros puede ser interminable, se podrá acotar a aquellos siniestros que sean una posibilidad. Por otra parte, el conocimiento y adecuada preparación que se tenga para alguno de ellos en especial, valdrán igualmente para otros. En este sentido el caso más útil para desarrollar es el de incendio, de cuyo análisis surgen consecuencias válidas para aplicar a otras hipótesis de siniestros.

2.3. EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando existan riesgos para la Seguridad o Salud de los trabajadores que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

2.3.1. Condiciones que deben reunir los equipos de protección individual.

- a) Los equipos de protección individual deben proporcionar una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso, sin suponer por sí mismos u ocasionar riesgos adicionales ni molestias innecesarias. A tal fin deberán:
- b) Responder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo.
- c) Tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud del trabajador.
- d) Adecuarse al portador, tras los ajustes necesarios.
- e) En caso de riesgos múltiples que exijan la utilización simultánea de varios equipos de protección individual, éstos deberán ser compatibles entre sí y mantener su eficacia en relación con el riesgo o riesgos correspondientes.

2.3.2. Elección de los equipos de protección individual.

Para la elección de los equipos de protección individual, las autoridades inmediatas del hospital deberán llevar a cabo las siguientes consultas:

- a) Analizar y evaluar los riesgos existentes que no puedan evitarse o limitarse suficientemente por otros medios.
- b) Definir las características que deberán reunir los equipos de protección individual para garantizar su función, teniendo en cuenta la naturaleza y magnitud de los riesgos de los que deban proteger, así como los factores adicionales de riesgo que puedan constituir los propios equipos de protección individual o su utilización.
- c) Al elegir un equipo de protección individual en función del resultado de las consultas realizadas, se deberá verificar que el mismo esté aprobado por la normativa respectiva.

2.3.3. Utilización y mantenimiento de los equipos de protección individual

El uso, almacenamiento, mantenimiento, limpieza, desinfección, y la reparación de los equipos de protección individual se harán según las instrucciones del fabricante.

Salvo en casos particulares excepcionales, los equipos de protección individual sólo podrán utilizarse para los usos previstos.

Las condiciones en que un equipo de protección deba ser utilizado, en particular en lo que se refiere al tiempo durante el cual haya de llevarse, se determinarán en función de:

- a) La gravedad del riesgo.
- b) El tiempo o frecuencia de exposición al riesgo.
- c) Las condiciones del puesto de trabajo.
- d) Las prestaciones del propio equipo.
- e) Los riesgos adicionales derivados de la propia utilización del equipo que no hayan podido evitarse.

Los equipos de protección individual estarán destinados, en principio, a un uso personal. Si las circunstancias exigiesen la utilización de un equipo por varias personas, se adoptarán las medidas necesarias para que ello no origine ningún problema de salud o de higiene a los diferentes usuarios.

2.4. REFERENCIAS LEGALES Y NORMATIVAS.

2.4.1. Higiene y seguridad ocupacional.

Actualmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), constituye el organismo rector y guardián de los principios e inquietudes referentes a la seguridad del trabajo en todos los aspectos y niveles. En El Salvador, el crecimiento industrial alcanzado en la primera década de siglo anterior obligó a que en el año 1911 se incluyera por primera vez en el marco legal, las compensaciones por lesiones derivadas de accidentes de trabajo, por medio de la “Ley sobre Accidentes de Trabajo”, según decreto legislativo del 11 de mayo del mismo año, y que hacía responsable a jueces y alcaldes de vigilar su cumplimiento.

En 1935 se creó la “Ley de Botiquines”, la cual fue derogada y ampliada por una nueva ley en 1950. En septiembre de 1949 se decretó la “Ley del Ministerio de Trabajo (MINTRAB)” con carácter de institución pública para la prevención de riesgos profesionales.

El Reglamento General sobre higiene y seguridad en los centros de trabajo del Ministerio de Trabajo, promulga en el artículo 1º, que su objeto “es establecer los requisitos mínimos de seguridad e higiene en que deben desarrollarse las labores en los centros de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que se dicten para cada industria en particular”. El artículo 2, Capítulo II, Campo de Aplicación, nos dice que “el presente Reglamento se aplicara en todos los Centros de Trabajo privados, del Estado, de los Municipios y de las instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas”.

El Título II de dicho reglamento trata sobre la higiene en los centros de trabajo, en la primera parte se regula lo referente a las instalaciones físicas (edificios), la iluminación y la ventilación, se dan límites de temperatura, humedad relativa y ruidos. Así también se mencionan los locales de espera, comederos y dormitorios. Se regulan los servicios sanitarios y el orden y aseo de los locales.

El Título III del reglamento en mención está dedicado a la Seguridad en los Centros de Trabajo, en el cual obliga a cumplir con ciertas condiciones tales como protecciones a máquinas, motores y transformadores, adecuado almacenaje de combustible, materiales explosivos, etc.; aislamiento y protección de aparatos y peligros que sean visibles y de comprensión general.

Finalmente, se regula la ropa, accesorios y equipo de protección a utilizar de acuerdo a las labores que realicen los trabajadores. La Ley de Organización y Funciones del sector Trabajo y Previsión Social en el Título I, del Sector Trabajo y Previsión Social; Capítulo II, del Ámbito y composición del sector; artículo 2, sostiene que “el sector trabajo y previsión social tiene a su cargo los ámbitos de: trabajo, empleo; Seguridad e higiene ocupacionales; medio ambiente de trabajo; bienestar y previsión social; formación profesional; seguridad social y cooperativas.

Por lo que en el Título I del reglamento, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social contemplan su Definición, Competencia y Funciones y el artículo 7, se establece que “corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social formular, ejecutar y supervisar las políticas de Relaciones Laborales; inspección del trabajo; seguridad e higiene ocupacionales, medio ambiente de trabajo; previsión y bienestar social; migraciones laborales; así como promover, coordinar y participar en el diseño de las políticas de empleo, seguridad social, formación profesional y de cooperativas del sector”.

Mientras en el Título II, sección Segunda, de la Función e Inspección de Trabajo; el artículo 34 estipula que “la función de inspección tiene por objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacionales, como medio de prevenir los conflictos laborales y velar por la seguridad en el centro de trabajo”. Las Normas Técnicas de Control Interno de la Corte de Cuentas de la República, Organismo Rector del Sistema de Control y Auditoría de la Gestión Pública; hace constar en el Capítulo II, Normas de Recursos Humanos, en el artículo 10 correspondiente a seguridad y Salud Ocupacional que “cada entidad está obligada a cumplir las disposiciones legales vigentes en materia de seguridad social y las normas de seguridad en el trabajo; adoptando medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas, para prevenir accidentes, eliminar las condiciones inseguras del ambiente e instruir a los servidores sobre la implantación de medidas preventivas y los procedimientos a seguir en caso de emergencia”.

La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, fue acordada en marzo de 2010, muchos de los puntos tratados en el presente trabajo de grado se basan en la misma.

2.5. SATISFACCIÓN Y MOTIVACIÓN LABORAL.

A principios del siglo XVIII con el inicio de la industrialización y la desaparición de los talleres artesanales, se provocó una mayor complejidad en las relaciones personales del entorno laboral, una disminución de la productividad y un aumento de la desmotivación de los trabajadores. Para aplacar la situación se necesitaba encontrar el equilibrio entre los intereses de los empresarios y los intereses de los

trabajadores. En 1920, cuando se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se empezó a plantearse la importancia del bienestar de los trabajadores y se dio origen a la legislación sobre las condiciones laborales.

En la gestión de administración de recursos humanos se habla día a día del tema de desempeño laboral de los empleados, aunque este tema data de la antigüedad, ya que todos los seres humanos están constantemente evaluando la conducta de los demás. Desde el mismo momento en que una persona es contratada, y este trabajo es lógicamente realizado por otra persona, ésta, lo está evaluando. Desde hace muchos años los teóricos han tratado de encontrar la mejor manera de evaluar el trabajo de un individuo que pertenece a una institución o empresa. (Davis, K. Y Newstrom, J. 2010).

Schmelckes, citada por (Uribe, 2015) entiende por competencia "un complejo que implica y abarca, en cada caso, al menos cuatro componentes: información, conocimiento (en cuanto apropiación, procesamiento y aplicación de la información), habilidad y actitud o valor".

A principios del siglo XVIII con el inicio de la industrialización y la desaparición de los talleres artesanales, se provocó una mayor complejidad en el tema de seguridad ocupacional y por ende en las relaciones personales del entorno laboral, una disminución de la productividad y un aumento de la desmotivación de los trabajadores. Para aplacar la situación se necesitaba encontrar el equilibrio entre los intereses de los empresarios y los intereses de los trabajadores. En 1920, cuando se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se empezó a plantearse la importancia del bienestar de los trabajadores y se dio origen a la legislación sobre las condiciones laborales.

Por otra parte, a mediados del siglo XX surgieron las primeras teorías que empezaron a tratar la motivación y, a partir de este momento, se empezó a relacionar el rendimiento laboral del trabajador y su satisfacción personal con su motivación a la hora de desarrollar su trabajo. Los primeros estudios concluirían que un trabajador que se sentía motivado en su trabajo era más eficaz y más responsable, y además, podría generar un buen clima laboral.

A partir de estas conclusiones, las empresas tomaron la decisión de analizar qué buscan los trabajadores cuando desarrollan su trabajo, cuál es su escala de necesidades, qué desean satisfacer con su trabajo, cuáles son sus intereses, con qué trabajos se sienten más identificados, que tareas les reportan más, etc. El objetivo final de estos análisis era conseguir que los trabajadores se sintieran realizados como personas y como trabajadores mediante el desempeño de su trabajo dentro de la empresa.

2.6. FACTORES QUE FAVORECEN LA MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO

Lo primero es destacar que la conducta humana está orientada a alcanzar ciertos objetivos, así se comprenderá mejor los factores que favorecerán la motivación en el trabajo; es decir, el trabajador que esté motivado aportará todos sus esfuerzos en alcanzar los objetivos de la empresa, ya que los objetivos empresariales habrán pasado a formar parte de sus propios objetivos. Las motivaciones son muy diversas, existen tantas motivaciones como personas o situaciones concretas. La motivación de un trabajador puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas y las de las personas que puedan estar a su cargo, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social. (Arias Galicia, F. 2021)

Además, los elementos motivadores de los trabajadores van evolucionando a lo largo del tiempo según el trabajador va cubriendo sus necesidades y deseos. Para motivar a los trabajadores habrá que tener en cuenta sus características personales como su escala de valores, su nivel cultural, la situación económica del entorno en el que vive o los objetivos o metas que está interesado conseguir mediante el desarrollo de su trabajo. (Arias Galicia, F, 2021).

Podemos puntualizar que, para los trabajadores, las principales fuentes de motivación externa son las siguientes:

- a) **Seguridad y Salud Ocupacional:** La seguridad y la salud ocupacional se refieren a las prácticas y políticas diseñadas para proteger la integridad física y mental de los trabajadores en su entorno laboral (Hämäläinen et al., 2020). Estas son fundamentales para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, así como para prevenir accidentes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

- b) **La retribución económica:** Aunque en ocasiones a medida que un trabajador va elevando su estatus económico comienza a disminuir la importancia que le da al dinero, por lo que podemos afirmar que el dinero no va a motivar de igual manera a un trabajador que tenga sus necesidades básicas o primarias cubiertas que a un trabajador que las necesita cubrir.
- c) **El reconocimiento dentro de la empresa:** Un reconocimiento continuo al trabajador podrá dejar de ser motivador, el reconocimiento deberá ser proporcional al trabajo que se desarrolle. La responsabilidad sobre el trabajo: Deberá corresponder con la formación y las capacidades que el trabajador posea.
- d) **El reconocimiento social:** Es una gran fuente de motivación, y en ocasiones una fuente de motivación superior al dinero, que el desarrollo de un trabajo sea valorado y reconocido por la sociedad.

2.6.1.1. Bases teóricas de la satisfacción y motivación.

Las teorías de motivación están centradas en el descubrimiento de diversos elementos o estímulos que incidan en la forma de actuar de las personas. Según el grado de motivación de un individuo, así será su modo de actuación. Se pueden distinguir dos tipos de motivación, en función del objeto de estudio que quieren conseguir:

- a) Teorías de contenido. Estudian los elementos que motivan a las personas.
- b) Teorías de proceso. Se ocupan del proceso de la motivación: cómo se desarrolla, cuáles son sus posibles orígenes, etc. Desde el punto de vista temporal, las primeras teorías que se desarrollaron fueron las de contenido.

A parte de las teorías contempladas en esta clasificación también se desarrollan en este estudio las siguientes teorías: Teoría de Katz y Kahn: la motivación del comportamiento organizacional; Teoría del Hombre Complejo de Shein; el Modelo de FLUIR de Csikszentmihalyi, Teoría de Skinner: teoría del reforzamiento; y por último, la teoría motivacional que está en la actualmente en auge, la Teoría del logro

de metas, que está presente en los últimos estudios e investigaciones sobre la motivación en el entorno de trabajo. CHIAVENATO, I. (2000).

Teorías de contenido

Las teorías de contenido están centradas en la importancia de los factores de la personalidad humana, puesto que estos determinan la forma de elaborar las tareas y la energía y el entusiasmo con la que se desarrollan. Así consiguen analizar las necesidades y los refuerzos relacionados con la actuación de los trabajadores en su entorno laboral. Entre las teorías de contenido se pueden destacar las desarrolladas por los siguientes autores:

- a) Maslow Teoría de la jerarquía de necesidades.
- b) Herzberg. Teoría bifactorial.
- c) McClelland.
- d) Teoría de las necesidades aprendidas.
- e) Teoría de Jerarquía de Alderfer.

Maslow. Teoría de la jerarquía de necesidades

Teoría de la jerarquía de necesidades (1954) En su obra basada en la motivación y la personalidad, Maslow define la motivación como un conjunto de necesidades jerarquizadas que tiene el individuo, según la importancia que cada persona les concede en función de sus circunstancias; Según la teoría de Maslow, las necesidades jerarquizadas que se ubican en la pirámide en orden ascendente, según el grado de motivación y dificultad, son las siguientes:

- a) **Necesidades básicas.** Son las más básicas, ya que son necesidades imprescindibles para la supervivencia humana.
- b) **Necesidades de seguridad.** Son aquellas basadas en la protección de las personas de los posibles peligros a los que están expuestos.

- c) **Necesidades de relación social.** Las personas tienen la necesidad de sentirse acompañado de otras personas, ser partícipe de un grupo social, dar y recibir afecto, vivir en relación con otros, comunicarse y entablar amistad.
- d) **Necesidades de ego o estima.** La persona necesita sentirse reconocida y estimada, no solo por su grupo social, sino también por sí mismo. Las necesidades de reconocimiento o estima incluyen la autovaloración y el respeto hacia uno mismo.

Figura 3: Pirámide motivacional de A. Maslow



Fuente: Teorías de jerarquías de necesidades CHIAVENATO, I. (2000).

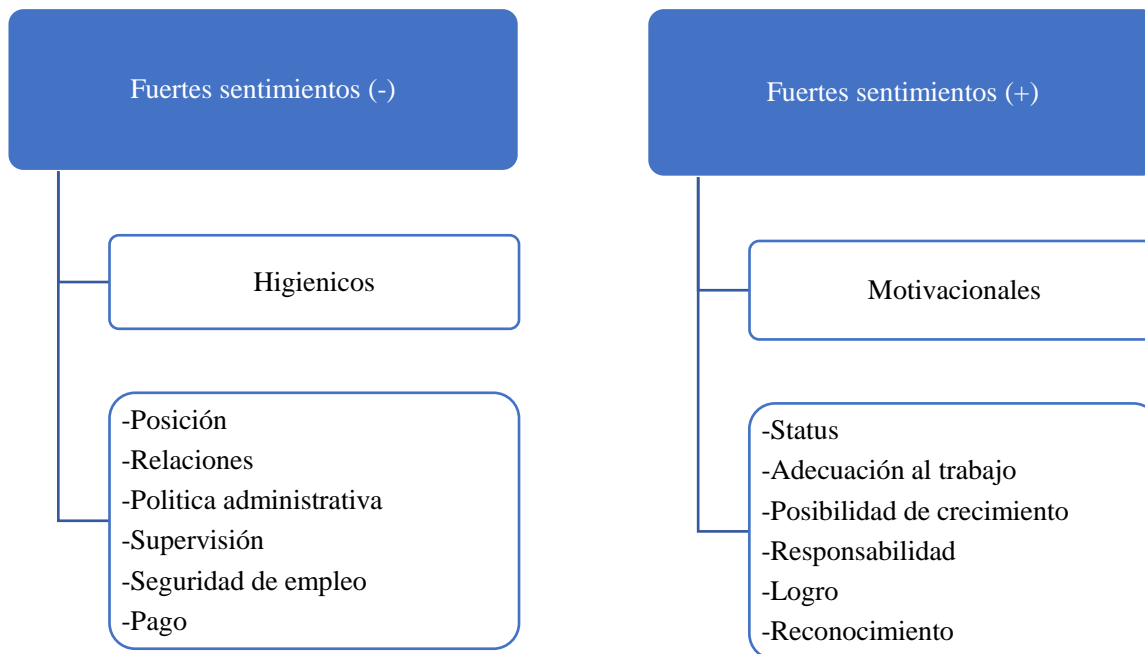
Herzberg. Teoría bifactorial

Teoría bifactorial (1966) El autor se basa en dos factores relacionados con la motivación:

- a) Factores de higiene, asociados a la insatisfacción.
- b) Factores motivadores, asociados a la satisfacción. b persona trabaja en unas condiciones de higiene inadecuadas (clima laboral inadecuado en el puesto de trabajo).

El psicólogo Herzberg investigó la pregunta “¿Qué desea la gente de su puesto?” Se llevaron a cabo 12 investigaciones que afectaban a las actitudes hacia al puesto, solicitaba a los entrevistados que describieran con detalle las situaciones en las que raramente se sentían bien y mal en su puesto de trabajo. En la siguiente figura se muestran los factores reportados en estas investigaciones:

Figura 4: Modelo bifactorial de Herzberg.



Fuente: Fuente: Teorías de jerarquías de necesidades CHIAVENATO, I. (2000).

A partir de la información tabulada, Herzberg llegó a la conclusión de que las respuestas que daba la gente cuando se sentía bien en su puesto eran significativamente diferentes de las respuestas que daba cuando se sentía mal. En cuanto a los factores de higiene vienen dados en el entorno donde las personas desarrollan su trabajo, siendo aspectos externos al mismo. Todos ellos están asociados a la insatisfacción, entre otros se pueden citar:

- a) Las condiciones de trabajo.
- b) Los sueldos y salarios.
- c) La relación con los compañeros y jefes.
- d) La cultura de la empresa.

- e) Las normas que rigen el trabajo diario.
- f) La seguridad en el entorno laboral.
- g) La privacidad.

Por tanto, que los factores de higiene sean adecuados, no garantiza la satisfacción laboral de los trabajadores, ya que la única forma de satisfacerlos es desarrollando elementos motivadores que aumenten su propia satisfacción en el puesto de trabajo. (García, A. Y Ovejero, A. 2018)

McClelland:

Teoría de las necesidades aprendidas (1965) La teoría de McClelland dispone que muchas de las necesidades de los individuos se aprenden o se adquieren en su interacción con el medio, tanto a nivel social como cultural.

Por ello existirán personas con diferentes grados de necesidades en función de las conductas que ha adquirido o aprendido de los entornos donde han vivido durante tiempo. McClelland define motivador a aquella necesidad o necesidades que van a determinar la forma de comportarse de una persona.

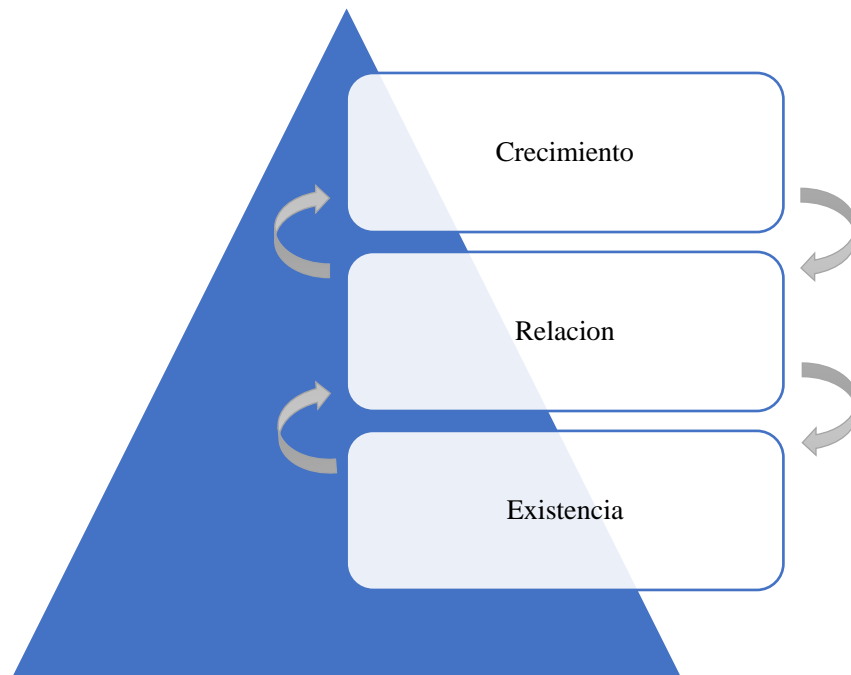
Teoría de Jerarquía de Alderfer.

El autor Clayton Alderfer consiguió remodelar la jerarquía de necesidades de Maslow para ajustarla con los resultados de la investigación empírica. La Teoría ERC se le llama a su jerarquía de Maslow remodelada.

En el estudio de Alderfer se plantean tres grupos de necesidades primarias:

- a) Necesidades de existencia
- b) Necesidades de relaciones
- c) Necesidades de crecimiento

Figura 5. Teoría ERC de C. Alderf.



Fuente: Fuente: Teorías de jerarquías de necesidades CHIAVENATO, I. (2000).

Las teorías de proceso tratan de analizar el proceso de motivación que se desarrolla en el puesto, este proceso de motivación estudiado desde las expectativas del trabajador, la finalidad que persigue y la justicia laboral. Destacan las teorías desarrolladas por los siguientes autores:

- a) Vroom. Teoría de la expectativa.
- b) Locke. Teoría de la finalidad.
- c) Adams. Teoría de la equidad o justicia laboral.

Teoría de la expectativa (1964). Vroom considera que la motivación de un trabajador en su entorno laboral depende de los logros y objetivos que desea o pretende alcanzar en su trabajo y de las probabilidades reales de poder conseguirlos. La teoría de Vroom se centra en la percepción subjetiva que tiene el trabajador sobre la posibilidad de que su forma de realizar su trabajo o desarrollar determinados comportamientos conlleve a la consecución de un determinado resultado.

En palabras de Vroom: “La gente se sentirá motivada a realizar las cosas a favor del cumplimiento de una meta si está convencida del valor de ésta y si comprueba que sus acciones contribuirán efectivamente a alcanzarla”.

Teoría del establecimiento de metas (1968). El autor Locke afirma que la motivación que el trabajador desarrolla en su puesto de trabajo es un acto consciente y que su nivel de esfuerzo o ejecución estará en función del nivel de dificultad de las metas que se proponga alcanzar.

Teoría de la equidad o justicia laboral (1963). La teoría de Adams complementa a las teorías anteriores incluyendo la valoración de las personas respecto a la relación que establecen entre el esfuerzo que invierten para conseguir los objetivos y las recompensas que obtienen por sus logros.

Para poder realizar esta valoración, el trabajador comparará la recompensa que obtiene individualmente por la empresa (nivel interno) con las recompensas que obtengan sus compañeros de trabajo dentro de la empresa o por trabajadores de su nivel que trabajen en otras empresas de la competencia (nivel externo).

La consecuencia de realizar estas comparaciones es que las personas adquieren percepciones personales sobre la justicia e imparcialidad con que son tratados sus logros en el entorno donde desarrollan su trabajo.

En la motivación laboral estas percepciones tienen una gran importancia. Cuando el individuo tenga la percepción de que su esfuerzo personal que aporta en la empresa y los resultados que obtiene son iguales que los de sus compañeros, la persona va a considerar que existe un equilibrio y se sentirá motivado. Por otra parte, si el individuo percibe que existe un desequilibrio en su recompensa, se pueden desarrollar dos situaciones distintas:

- a) Cuando sus resultados en la empresa son menores que su esfuerzo personal, le producirá una sensación de inequidad pues se sentirá sub-retribuido. En este caso la motivación del individuo se verá disminuida y desarrollará conductas compensatorias, que disminuirán sus esfuerzos o incrementará sus resultados por cualquier otra vía.

b) Cuando sus resultados en la empresa son superiores al esfuerzo personal que aporta, el individuo puede desarrollar un sentimiento de culpa e igualmente podrá asumir conductas para establecer la equidad, incrementando sus aportaciones a la empresa o disminuyendo sus resultados.

Además de alterar los esfuerzos y/o los resultados propios, los individuos pueden desarrollar otras conductas para restituir la equidad: pueden modificar los esfuerzos del referente, modificar los resultados del referente, cambiar el referente o cambiar la situación. CHIAVENATO, I. (2000).

2.7. SATISFACCIÓN LABORAL

Todos debemos asumir la responsabilidad de conocernos a nosotros mismos para encontrar los empleos adecuados a medida que nos desarrollemos y la familia se convierte en un factor en sus valores y elecciones. En la organización tradicional –la de los pasados cien años- el esqueleto, o la estructura interna, fue una combinación de jerarquía y poder. En la nueva organización debe ser comprensión y responsabilidad mutuas».

El Ejecutivo Poscapitalista En la búsqueda de la competitividad empresarial en la Nueva Economía y Management los administradores deben diseñar estilos de liderazgo y prácticas administrativas de alta eficiencia y desempeño de los recursos humanos. La complejidad de la motivación laboral requiere de enfoques que tomen en cuenta los factores personales y ambientales. La práctica y las investigaciones modernas de la administración señalan a la motivación como factor clave que los Gerentes incorporan en las relaciones de trabajo que crean y supervisan. La función administrativa de la Dirección se entiende, como el proceso de influir en las personas para que contribuyan a los objetivos de los individuos y de la organización en conjunto; para esto se requiere la creación y el mantenimiento de un contexto en el que los individuos trabajen juntos en grupos hacia el logro de objetivos comunes.

2.8. IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL SECTOR DE LA SALUD

En el sector de la salud, la seguridad y la salud ocupacional son cruciales debido a la exposición a riesgos físicos, químicos, biológicos y psicosociales. Los profesionales de la salud, como las enfermeras, enfrentan una serie de desafíos en su entorno laboral, como la carga de trabajo, la exposición a enfermedades infecciosas y la interacción con pacientes y sus familias (Rodríguez et al., 2019).

2.9. VINCULACIÓN ENTRE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

La seguridad y la salud ocupacional tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral de los trabajadores. Cuando los empleados se sienten seguros y saludables en su lugar de trabajo, es más probable que estén satisfechos con sus empleos y sean más productivos (Mucci et al., 2016).

Estas reseñas bibliográficas y notas de diversos autores aportan a esta investigación fundamentación teórica ya que permite contextualizar el estudio en el marco teórico existente, identificar y analizar la literatura previa relacionada con la seguridad y salud ocupacional, así como con la satisfacción laboral, brinda una base sólida para comprender conceptos, teorías, modelos y enfoques utilizados en estas áreas.

Esto ayuda a fundamentar y justificar la relevancia de la investigación, además se hace una identificación de variables relevantes, además es favorable para el establecimiento de hipótesis o preguntas de investigación, también ayuda a tomar en consideración el diseño metodológico adecuado, ya que el conocimiento previo proporcionado por la recopilación bibliográfica ayuda a diseñar una metodología de investigación sólida y ayuda al análisis e interpretación de resultados, ya que al contar con un marco teórico sólido, se facilita la interpretación de los resultados obtenidos en la investigación, lo que a su vez permite comparar y contrastar los hallazgos con las teorías existentes, identificar posibles explicaciones para los resultados encontrados y contribuir al avance del conocimiento en el campo de la seguridad y salud ocupacional.

CAPITULO 3: METODOLOGIA

Tipo de investigación: Correlacional, porque sugiere una relación entre dos variables: las percepciones sobre la efectividad de las medidas de seguridad y salud ocupacional, y la satisfacción laboral del personal de enfermería. La investigación correlacional busca determinar si existe una relación entre estas variables y la dirección de esa relación.

De manera inmersa también se contempla una investigación exploratoria y descriptiva porque se realizará una evaluación y un análisis del problema, el cual no tiene antecedentes en el Hospital Pro-Familia; las áreas de estación de enfermeras y nursería actualmente no posee datos históricos del manejo de la seguridad y salud ocupacional, ni registros de accidentes o enfermedades laborales, por lo que se procederá a realizar un diagnóstico y posteriormente análisis de la situación y descriptiva porque posterior a la indagación y diagnóstico de la situación en el Hospital Pro-Familia, la investigación exploratoria se complementará con la recolección de datos para su análisis, teniendo de esta forma la información para realizar una investigación más profunda y describiendo los hallazgos y propuestas de mejora.

3.1. PARTICIPANTES

Población: La población objetivo de tu estudio es el personal de enfermería de la estación de enfermeras y nursería del Hospital Profamilia.

Los empleados del área de estación de enfermeras y nursería son un pilar fundamental en la atención médica y la prestación de cuidados en el hospital. Estos profesionales trabajan en turnos rotativos que abarcan de 12 a 24 horas del día para garantizar una cobertura constante. Con un equipo compuesto por tres personas por estación y por nivel, se asegura una distribución efectiva de responsabilidades y atención continua a los pacientes.

Las actividades realizadas por estos empleados son diversas y abarcan una gama de servicios para el cuidado de los pacientes. Entre sus tareas más importantes se encuentran:

- **Suministro de medicaciones:** Administran los medicamentos recetados a los pacientes de acuerdo con las indicaciones médicas, asegurando la dosis correcta y el horario adecuado para cada medicamento.
- **Atención de partos:** En algunos casos, los enfermeros de esta área pueden estar involucrados en la asistencia durante el proceso de parto, proporcionando apoyo tanto a la madre como al recién nacido.
- **Cumplimiento de terapias:** Llevan a cabo diversas terapias médicas prescritas por los profesionales de la salud, garantizando que se sigan los protocolos de tratamiento de cada paciente.
- **Movilización de pacientes:** Asisten en la movilización y traslado de pacientes según sea necesario, ya sea para exámenes, cirugías u otros procedimientos médicos.
- **Cuidado en el área de nursería:** En el área de nursería, el enfoque se dirige hacia los recién nacidos. Aquí, las funciones incluyen el cumplimiento de la medicación prescrita, la alimentación adecuada y los cuidados generales para asegurar el bienestar de los neonatos. Esto implica monitorear signos vitales, proporcionar cuidado de la piel, entre otros aspectos esenciales para el desarrollo y la salud de los bebés.

Estos profesionales de enfermería deben mantenerse actualizados con los procedimientos médicos, tecnologías y prácticas actuales para ofrecer la mejor atención posible a los pacientes. La colaboración estrecha con médicos, especialistas y otros profesionales de la salud es fundamental para proporcionar un entorno de atención integral y de alta calidad en el hospital.

Los trabajadores rondan entre las edades de 25-60 años, sexo masculino y femenino y se distribuyen en áreas asignadas, no hay rotación de áreas.

Tamaño de la muestra:

Dado que la población es pequeña (15-20 personas), se ha considerado encuestar a todos los miembros de la población (censo), lo que permitirá tener un panorama completo de la situación, lo que evitará problemas de representatividad y generalización.

El personal de estación de enfermeras y de nursería involucrado se clasifica de la siguiente manera:

Tabla 2: Personal de estación de Enfermería y Nurseria

Áreas/Cargos	Estación de enfermeras	Nursería
Personal de enfermería	18	3

Fuente: Elaboración propia.

3.2. INSTRUMENTOS.

Se usará una combinación de técnicas para el abordaje de la investigación:

- a. **Encuesta:** Se diseñará una encuesta y se pasará a todo el personal de enfermería de la estación de enfermaras y nursería, este instrumento incluirá preguntas sobre condiciones de seguridad, salud ocupacional y satisfacción laboral, ya que son las variables de la investigación. (Anexo 1)

3.3. ESTRATEGIA DE ANALISIS DE DATOS.

Se aplicará estadística, mediante el uso de gráficos según los resultados de la encuesta y uso de datos históricos de accidentes o reflexiones de las entrevistas. La recopilación de datos se hará mediante consentimiento informado de los participantes, la privacidad y la confidencialidad de los datos para el resguardo y con fines de investigación.

Las variables del estudio serán tomadas en cuenta en los instrumentos porque son el centro de la investigación, tomando en consideración los indicadores de la operativización de la hipótesis por los siguientes motivos:

- a) **Relevancia en el entorno hospitalario:** Las condiciones de seguridad y la salud ocupacional son aspectos críticos en el ámbito hospitalario, donde los trabajadores a menudo enfrentan riesgos laborales, exposición a enfermedades y altos niveles de estrés. Evaluar estas variables es esencial para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- b) **Impacto en el bienestar de los empleados:** Las condiciones de seguridad y salud ocupacional pueden influir significativamente en el bienestar de los empleados. Un ambiente laboral seguro y saludable no solo reduce el riesgo de accidentes y enfermedades ocupacionales, sino que también puede contribuir a la satisfacción laboral y al compromiso de los empleados.
- c) **Cumplimiento normativo:** Los hospitales están sujetos a regulaciones estrictas en cuanto a seguridad y salud ocupacional. Evaluar estas variables puede ayudar a asegurar que el hospital cumple con las normativas vigentes y proporciona un ambiente de trabajo legalmente seguro.
- d) **Productividad y calidad de la atención médica:** Las condiciones laborales influyen en la productividad y la calidad de la atención médica. Trabajadores satisfechos y saludables son más propensos a desempeñarse mejor en sus funciones, lo que puede tener un impacto positivo en la calidad de la atención proporcionada a los pacientes.
- e) **Retención de personal:** Las condiciones laborales insatisfactorias pueden contribuir a la rotación de personal en el sector hospitalario, lo que puede ser costoso y perjudicial para la continuidad de la atención médica. Evaluar la satisfacción laboral puede ayudar a identificar áreas problemáticas y tomar medidas para retener al personal competente.
- f) **Mejora continua:** La inclusión de estas variables en el proceso de investigación puede proporcionar datos valiosos que permiten identificar áreas de mejora en cuanto a seguridad y salud ocupacional, así como en la satisfacción laboral. Esto puede contribuir a una mejora continua en la gestión de recursos humanos y condiciones de trabajo en el hospital

Procedimiento de Recolección de Datos

1. **Aplicación de encuestas:** se realizarán de forma digital mediante Google Forms, se enviará el enlace vía WhatsApp por facilidad para el personal de enfermería del área de estación de enfermeras y nursería del hospital y se estarán procesando estadísticamente los datos obtenidos, a través de la plataforma de Google y posteriormente en Excel. Se ha considerado pasar la encuesta a personal a todo el personal de enfermería descrito en el apartado de la muestra.
2. **Aplicación de Herramienta de Índice de satisfacción de los empleados (Employee Satisfaction Index (ESI), como un segundo módulo de la encuesta principal.** Esta herramienta es una métrica que se utiliza para medir el nivel de satisfacción de los empleados dentro de una organización.

El vínculo será enviado al jefe de enfermería para que pueda trasladarlo a cada una de las personas que conforman la muestra, para que puedan complementarla en sus jornadas libres o en casa, la duración del instrumento es de 25 minutos aproximadamente.

Desarrollar una encuesta basada en la norma ISO 45001 puede ser un enfoque sólido para evaluar las percepciones individuales del personal de enfermería de la estación de enfermería y nursería en relación con las medidas de seguridad y salud ocupacional.

Este instrumento (encuesta) es de mucha importancia para la investigación porque permitirá determinar si los objetivos de investigación sean cumplidos y servirá de base para poder dar respuesta a la pregunta problema e hipótesis, ya que mediante los hallazgos se podrá realizar:

- ✓ **Análisis cuantitativo:** Porque posterior a la recolección se realizará un análisis para de cada una de las respuestas de la encuesta para ver si existe una relación significativa entre las percepciones de seguridad y salud ocupacional y los niveles de satisfacción laboral.

- ✓ **Identificación de áreas de mejora:** Los resultados de la encuesta podrían revelar áreas específicas en las que el personal percibe deficiencias en seguridad o que tienen un impacto directo en su satisfacción laboral.
- ✓ **Recomendaciones:** La base serán los hallazgos de la encuesta, se podrá proponer recomendaciones específicas para mejorar las condiciones de seguridad y salud ocupacional, con el objetivo de impactar positivamente en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la estación de enfermería y nursería. Estas recomendaciones podrían incluir mejoras en protocolos, capacitaciones adicionales, ajustes en el ambiente laboral, entre otros.

Tratamiento de los datos

A las variables del estudio se le aplicará correlación y se utilizará Microsoft Excel para realizar tabulaciones, se agruparán datos por categoría relevantes para obtener una visión más detallada. Se generarán gráficos como barras o diagramas de pastel para visualizar fácilmente patrones en los datos.

La valoración de las variables se hará mediante análisis cualitativo: descripción, análisis y prosa de las respuestas y se hará un análisis cuantitativo, además se aplicará correlación para determinar la vinculación de ambas variables.

Para la aplicación de herramienta de Índice de satisfacción de los empleados (Employee Satisfaction Index (ESI), como un segundo módulo de la encuesta principal. Esta herramienta es una métrica que se utiliza para medir el nivel de satisfacción de los empleados dentro de una organización. La medición se hará mediante 3 preguntas clave a todo el personal de enfermería mediante una escala de Liker de 1 a 5 puntos.

Según Team Insight, 2023, una vez calculado el ESI, se interpretan los resultados para comprender el nivel de satisfacción de los empleados. Esto puede implicar identificar áreas de mejora o fortaleza dentro de la organización.

Un ejemplo simple del cálculo del ESI podría ser:

Supongamos que se realiza una encuesta a 100 empleados con preguntas de satisfacción en una escala de 1 a 5, donde 1 es "Muy insatisfecho" y 5 es "Muy satisfecho". Se suman las puntuaciones y se dividen por el número total de respuestas para obtener el ESI. Por ejemplo:

Suma total de puntuaciones: 420 (de 100 encuestados)

$ESI = \text{Suma total de puntuaciones} / \text{Número de encuestados} = 420 / 100 = 4.2$

Un ESI de 4.2 en este ejemplo indicaría un nivel general de satisfacción bastante alto entre los empleados encuestados.

CAPITULO 4: ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS.

Este capítulo se centra en el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta a un grupo representativo de 21 enfermeros/as del área de enfermería y enfermería del Hospital Profamilia. La recolección de datos ha proporcionado una visión detallada de las percepciones y experiencias del personal de enfermería en relación con las condiciones de seguridad y salud ocupacional en la estación de enfermería y enfermería. A continuación, se presentan los hallazgos, destacando patrones significativos y tendencias emergentes que han surgido a partir de las respuestas recopiladas.

4.1. DESCRIPCION E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

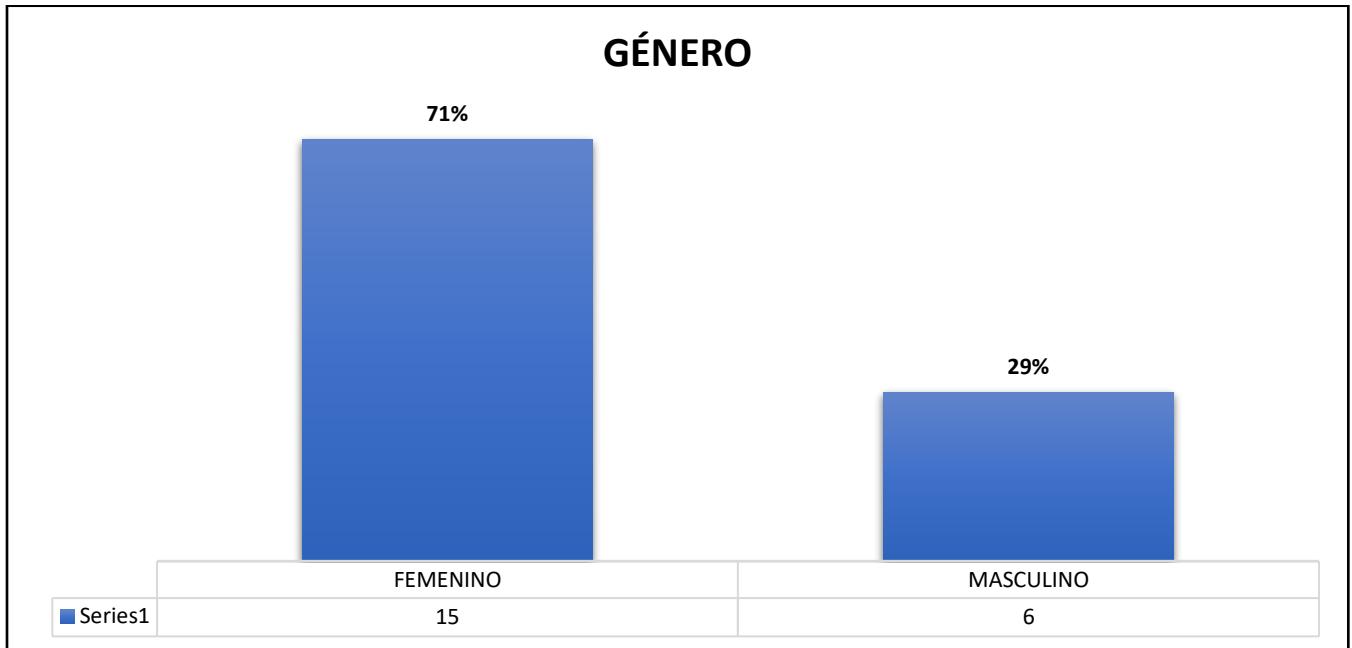
En esta sección, se presentan los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a 21 enfermeros/as para evaluar las condiciones de seguridad y salud ocupacional en la Estación de Enfermeras y Enfermería del Hospital Profamilia y su relación con el grado de satisfacción laboral. Los resultados se muestran a través de gráficos y una breve descripción de los mismos, estos se encuentran agrupados por sección según el instrumento aplicado.

PARTE I DE LA ENCUESTA

SECCION I: INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA.

Gráfica 1: Género.

Pregunta 1: Mencione su género.



Fuente: Elaboración propia.

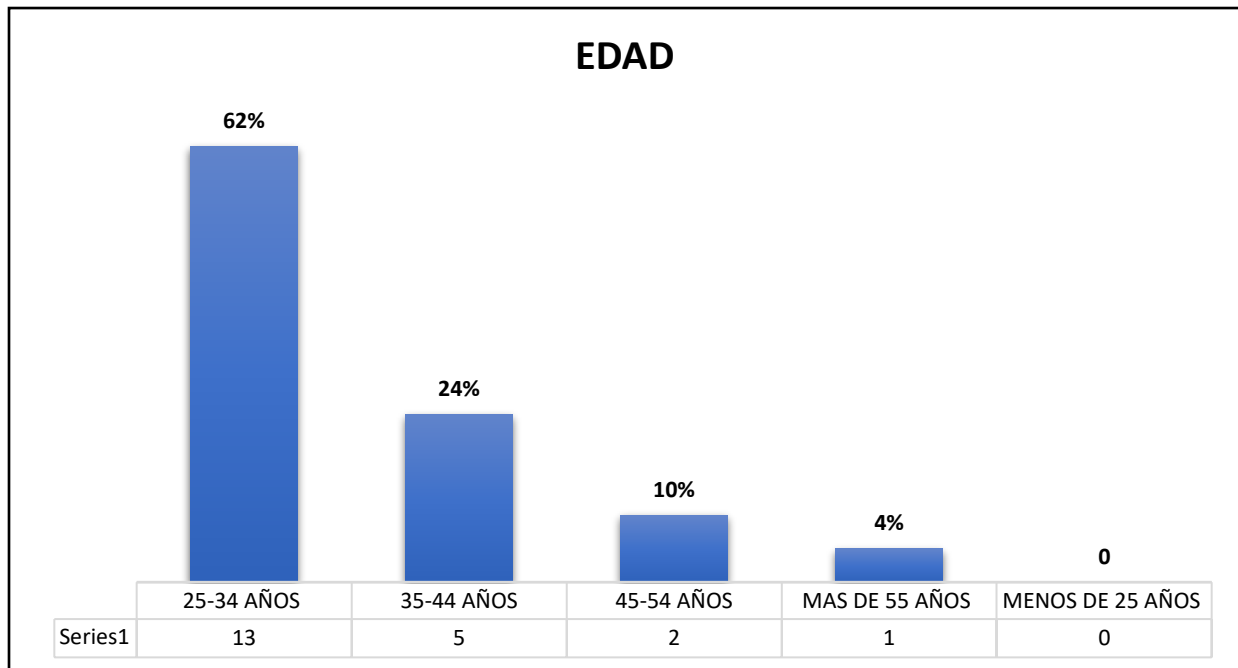
La primera parte del análisis se enfocó en obtener datos demográficos relevantes sobre el grupo de estudio, que consiste en 21 enfermeras/os. Estos datos muestran que el 71% (15 personas) de los participantes son mujeres, y el 29% son hombres (6 personas).

Esta información es valiosa que puede ser crucial para comprender las dinámicas y necesidades específicas de diferentes grupos dentro de la población encuestada; también puede permitir analizar posibles disparidades o diferencias significativas entre hombre y mujeres en relación con las variables de interés de la encuesta; asimismo, puede facilitar la identificación de patrones específicos y tendencias en las respuestas de hombres y mujeres; se puede influir en las percepciones y experiencias de seguridad y

salud ocupacional, así como en los niveles de satisfacción laboral, ya que las mujeres y los hombres pueden enfrentar desafíos y necesidades distintas en el entorno laboral.

Gráfica 2: Edad.

Pregunta 2: Mencione su edad.



Fuente: Elaboración propia.

El 62% de los participantes en la encuesta se encuentran en el rango de 25 a 34 años, esto sugiere que una parte significativa del personal de la estación de enfermeras y nursería es relativamente joven.

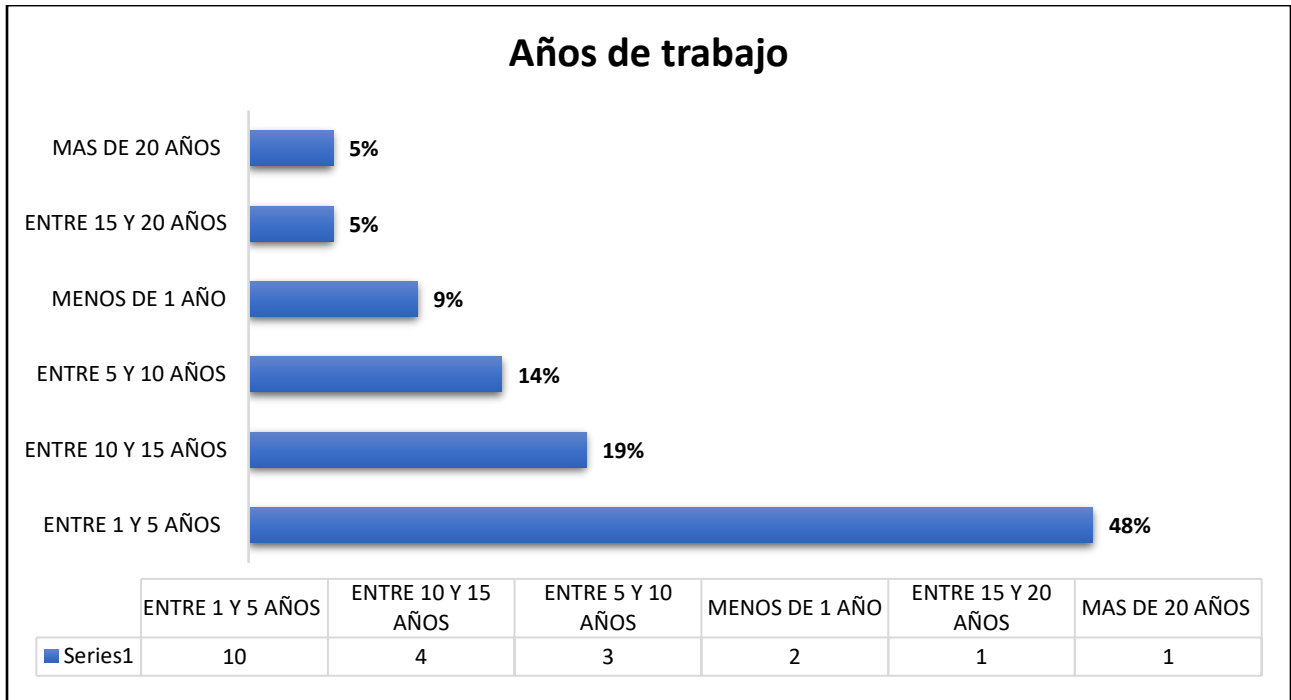
Asimismo, se observa que el 24% de los trabajadores tiene edades comprendidas entre 35 y 44 años, lo que indica una presencia notable de personas en una etapa de vida laboral intermedia.

En cuanto a las edades más avanzadas, el 9% se encuentra en el rango de 45 a 54 años, y el 4% tiene más de 55 años. Aunque estos porcentajes son menores, no se deben pasar por alto.

Es relevante destacar que no hay personas menores de 25 años en el grupo de estudio, lo cual podría ser una observación interesante para futuras investigaciones.

Gráfica 3: Años de experiencia.

Pregunta 3: Mencione cuantos Años de experiencia laboral en la estación de enfermería y nursería.



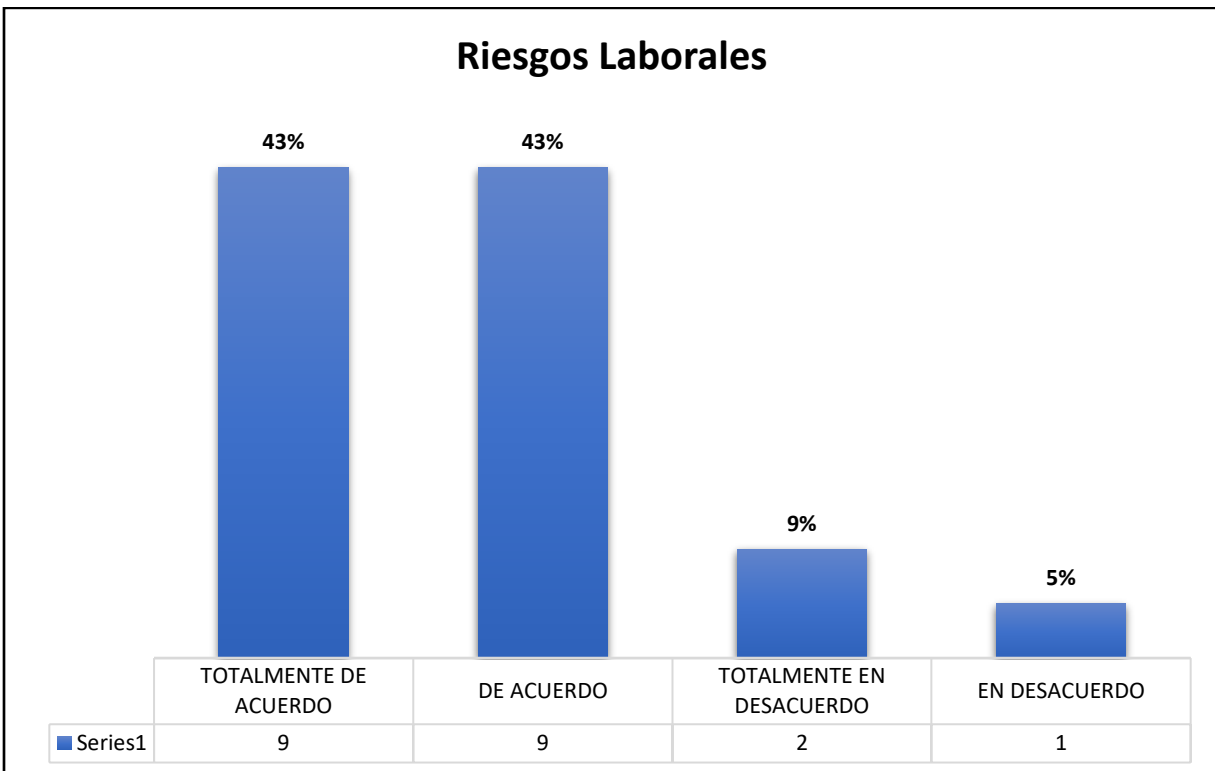
Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico se representa que la mayoría de los encuestados (48%) de los enfermeros/as tiene entre 1 y 5 años de experiencia laborando en el Hospital Profamilia, el 19% tiene entre 10 y 15 años, el 14% entre 5 y 10 años, el 9% menos de un año y el resto entre 15 y 20 y más de 20 años, representan 5% respectivamente.

SECCIÓN 2: PERCEPCIONES SOBRE MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (BASADO EN LA ISO 45001).

Gráfica 4: Información sobre riesgos laborales.

Pregunta 4: ¿Se proporciona información clara y comprensible sobre los riesgos laborales y las medidas de seguridad en la estación de enfermería y nursería?



Fuente: Elaboración propia.

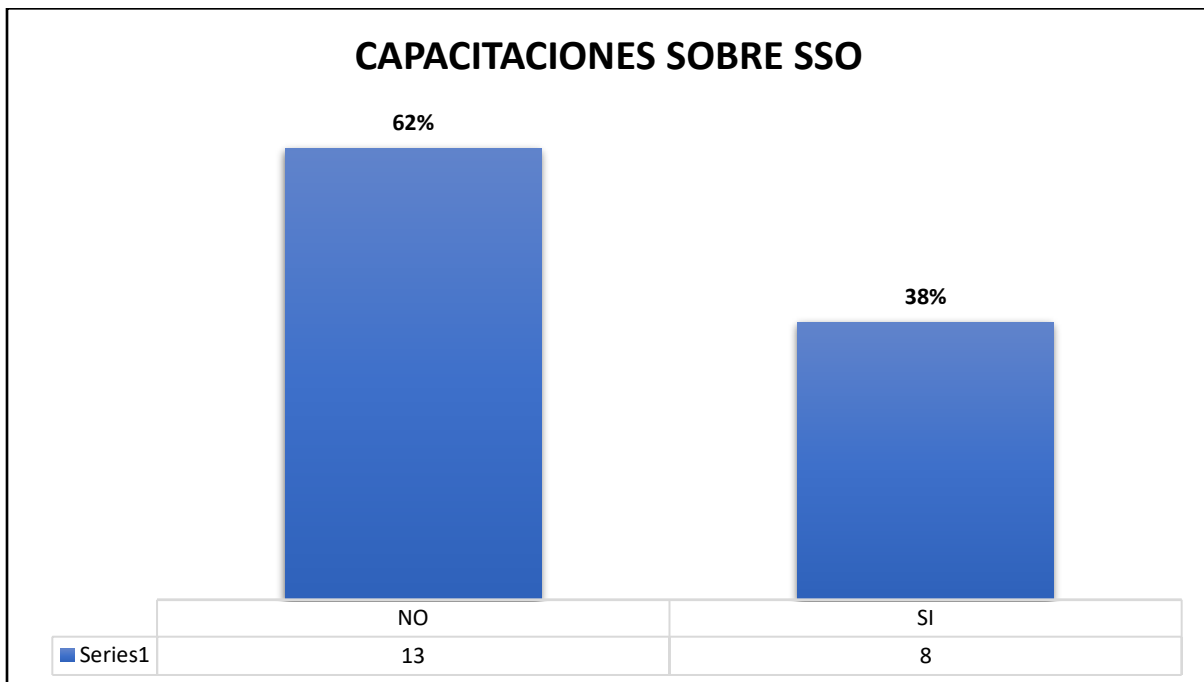
Los resultados son diversos. El 43% de los 21 entrevistados están totalmente de acuerdo en que la información proporcionada es clara y comprensible. Este grupo se siente bien informado y confiado acerca de los riesgos asociados a su trabajo y las medidas de seguridad implementadas. Esto puede indicar una comunicación efectiva y un entendimiento claro de las políticas y prácticas de seguridad en el Hospital.

Adicionalmente, otro 43% está de acuerdo, pero no de manera total, lo que indica que, aunque consideran que la información es adecuada, podrían existir áreas de mejora en cuanto a claridad o comprensión, el 9% está en total desacuerdo, lo que indica una preocupación significativa en un grupo minoritario, pero no despreciable, de empleados y el 5% muestra un desacuerdo, lo que sugiere que algunos empleados perciben deficiencias en la información proporcionada por el hospital.

Esta variabilidad en las respuestas sugiere que hay una diversidad de opiniones y percepciones dentro del personal de la estación de enfermería y nusería en relación con la claridad y comprensibilidad de la información proporcionada sobre los riesgos asociados a su trabajo y las medidas de seguridad implementadas.

Gráfica 5: Capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional.

Pregunta 5. ¿Recibe capacitación regular sobre seguridad y salud ocupacional en su área de trabajo?



Fuente: Elaboración propia.

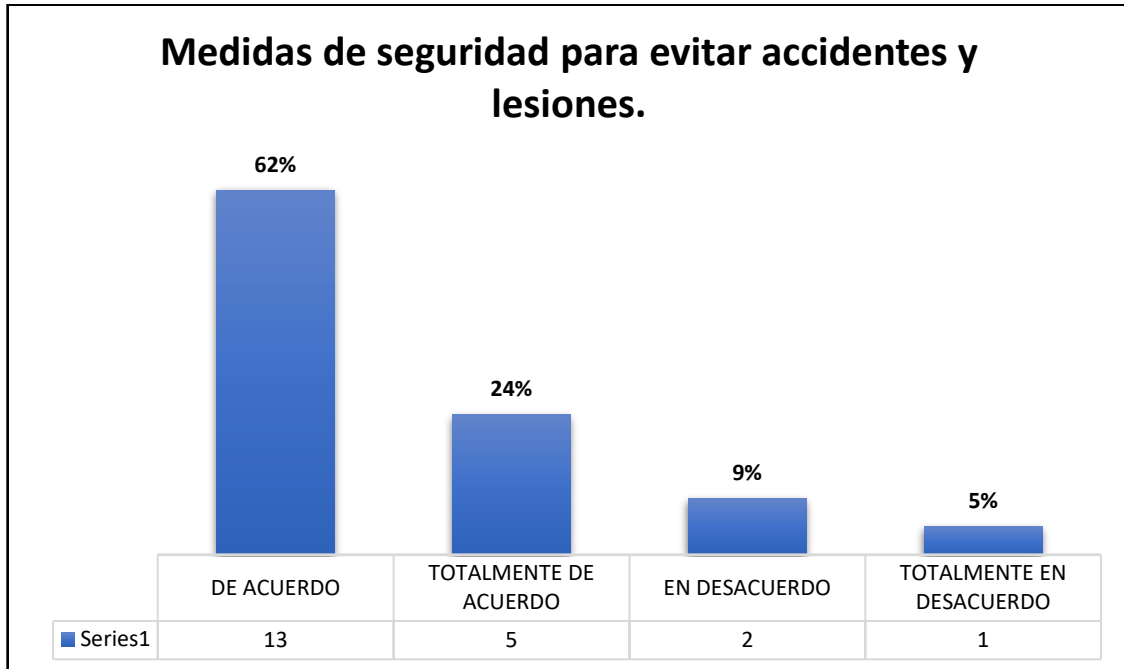
En primer lugar, es crucial destacar que el hecho de que el 62% de los entrevistados afirmen no recibir capacitación regular en seguridad y salud ocupacional indica una brecha importante en el desarrollo de competencias y conocimientos relacionados con la seguridad en el entorno laboral. Esta falta de capacitación puede tener consecuencias directas en la prevención de accidentes y la promoción de prácticas seguras, lo que, a su vez, puede afectar negativamente la salud y bienestar del personal.

Por otro lado, el 38% de los encuestados que afirman recibir capacitación regular indican una mejor práctica por parte del hospital al proporcionar recursos para mejorar la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, es necesario profundizar en la calidad y frecuencia de esta capacitación para determinar su efectividad real. Además, esto también puede derivarse en cómo esta capacitación se traduce en prácticas cotidianas y si tiene un impacto perceptible en la prevención de riesgos laborales y en la mejora de las condiciones de trabajo.

La vinculación de estos hallazgos con el grado de satisfacción laboral es crucial para comprender el impacto general en el bienestar de los empleados. Los trabajadores que no reciben capacitación regular pueden experimentar niveles más bajos de satisfacción laboral debido a la percepción de que la organización no está comprometida con su seguridad y bienestar. Por otro lado, aquellos que reciben capacitación pueden sentirse más respaldados y valorados, lo que podría traducirse en una mayor satisfacción en el trabajo.

Gráfica 6: Medidas de seguridad para evitar accidentes y lesiones.

Pregunta 6: ¿Considera que las medidas de seguridad actuales son adecuadas para prevenir accidentes y lesiones en la estación de enfermería y nursería?



Fuente: Elaboración propia.

El 62% de los encuestados está de acuerdo con la efectividad de las medidas de seguridad actuales, aunque esta mayoría sigue respaldando la seguridad en la estación de enfermería y nursería, su grado de acuerdo puede variar en función de ciertas preocupaciones o áreas de mejora identificadas. Este grupo constituye una parte importante de la fuerza laboral y sus opiniones pueden influir en la percepción general del entorno de trabajo.

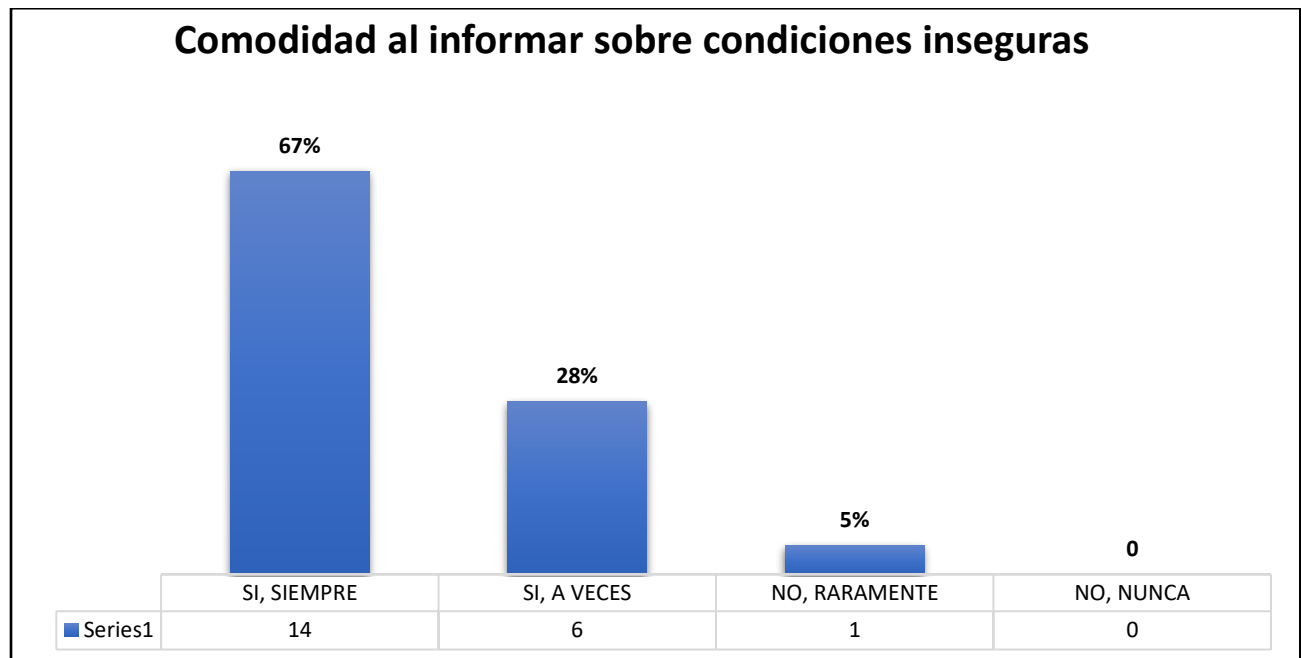
Un segmento significativo, el 24%, se muestra completamente de acuerdo con que las medidas de seguridad existentes son adecuadas para prevenir accidentes y lesiones en el entorno de trabajo de la estación de enfermería y nursería. Este grupo refleja una perspectiva positiva y confiada en las prácticas y protocolos de seguridad implementados en el hospital.

En contraste, el 9% expresa desacuerdo con las medidas de seguridad existentes, indicando que hay preocupaciones y áreas de mejora que necesitan ser abordadas.

Finalmente, el 5 % está totalmente en desacuerdo con las medidas de seguridad actuales. Este grupo representa una minoría, pero su opinión puede ser crucial ya que indica que hay preocupaciones significativas y posiblemente áreas críticas que requieren intervención inmediata. Estas voces pueden destacar problemas que deben abordarse de manera urgente para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.

Gráfica 7: Comodidad al informar sobre condiciones inseguras.

Pregunta 7: ¿Se siente cómodo/a informando sobre condiciones inseguras o prácticas laborales no saludables a su jefatura inmediata o u otra autoridad en el hospital?



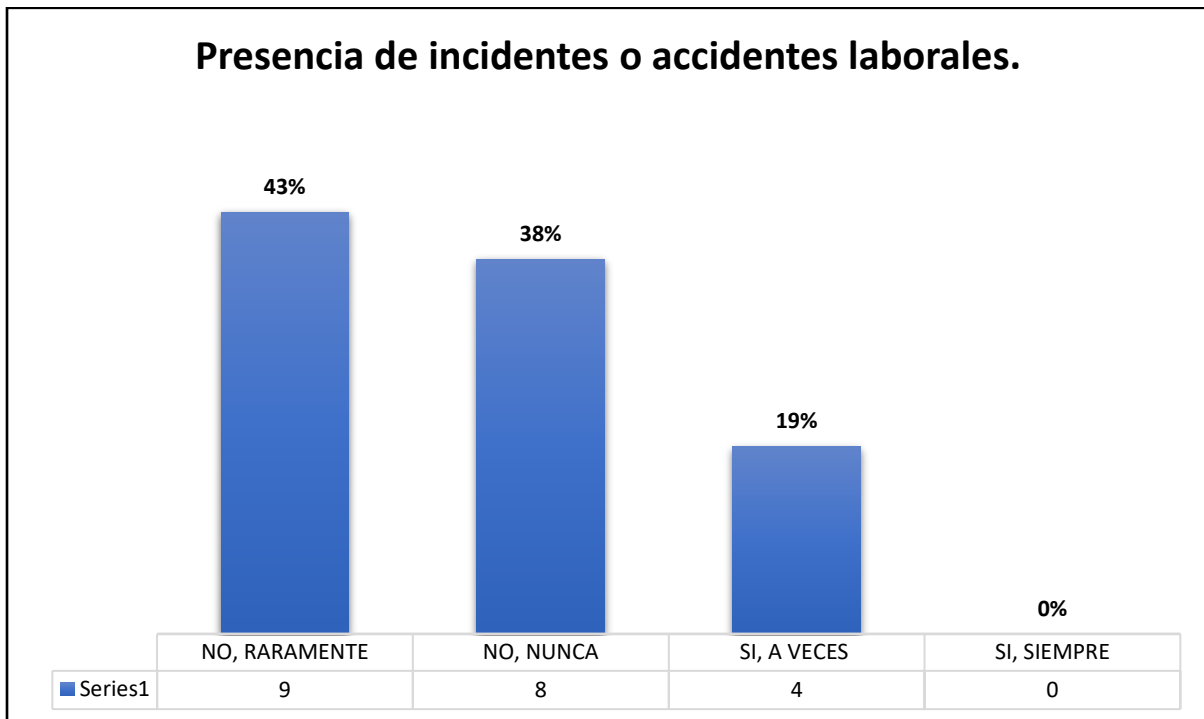
Fuente: Elaboración propia.

El 67% de los entrevistados afirman sentirse siempre cómodos informando sobre condiciones inseguras o prácticas laborales no saludables y esto sugiere una cultura laboral, de puertas abiertas, positiva, donde los

empleados se sienten abiertos y seguros al compartir sus preocupaciones. Sin embargo, es notable que el 28% de los encuestados afirmen que a veces no se sienten cómodos informando sobre estas condiciones. El 5% que afirma pocas veces sentirse cómodo informando, lo que puede indicar un problema más serio o sistemático en la comunicación interna.

Gráfica 8: Presencia de incidentes o accidentes laborales.

Pregunta 8: ¿Ha experimentado o presenciado algún incidente o accidente relacionado con la seguridad en su lugar de trabajo en el último año?



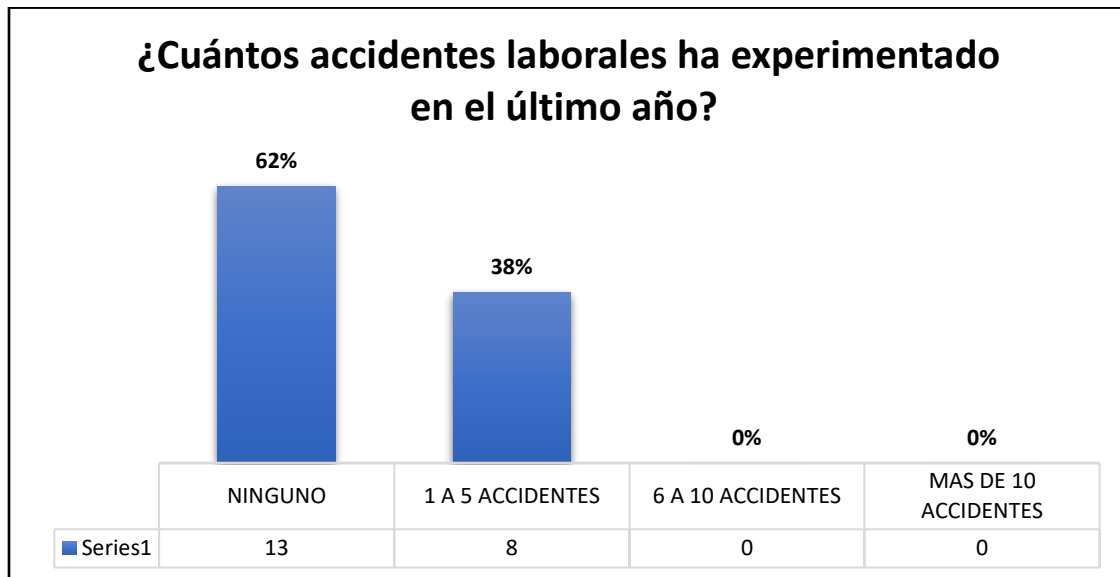
Fuente: Elaboración propia.

Según los resultados, el 43% de los trabajadores afirman que raramente han experimentado o presenciado incidentes o accidentes relacionados con la seguridad en el último año. Por otro lado, el 38% que afirma nunca haber experimentado problemas de seguridad puede sugerir que, en general, el lugar de trabajo mantiene un nivel aceptable de seguridad. Sin embargo, es importante considerar la posibilidad de que algunos empleados puedan no estar completamente conscientes de los riesgos existentes o que ciertos

problemas puedan no ser reportados adecuadamente. Esto destaca la importancia de la comunicación y la formación continua en temas de seguridad. El 19% que afirma experimentar a veces problemas de seguridad puede indicar áreas específicas que necesitan atención inmediata.

Gráfica 9: Accidentes laborales en el último año.

Pregunta 9: ¿Cuántos accidentes laborales ha experimentado en el último año?



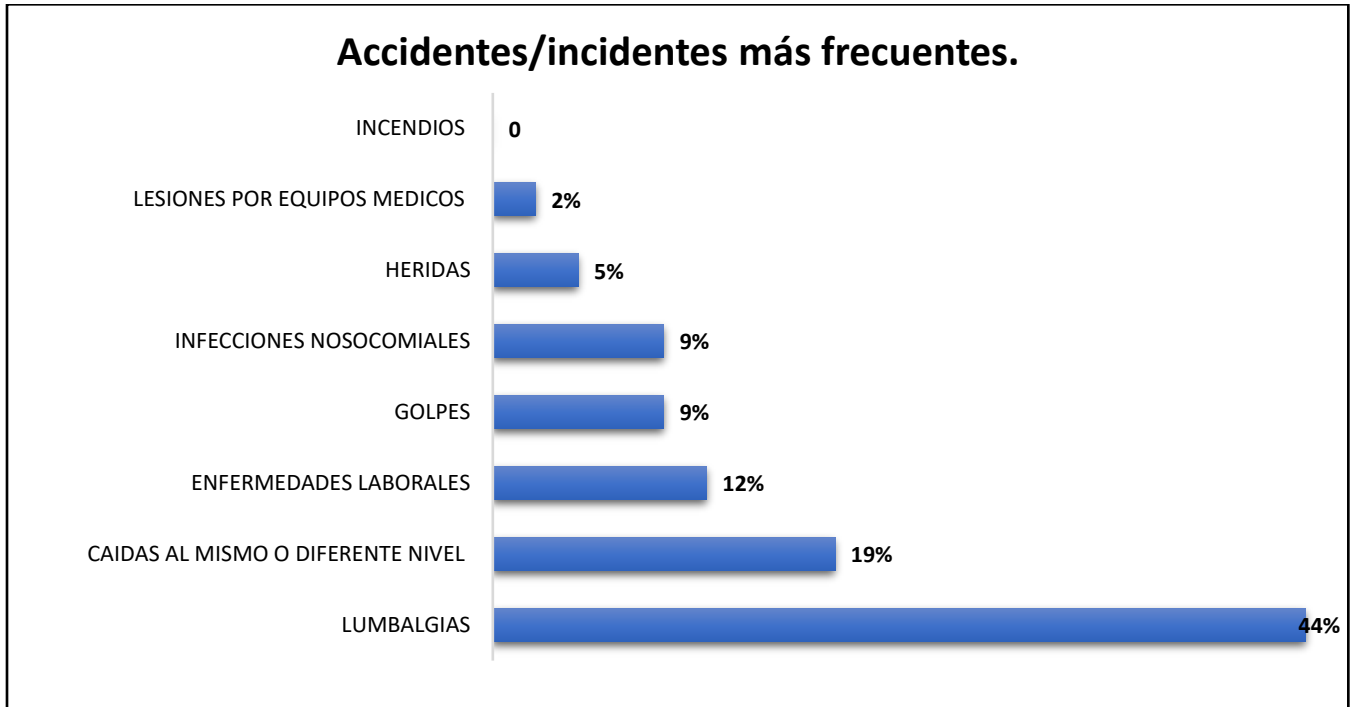
Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la encuesta revelan que una parte significativa de los empleados, el 62%, no ha experimentado ni presenciado incidentes o accidentes relacionados con la seguridad en el último año. Este dato inicial sugiere un panorama positivo en términos de seguridad laboral para la mayoría de los trabajadores.

Por otro lado, el 38% de los encuestados informa haber experimentado entre 1 y 5 accidentes en el último año. Este grupo podría ser objeto de un análisis más detallado para comprender las circunstancias de los incidentes y determinar si existen patrones recurrentes o áreas específicas que requieran atención inmediata en términos de seguridad y salud ocupacional.

Gráfica 10: Accidentes/incidentes más frecuentes.

Pregunta 10: ¿Cuáles son los accidentes/incidentes que más se frecuentan en su área de trabajo?



Fuente: Elaboración propia.

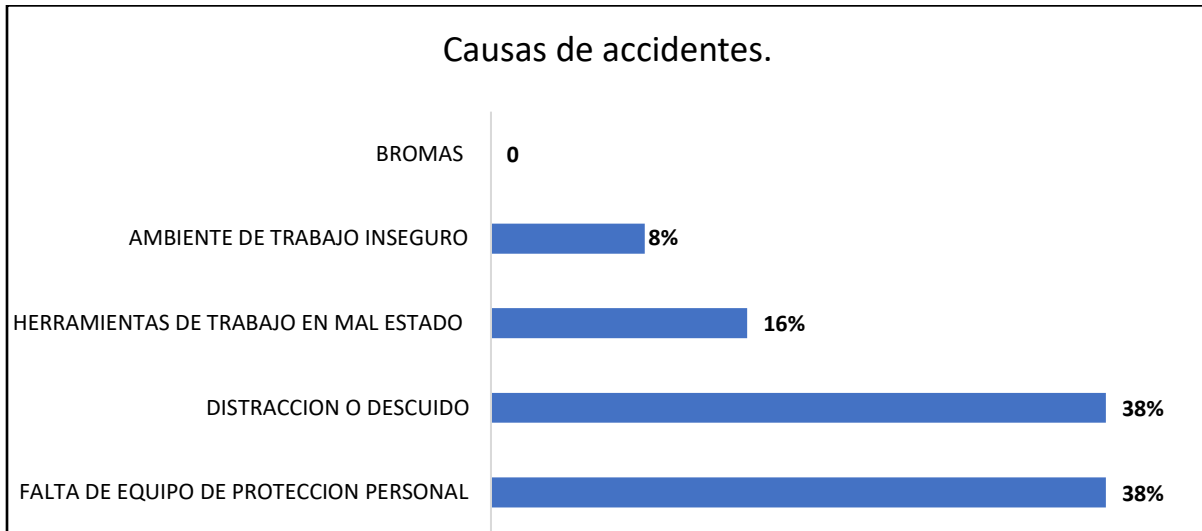
Los resultados de las entrevistas revelan que las lumbalgias son los accidentes/incidentes más frecuentes, según el 44% de los encuestados. Las lumbalgias son problemas relacionados con la zona lumbar de la columna vertebral y pueden estar vinculadas a las condiciones ergonómicas del entorno laboral. Este hallazgo sugiere que la carga física y la postura de trabajo podrían ser factores críticos en la salud ocupacional del personal de enfermería en la estación y la nursería del hospital.

Además, el 19% de los entrevistados identifica las caídas, tanto a nivel del mismo piso como a niveles diferentes, como otro problema frecuente. Las caídas pueden estar asociadas a diversos factores, como la falta de mantenimiento de las instalaciones, la presencia de obstáculos o la ausencia de medidas preventivas. Este dato resalta la importancia de evaluar y mejorar las condiciones de seguridad física en la estación de enfermeras y nursería para prevenir accidentes y lesiones, y consecutivamente se representan

con un 12% las enfermedades de origen laboral, golpes e infecciones nosocomiales se representan con un 9% respectivamente, heridas con un 5% y las lesiones por equipos médicos se representa con un 2%.

Gráfica 11: Causas de accidentes.

Pregunta 11: ¿Según usted que cosas han ocasionado los accidentes antes mencionados?



Fuente: Elaboración propia.

El 38% de los enfermeros y enfermeras ha identificado la distracción o descuido como la principal causa de accidentes y en el mismo porcentaje la falta de equipo de protección personal, esto es un dato alarmante y requiere una atención inmediata y hacer conciencia de la responsabilidad que tienen los colaboradores en cuidar su bienestar en su ambiente de trabajo, este hallazgo destaca la necesidad de programas de capacitación y concientización sobre prácticas seguras en el lugar de trabajo.

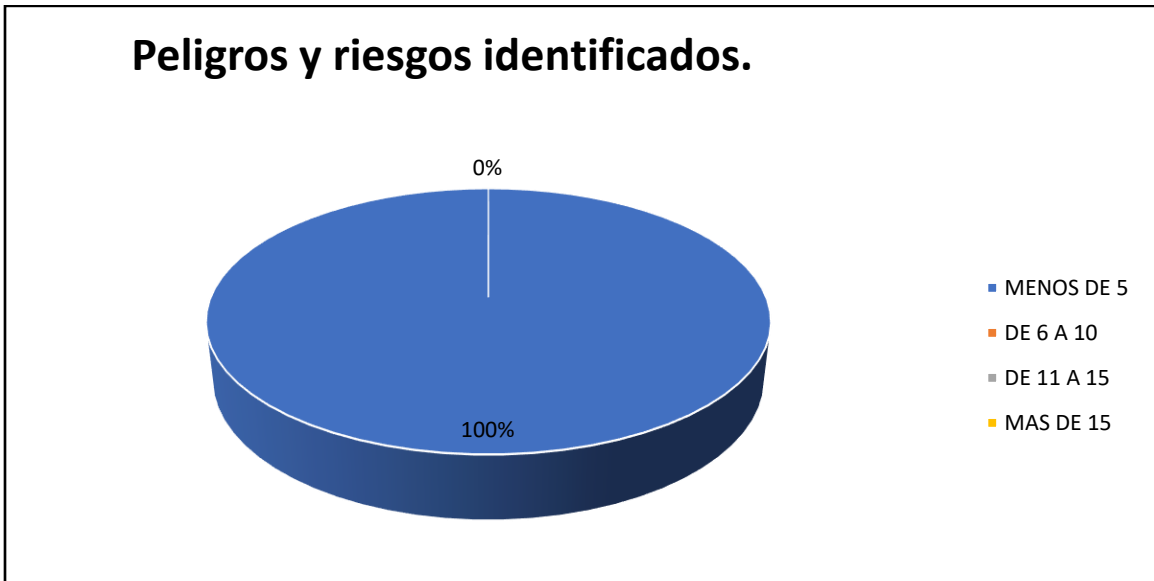
La formación continua sobre el uso adecuado de equipos, la importancia de seguir protocolos de seguridad y la promoción de una cultura de seguridad en la institución podrían ser medidas efectivas para abordar este problema.

La falta de equipo de protección personal (EPP) representa también el 38% y podría estar relacionada con varios aspectos, como la disponibilidad insuficiente de suministros, la falta de conciencia sobre la importancia del uso del EPP o problemas en la gestión de los recursos, posteriormente con un 16% y 8%

se representan las herramientas de trabajo en mal estado y condiciones inseguras en general respectivamente.

Gráfica 12: Peligros y riesgos identificados.

Pregunta 12: ¿Cuántos peligros y riesgos han sido identificados en las áreas de estación de enfermeras y enfermería?



Fuente: Elaboración propia.

Según los resultados obtenidos a través de las entrevistas, el 100% de los encuestados sostiene que han identificado menos de cinco peligros y riesgos en las áreas específicas de la estación de enfermeras y enfermería.

Este dato inicial puede interpretarse de varias maneras.

A. Percepción de Riesgos:

- Una interpretación positiva podría ser que el personal de enfermería está bien informado y consciente de los peligros potenciales en su entorno laboral.

- La baja identificación de riesgos puede ser indicativa de la eficacia de los protocolos de seguridad implementados o de una percepción general de que el entorno de trabajo es seguro.

B. Evaluación de Riesgos:

- También es posible que los empleados no estén completamente conscientes de todos los riesgos presentes, lo que podría indicar la necesidad de una mayor concientización y capacitación en materia de seguridad.
- Vinculación con la Satisfacción Laboral: La relación entre la identificación de riesgos y la satisfacción laboral es un aspecto crucial a analizar.

C. Sensación de Seguridad:

- Si los empleados perciben que su lugar de trabajo es seguro y que se toman medidas para mitigar riesgos, esto podría contribuir positivamente a su satisfacción laboral.
- Una sensación de seguridad puede mejorar el bienestar emocional y la motivación en el trabajo.

D. Comunicación y Participación:

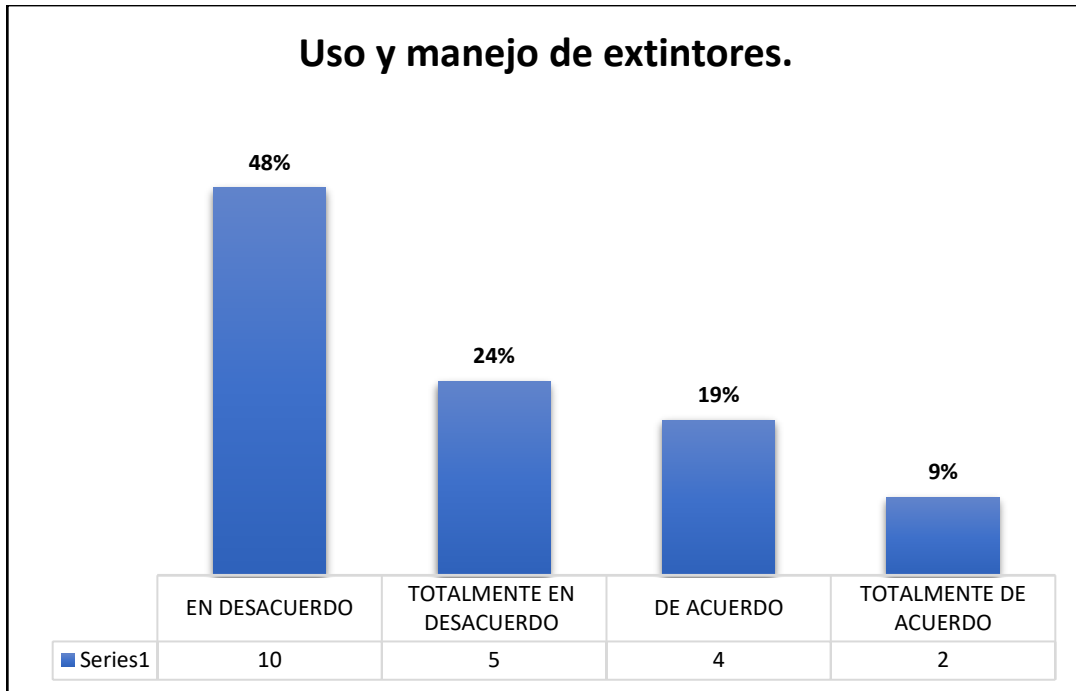
- La baja identificación de riesgos podría sugerir que los empleados no participan activamente en la identificación de peligros o que la comunicación sobre seguridad puede ser más efectiva.

E. Mejora Continua:

- Los resultados pueden indicar una oportunidad para mejorar continuamente las prácticas de seguridad y salud ocupacional, incluso si los riesgos identificados son bajos.

Gráfica 13: Uso y manejo de extintores.

Pregunta 13: ¿Se encuentra usted capacitado para utilizar de manera correcta los extintores?



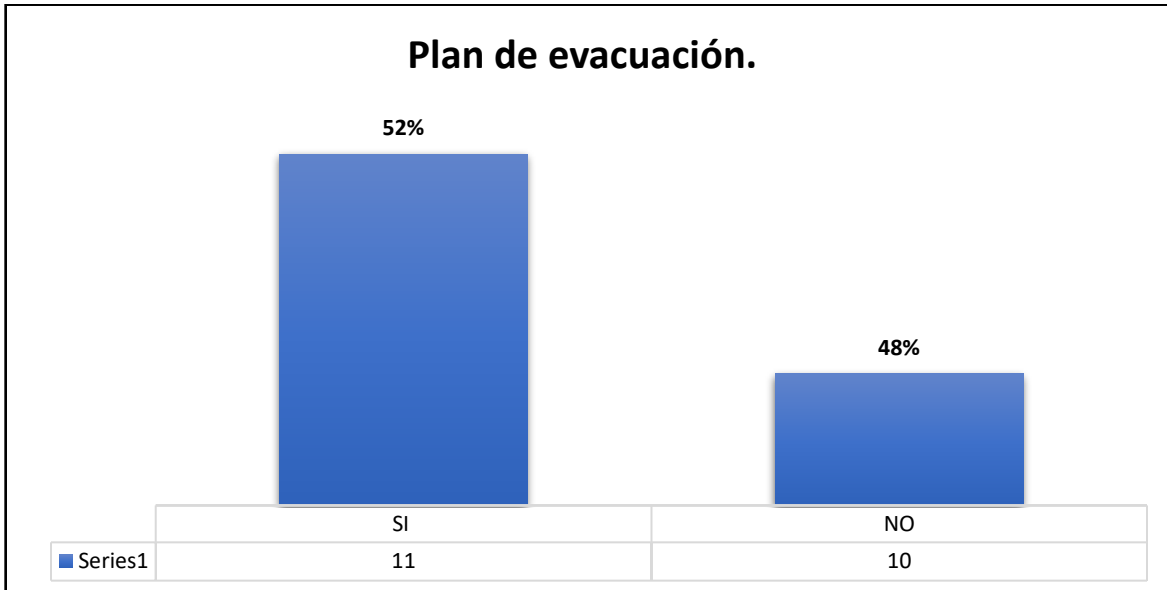
Fuente: Elaboración propia.

Según los datos recopilados, el 48% de los empleados informaron que no se sienten capacitados para manipular extintores. Este hallazgo es significativo y sugiere una brecha en la formación necesaria para enfrentar situaciones de emergencia, como incendios, lo cual podría afectar la seguridad de los trabajadores y pacientes en la estación. Al dividir la percepción de capacitación en categorías más específicas, el 24% manifestó un total desacuerdo con respecto a estar capacitados para manipular extintores, mientras que el 19% expresó estar de acuerdo y el 9% se mostró totalmente de acuerdo.

Estos porcentajes proporcionan una visión más detallada de la diversidad de opiniones y niveles de confianza en la preparación del personal para hacer frente a situaciones de emergencia.

Gráfica 14: Plan de evacuación.

Pregunta 14: ¿Sabe usted si existe un plan de evacuación establecido por el departamento frente a una emergencia.



Fuente: Elaboración propia.

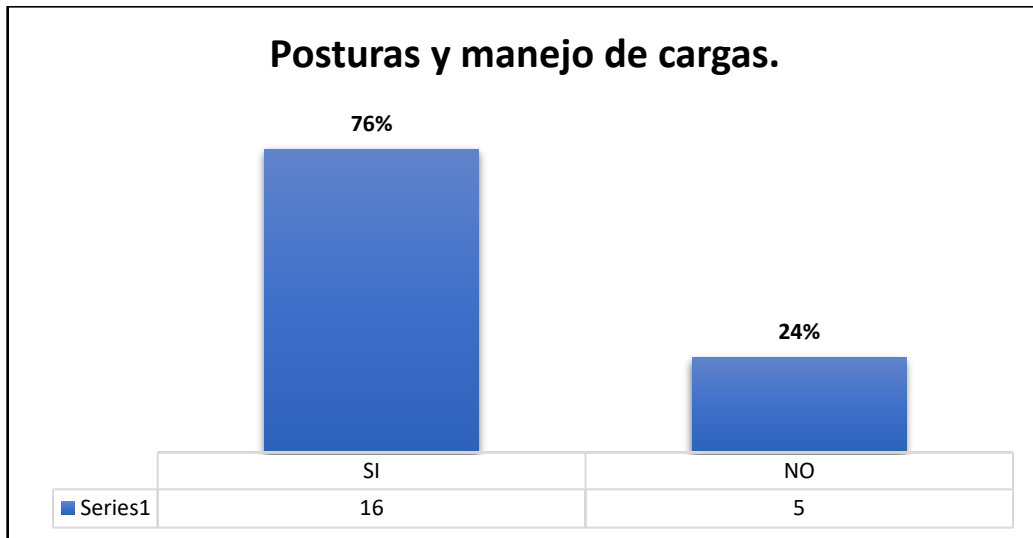
Según los resultados, se identifica una fuerte afirmación de que el 52% del personal de la estación de enfermeras y nursería del Hospital Profamilia sabe de la existencia de un plan de evacuación establecido por el Hospital Pro-Familia, frente a una emergencia, mientras que el 48% afirma no estar al tanto de dicho plan, es un hallazgo significativo. Este resultado destaca la necesidad de una comunicación más efectiva y una mayor concientización sobre los protocolos de seguridad entre el personal de la estación.

En primer lugar, es crucial analizar el impacto de este conocimiento dispar en la seguridad y bienestar general del personal. Aquellos que están al tanto del plan de evacuación pueden estar mejor preparados para actuar de manera efectiva en situaciones de emergencia, lo que puede resultar en una respuesta más rápida y segura para todos los involucrados.

En última instancia, la relación entre el conocimiento del plan de evacuación y la satisfacción laboral destaca la importancia de abordar no solo los aspectos físicos de la seguridad ocupacional, sino también los aspectos psicológicos y emocionales. Un entorno laboral seguro y bien comunicado contribuirá no solo a la seguridad física sino también al bienestar mental y, en última instancia, al grado de satisfacción laboral del personal de la estación de enfermeras y nursería del Hospital Profamilia.

Gráfica 15: Posturas y manejo de cargas.

Pregunta 15: ¿Conoce usted las posturas correctas para levantar, descargar y manipular los distintos objetos en su área de trabajo?

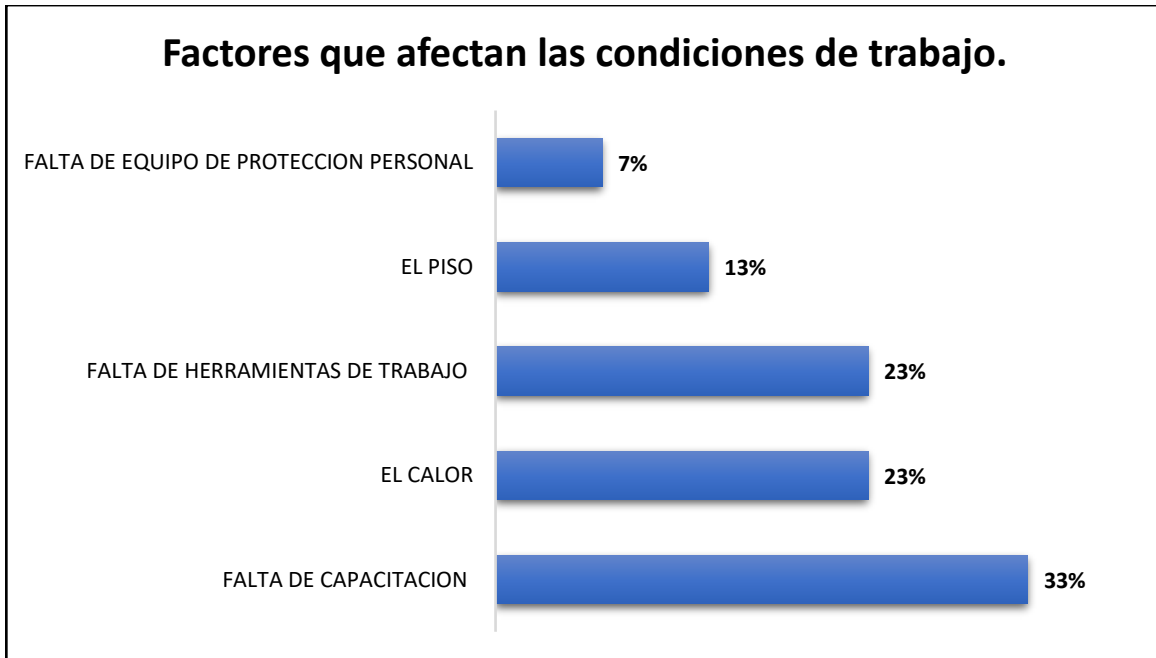


Fuente: Elaboración propia.

Según los resultados de la encuesta, se determina que el 76% de los encuestados afirma conocer las posturas correctas es un indicativo positivo, ya que demuestra que una parte considerable del personal está bien informada sobre prácticas seguras en la manipulación de objetos. Sin embargo, la preocupación surge con el 24% que no tiene este conocimiento. Esta proporción, aunque no es la mayoría, es lo suficientemente significativa como para requerir una atención inmediata, ya que la falta de conocimiento sobre las posturas correctas puede aumentar el riesgo de lesiones laborales.

Gráfica 16: Factores que afectan las condiciones de trabajo.

Pregunta 16: ¿Cuáles son los factores que más le afectan para realizar su trabajo?

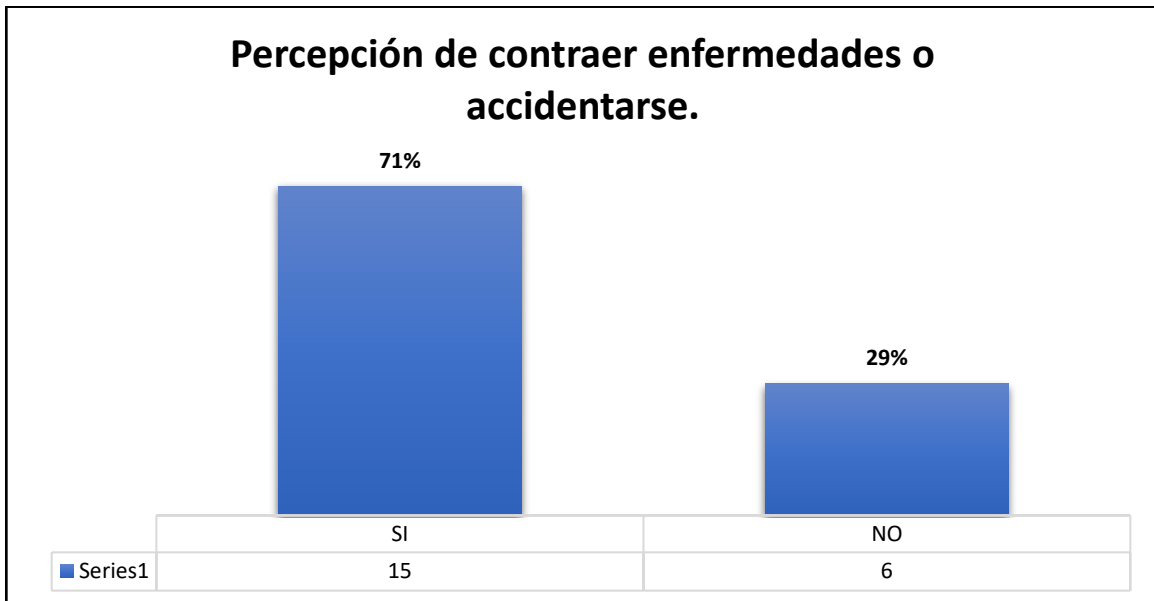


Fuente: Elaboración propia.

El 33% de los participantes señalaron que la falta de capacitación es el principal factor que más les afecta para llevar a cabo sus tareas laborales. Este dato sugiere que existe una percepción generalizada entre el personal de la estación de enfermeras y nursería del Hospital Profamilia de que la capacitación insuficiente es un obstáculo importante en su desempeño laboral, el calor y la falta de herramienta de trabajo se representan con un 23%, el tipo de piso con un 13% y la falta de equipo de protección personal se refleja con un 7%.

Gráfica 17: Percepción de contraer enfermedades o accidentarse.

Pregunta 17: ¿Considera que en el desarrollo de sus actividades está expuesto a contraer algún tipo de enfermedad o a sufrir un accidente?



Fuente: Elaboración propia.

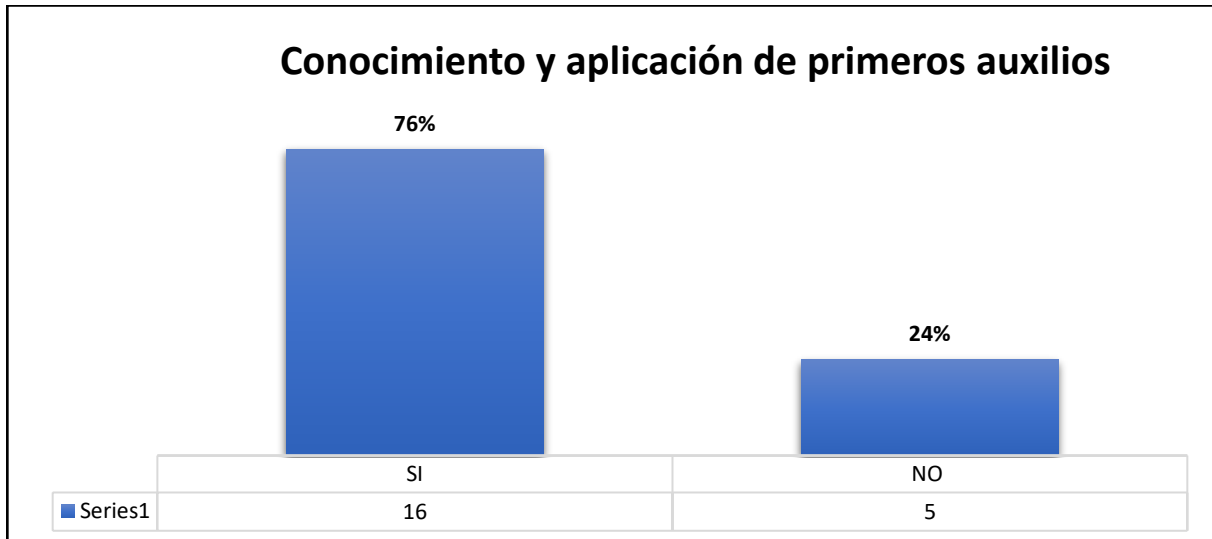
El análisis revela un dato preocupante: el 71% de los enfermeros y enfermeras perciben que están expuestos a riesgos de enfermedades o accidentes durante el desarrollo de sus actividades laborales, mientras el 29% afirma que no.

Esta percepción podría tener diversas implicaciones, tanto para la salud física y mental del personal de enfermería como para la calidad de la atención proporcionada a los pacientes.

La seguridad y la salud ocupacional son fundamentales para el desempeño efectivo del personal de enfermería y, por ende, para la calidad general de la atención médica. La conexión con la satisfacción laboral destaca la importancia de abordar estos problemas de manera integral para promover un ambiente de trabajo seguro, saludable y satisfactorio.

Gráfica 18: Conocimiento y aplicación de primeros auxilios.

Pregunta 18: ¿Se encuentra usted capacitado para brindar de manera correcta los primeros auxilios ante alguna emergencia en su lugar de trabajo?



Fuente: Elaboración propia.

Uno de los puntos clave en este análisis es la capacitación del personal en la prestación de primeros auxilios ante emergencias en el lugar de trabajo. Según los resultados obtenidos, el 76% de los encuestados afirma estar capacitado para brindar correctamente los primeros auxilios, mientras que el 24% indica no estar capacitado. Esta disparidad en las respuestas sugiere una variabilidad en la preparación del personal para hacer frente a situaciones de emergencia.

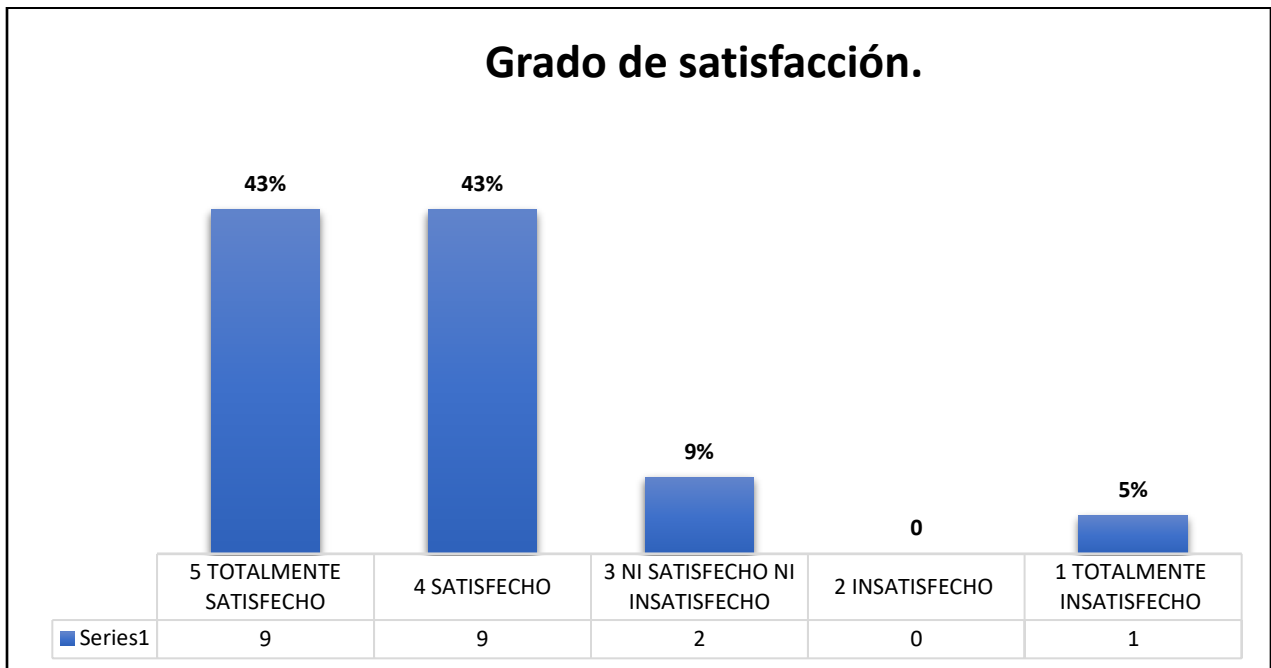
La falta de capacitación puede traducirse en una disminución de la confianza y la satisfacción laboral. Los empleados que se sienten inseguros o no preparados para hacer frente a emergencias pueden experimentar un aumento en los niveles de estrés y ansiedad en el trabajo, lo que a su vez puede afectar negativamente su satisfacción laboral.

PARTE II DE LA ENCUESTA

Índice de satisfacción de los empleados. Employee Satisfaction Index (ESI)

Gráfica 19: Grado de satisfacción.

Pregunta 19: ¿Cuál es tu grado de satisfacción con tu trabajo actual?



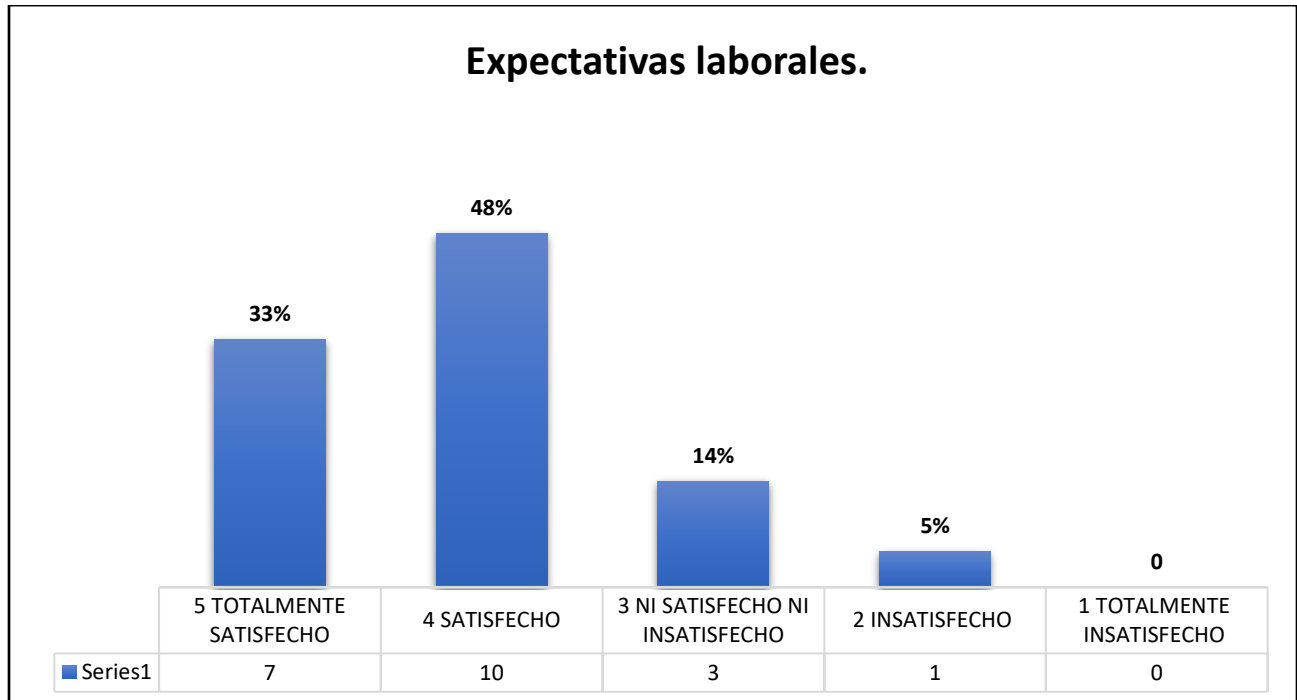
Fuente: Elaboración propia.

El 43% de los entrevistados expresan un alto nivel de satisfacción laboral. Es crucial profundizar en los aspectos específicos de las condiciones de seguridad y salud ocupacional que contribuyen a esta satisfacción, lo cual se puede asociar a las medidas de prevención de riesgos, protocolos de seguridad y la calidad del ambiente de trabajo.

Aquellos que se sienten insatisfechos (9% ni satisfecho ni insatisfecho y 5% totalmente insatisfechos) dan la pauta para considerar buscar alternativas que mejoren las condiciones de seguridad y salud ocupacional para lograr cambiar esas perspectivas poco favorables.

Gráfica 20: Expectativas laborales.

Pregunta 20: ¿En qué medida tu trabajo actual cumple con tus expectativas?



Fuente: Elaboración propia.

En primer lugar, es alentador observar que un porcentaje significativo, el 33%, considera que el trabajo cumple totalmente con sus expectativas en términos de seguridad ocupacional. Este grupo puede representar empleados que se sienten seguros y protegidos en su entorno laboral, lo que probablemente contribuye positivamente a su satisfacción laboral.

El siguiente grupo más grande, con un 48%, también indica que el trabajo cumple con sus expectativas en cuanto a seguridad ocupacional. Aunque no llega al nivel de certeza total, este porcentaje aún refleja una mayoría que percibe la seguridad en su entorno laboral de manera positiva.

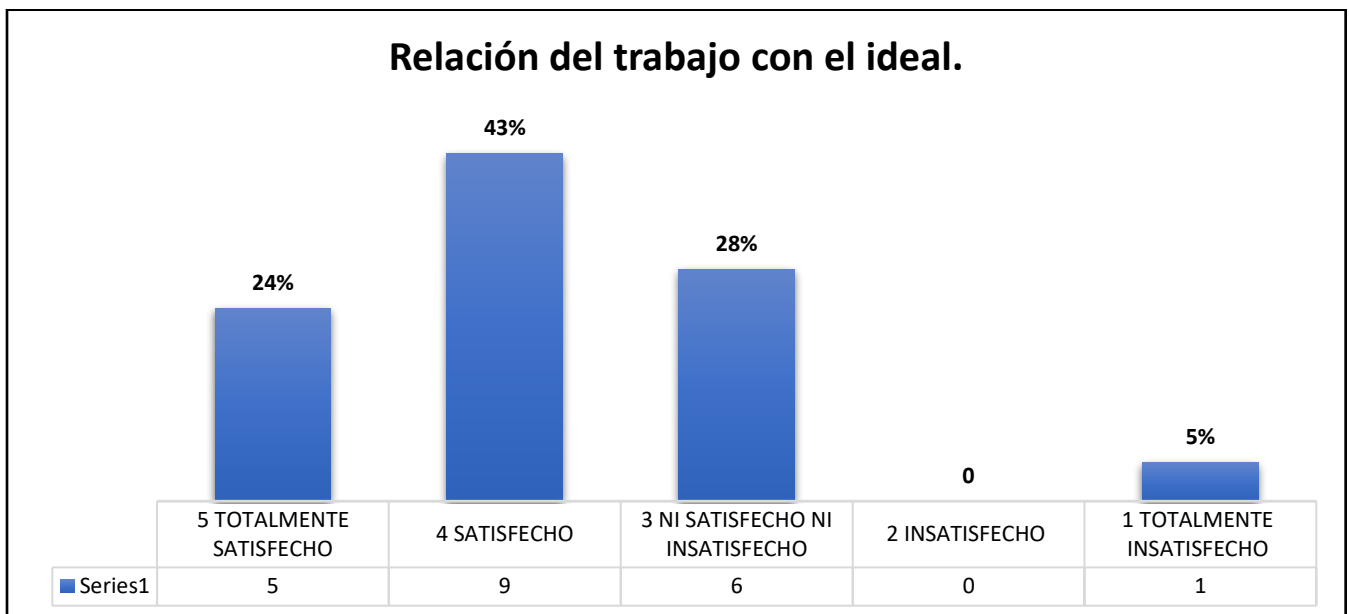
El 14% que afirma que el trabajo no cumple, pero tampoco incumple, con sus expectativas indica una percepción neutral o ambigua hacia las condiciones de seguridad ocupacional. Esto podría deberse a

factores específicos que no cumplen con ciertas expectativas, pero que no son lo suficientemente problemáticos como para generar insatisfacción significativa.

El grupo más pequeño, el 5%, que declara que el trabajo no cumple con sus expectativas en términos de seguridad ocupacional, merece una atención especial. Es vital identificar las áreas específicas que contribuyen a esta percepción negativa para abordar y corregir los problemas de seguridad ocupacional que puedan existir. Las inquietudes de este grupo podrían estar relacionadas con riesgos laborales, falta de protocolos de seguridad claros o insuficientes medidas preventivas.

Gráfica 21: Relación del trabajo con el ideal.

Pregunta 21: ¿Cómo de cerca está tu trabajo actual con tu trabajo ideal?



Fuente: Elaboración propia.

El hecho de que el 24% de los encuestados considere que su trabajo está totalmente cerca de ser el ideal sugiere que un segmento significativo del personal percibe que las condiciones laborales y de salud ocupacional son satisfactorias.

Por otro lado, el 43% que considera su trabajo aceptable y el 28% que lo percibe como intermedio podrían indicar áreas de mejora.

El 5% que considera que su trabajo no está en absoluto cerca de ser el ideal representa un grupo minoritario, pero aun así, sus opiniones son valiosas.

ANALISIS GENERAL

Puntos Destacados:

- **Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional:** El 62% de los entrevistados declaró no recibir capacitación regular en seguridad y salud ocupacional. Este hallazgo es crucial, ya que la falta de formación puede afectar negativamente la percepción de seguridad y la eficacia en la gestión de situaciones riesgosas.
- **Accidentes Laborales:** El 38 % informó haber experimentado entre 1 y 5 accidentes en el último año, con lumbalgias como el factor principal. Este dato resalta la importancia de abordar las condiciones ergonómicas y de seguridad para prevenir lesiones y mejorar el bienestar del personal.
- **Manejo de Equipos de Emergencia:** Un porcentaje significativo, el 48%, afirmó no sentirse capacitado para manipular extintores, y otro 48% no estaba al tanto del plan de evacuación del hospital. Estos resultados señalan la necesidad de mejorar la formación en procedimientos de seguridad y evacuación, asegurando que el personal esté preparado para emergencias.
- **Conocimiento en Primeros Auxilios:** Aunque el 76% de los encuestados afirmó estar capacitado para brindar correctamente los primeros auxilios, este aspecto positivo destaca la importancia de mantener y fortalecer la formación en primeros auxilios como parte integral de la seguridad y salud ocupacional.
- **Implicaciones para la Investigación:** La relación entre las condiciones de seguridad y salud ocupacional y el grado de satisfacción laboral es evidente. La falta de capacitación, la incidencia

de accidentes y la falta de conocimiento sobre procedimientos de emergencia pueden afectar negativamente el bienestar y la satisfacción de los empleados.

ANÁLISIS DE ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS (ESI)

El Índice de Satisfacción de los Empleados (ESI) es una herramienta valiosa para medir el grado de satisfacción laboral de los empleados dentro de una organización. Esta herramienta la cual es una métrica que se utiliza para medir el nivel de satisfacción de los empleados dentro de una organización.

Según Team Insight, 2023, una vez calculado el ESI, se interpretan los resultados para comprender el nivel de satisfacción de los empleados. Esto puede implicar identificar áreas de mejora o fortaleza dentro de la organización.

En este caso específico, se aplicó a 21 enfermeros/as para evaluar las condiciones de seguridad y salud ocupacional en la Estación de Enfermeras y Nursería del Hospital Profamilia y su relación con el grado de satisfacción laboral.

La escala del 1 al 5, donde 1 representa "Muy insatisfecho" y 5 representa "Muy satisfecho", proporciona una manera cuantitativa de medir la satisfacción de los empleados.

- Puntaje: 88
- Número de empleados: 21.
- ESI: 88/21: 4.19
- Porcentaje de satisfacción: 83.8% =**84%**

Resumen de los Resultados: El Índice de Satisfacción de Empleados (ESI) aplicado en la estación de enfermeras y nursería del Hospital Pro-Familia proporciona una visión detallada de la percepción de los empleados sobre las condiciones de seguridad y salud ocupacional. La escala de 1 a 5, donde 1 representa "Muy insatisfecho" y 5 "Muy satisfecho", arrojó un promedio de 3.76, indicando una satisfacción arriba del promedio, representada por un **83.8%**.

Interpretación: Un promedio de 4.19 (83.8%) sugiere que, en general, los empleados están satisfechos, pero también hay margen para mejorar las condiciones de seguridad y salud ocupacional. Puede haber áreas específicas que requieran atención para elevar el nivel de satisfacción laboral.

El análisis del ESI en el Hospital Pro-Familia ofrece información valiosa sobre la satisfacción laboral del personal de la estación de enfermeras y nursería en términos de seguridad y salud ocupacional. A través de un enfoque estructurado en las áreas de fortalezas y debilidades, junto con acciones específicas, el hospital puede trabajar hacia la mejora continua y proporcionar un entorno laboral más seguro y satisfactorio para su personal de enfermería.

CAPITULO 5: CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.

5.1. CONCLUSIONES.

La relevancia de esta investigación con los datos teóricos tiene un fundamento importante basados en la pirámide de necesidades de Maslow, subrayan la importancia de la seguridad y la salud del ser humano desde períodos ancestrales y primitivos, por lo que es vital reconocer que la seguridad ocupacional en el ámbito laboral, especialmente en sectores como el de la salud, donde los riesgos físicos, químicos, biológicos y psicosociales son prominentes. Este marco teórico establece una base sólida para comprender la relevancia de garantizar condiciones laborales seguras y saludables para el personal, como las enfermeras, cuyo desempeño se ve directamente afectado por tales condiciones, por lo cual a continuación se perciben los principales hallazgos.

Dando respuesta a la pregunta planteada y a los objetivos de esta investigación se concluye que se ha establecido la conexión directa entre las percepciones individuales sobre las medidas de seguridad y salud ocupacional y su impacto en la satisfacción laboral, tomando en consideración las opiniones de los 21 enfermeras/os que fueron parte de este proceso de investigación, los resultados denotan que hay un nivel positivo de satisfacción laboral, (denotado por el Índice de Satisfacción con un puntaje de **4.19**, en una escala donde el 5 es el más alto, esto se traduce a un **83.8%** de satisfacción).

Conexión Directa entre Percepciones Individuales y Satisfacción Laboral.

A través de la recopilación de datos y la participación activa de 21 enfermeras/os en este estudio, se ha confirmado la existencia de una conexión directa entre las percepciones individuales sobre las medidas de seguridad y salud ocupacional y su impacto en la satisfacción laboral, esto tomando en consideración que los resultados revelaron un grado positivo general según el índice de Satisfacción Laboral (ESI) de **4.19 en una escala de 1 a 5**, el cual representa el **83.8%** de satisfacción, aún hay margen para mejoras específicas. (Da respuesta a pregunta problema, hipótesis y objetivo general).

Nivel Positivo de Satisfacción Laboral pero con Oportunidades de Mejora.

El 81% de los enfermeros/as consideran que el trabajo cumple con sus expectativas en términos de seguridad ocupacional. Este grupo puede representar empleados que se sienten seguros y protegidos en su entorno laboral, lo que probablemente contribuye positivamente a su satisfacción laboral y los resultados del Índice de Satisfacción de los Empleados (ESI) refuerzan este criterio ya que el 4.19 sugiere un nivel positivo de satisfacción laboral (83.8% de satisfacción).

Relación entre Condiciones de Seguridad y Satisfacción Laboral.

Los resultados de la encuesta destacan que el 62% del personal considera adecuadas las medidas de seguridad actuales para prevenir accidentes y lesiones en la estación de enfermería y nursería. Sin embargo, se resalta la preocupación por las lumbalgias, sugiriendo deficiencias específicas que requieren atención inmediata. Es imperativo reducir la brecha y garantizar que las condiciones de seguridad y salud ocupacional sean completamente aceptables para el personal, al mismo tiempo la investigación ha identificado una falta de capacitación regular en seguridad y salud ocupacional como una deficiencia crucial. Esta carencia afecta la percepción positiva del personal hacia estas medidas. La falta de conocimiento sobre protocolos de seguridad podría comprometer la efectividad de las medidas preventivas. Abordar esta deficiencia es esencial para mejorar la percepción y la seguridad real en el entorno laboral. (Da respuesta al objetivo específico 2 y 3).

Recomendaciones Cruciales para Mejorar la Satisfacción Laboral

En respuesta a los hallazgos, se recomienda implementar programas de capacitación regular en seguridad y salud ocupacional. Estos programas deben abordar específicamente la socialización de peligros y riesgos, técnicas de manejo de cargas, correcta manipulación de extintores, primeros auxilios y el conocimiento del plan de evacuación. El diseño de estrategias centradas en la prevención de lumbalgias se vuelve crucial para reducir la incidencia de accidentes y mejorar la satisfacción laboral.

Esta investigación da un primer panorama del nivel de satisfacción que tiene su personal, por lo que el Hospital Pro-Familia con el ESI detectado (83.8% de satisfacción) representa un dato clave que permita a la organización enfocar esfuerzos en las áreas de seguridad y salud ocupacional y de ser posible puedan profundizar en una investigación de todas las áreas.

La investigación destaca una necesidad de mejorar las condiciones de seguridad y salud ocupacional en la estación de enfermería y nursería del Hospital Profamilia como se menciona en el párrafo anterior; estas mejoras no solo tendrán un impacto directo en la seguridad del personal, sino que también contribuirán significativamente a elevar la satisfacción laboral en el entorno de trabajo. La implementación de medidas correctivas y preventivas se convierte en una prioridad para crear un ambiente laboral más seguro y satisfactorio. (Da respuesta al objetivo específico 4).

La seguridad y la satisfacción laboral están estrechamente interconectadas, y abordar las preocupaciones y necesidades de capacitación identificadas puede mejorar significativamente ambos aspectos. Además, es crucial realizar acciones correctivas y preventivas para garantizar un entorno laboral seguro y saludable, lo que, a su vez, puede tener un efecto positivo en la percepción general de satisfacción laboral entre el personal de la estación de enfermeras y nursería.

5.2. PROPUESTAS DE IMPLEMENTACIÓN Y RECOMENDACIONES

Diseñadas para abordar aspectos clave que impactan directamente en la seguridad y salud ocupacional del personal de la estación de enfermeras y enfermería del Hospital Pro-Familia, dentro de las cuales se encuentran.

Tabla 3: Mecanismo de ejecución de propuestas de mejora en hospital Pro-Familia.

Recomendación/ Propuesta	Acción(es)	Responsable(s)	Indicador y/o Evidencia	Tiempos de ejecución
1. Diseñar programas de formación continua que aborden temas específicos relacionados con la seguridad y salud ocupacional.	1.1. Desarrollar sesiones de capacitación sobre el uso adecuado de equipos de protección personal	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humanos Comité de Seguridad y Salud Ocupacional 	<ul style="list-style-type: none"> Observación del uso adecuado de equipos de protección personal en el lugar de trabajo Número de incidentes relacionados con la seguridad personal antes y después de la capacitación 	3-6 meses
	1.2. Desarrollar sesiones de capacitación sobre: Prácticas seguras en el manejo de sustancias peligrosas, riesgos laborales, manejo de cargas, entre otros	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humanos Comité de Seguridad y Salud Ocupacional 	<ul style="list-style-type: none"> Número de incidentes relacionados con la seguridad personal antes y después de la capacitación 	
	1.3. Organizar sesiones periódicas de actualización en técnicas de primeros auxilios.	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humanos Comité de Seguridad y Salud Ocupacional 	<ul style="list-style-type: none"> Observación de la aplicación correcta de técnicas de primeros auxilios en situaciones simuladas Tiempo que tardan los empleados en proporcionar primeros auxilios antes y después de las sesiones de actualización Empleados certificados en primeros auxilios 	
2. Mejorar las Condiciones Ergonómicas para Prevenir Lumbalgias y Otros Problemas de Salud	2.1. Realizar evaluaciones ergonómicas en los puestos de trabajo y aplicar ajustes para optimizar la postura y reducir la fatiga.	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humanos Comité de Seguridad y Salud Ocupacional 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de puestos de trabajo evaluados ergonómicamente. Índice de ajustes ergonómicos implementados. Nivel de satisfacción del personal con los cambios ergonómicos Reducción de quejas relacionadas con lesiones musculoesqueléticas: Productividad y eficiencia laboral. Reducción de ausentismo por dolores o lumbalgias. 	6 -12 meses
	2.2. Proporcionar mobiliario ergonómico y equipos ajustables que se adapten a las necesidades individuales de cada trabajador.	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humanos Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. Área de presupuesto y finanzas. Área de Administración. 		
	2.3. Fomentar pausas activas y ejercicios de estiramiento durante las jornadas laborales para	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humanos Comité de Seguridad y Salud Ocupacional 		

Recomendación/ Propuesta	Acción(es)	Responsable(s)	Indicador y/o Evidencia	Tiempos de ejecución
	prevenir problemas musculoesqueléticos.			
3. Reforzar la Formación en el Manejo de Equipos de Emergencia y Promover la Conciencia del Plan de Evacuación.	3.1. Realizar simulacros periódicos de evacuación para asegurar la eficacia del plan y la preparación del personal.	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humanos Comité de Seguridad y Salud Ocupacional 	<ul style="list-style-type: none"> Frecuencia de simulacros de evacuación realizados. Tiempo promedio de respuesta ante emergencias. Grado de conocimiento del personal sobre el plan de evacuación. 	6-12 meses
	3.2. Proporcionar entrenamiento específico en el uso de equipos de emergencia, como extintores y desfibriladores.	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humanos Comité de Seguridad y Salud Ocupacional 	<ul style="list-style-type: none"> Número de incidentes o accidentes durante emergencias. Porcentaje de personal capacitado en manejo de equipos de emergencia 	
	3.3. Crear campañas de concientización que destaquen la importancia de conocer y seguir el plan de evacuación en situaciones de emergencia.	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humanos Comité de Seguridad y Salud Ocupacional 	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de participación en actividades de concientización sobre seguridad y evacuación. Índice de satisfacción del personal con la capacitación en seguridad y manejo de emergencias. 	
4. Definir desarrollar un plan de acción basado en las áreas identificadas para mejorar.	4.1. Mejoras en las instalaciones	<ul style="list-style-type: none"> Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (dará insumos de los análisis de riesgos de las áreas donde se necesita mejora de instalaciones). Área de presupuesto y finanzas (aprueba los fondos para compra de instalaciones). Área de Administración (ejecuta la compra). 	<ul style="list-style-type: none"> Disminución de Tasas de accidentabilidad. Indicadores financieros. Este indicador evaluará la cantidad de recursos económicos destinados a la realización de mejoras en las instalaciones en comparación con el presupuesto total asignado. 	12 a 18 meses
	4.2. Actualización de políticas de seguridad, entre otras medidas.	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humanos Comité de Seguridad y Salud Ocupacional Área legal. 	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de normativas y estándares Evaluación de las instalaciones y equipos de trabajo. Índices de satisfacción laboral. Número de quejas o reclamaciones relacionadas con seguridad y salud ocupacional. 	
5. Mejorar comunicación y transparencia de difusión.	5.1. Comunicar abierta y transparentemente los resultados a los empleados.	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humanos Comité de Seguridad y Salud Ocupacional 	<ul style="list-style-type: none"> Frecuencia de Comunicación Participación de Empleados. Claridad en la Comunicación. Acciones Correctivas Implementadas. 	3-18 meses

Recomendación/ Propuesta	Acción(es)	Responsable(s)	Indicador y/o Evidencia	Tiempos de ejecución
			<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de Confianza. • Retroalimentación de Empleados. 	
6. Seguimiento Continuo.	6.1. Implementar un sistema de seguimiento continuo para evaluar la efectividad de las acciones correctivas. Esto garantiza que las mejoras sean sostenibles y se ajusten según sea necesario.	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos • Comité de Seguridad y Salud Ocupacional • Jefaturas de todas las áreas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de incidentes y accidentes laborales. • Índice de frecuencia de accidentes. • Tiempo promedio entre incidentes. • Porcentaje de cumplimiento de acciones correctivas. • Satisfacción del personal con las medidas de seguridad. • Costos asociados a accidentes laborales. • Número de inspecciones de seguridad realizadas. • Tasa de participación en programas de capacitación en seguridad y salud ocupacional. 	12-18 meses

Fuente: Elaboración propia.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Arias Galicia, F. (2021). Administración de recursos humanos para el alto impacto productivo.

- Asamblea Legislativa de El Salvador. Centro de Documentación Legislativa. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Consultado: 19 de sep de 2023, desde <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indicelegislativo/buscador-de-documentos-legislativos/ley-general-de-prevencion-deriesgo-en-lugares-de-trabajo>.

- Cesar, C. (2020). Seguridad industrial: enfoque integral. México: Limusa Noriega Editores.

- Chiavenato, I. (2000). Introducción a la Teoría General de la Administración. Quinta edición. Mc Graw – Hill. México.

- Davis, K. Y Newstrom, J. (2010). EL Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional Octava edición. Mc Graw-Hill. México.

- García, A. Y Ovejero, A. (2018). Feedback Laboral y Satisfacción. Ediciones de la Universidad de Oviedo. España.

- Hernández, M. (2015). Seguridad e higiene ocupacional. México: Limusa Noriega editores.

- INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), 2015.España. Consultado: 30 sep.
- Mucci et al., (2016). Vinculación de la seguridad ocupacional y la satisfacción laboral. Consultado: 18 sep.
- Organización Mundial para la Salud, 2023. Riesgos, salud y seguridad ocupacional. Consultado: 29 sept.
- Quintero & Africano (2008), Clima laboral y desempeño en el trabajo. Consultado: 23 sep.
- Ramírez, Badii & Abreu, (2018), Las condiciones de seguridad industrial en el sector hospitalario. México. Consultado: 19 sep.
- Rodríguez et al. (2019). Importancia de la seguridad y salud ocupacional en entornos de la salud hospitalaria. Argentina. Consultado: 20 sep.
- Uribe (2015). Motivación laboral en la historia: los grandes rasgos de la personalidad en torno a las condiciones de trabajo. México. Consultado: 25 sep.

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta para personal sobre seguridad y salud ocupacional en hospital Pro-Familia.

PARTE I: Preguntas de Percepciones sobre Seguridad y Salud Ocupacional para el personal de enfermería de la Estación de Enfermería y Nursería del Hospital Profamilia.

Objetivo de la Encuesta:

Evaluar la relación entre las percepciones individuales del personal de enfermería de la estación de enfermeras y nursería sobre las medidas de seguridad y salud ocupacional y su impacto directo en el grado de satisfacción laboral, con el propósito de identificar áreas de mejora y proponer recomendaciones para fortalecer el bienestar y la calidad de vida laboral en el entorno de trabajo.

Su participación es crucial y la información recopilada nos ayudará a identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora, para poder proponer estrategias que contribuyan a mejorar el bienestar y la satisfacción laboral. Sus respuestas son completamente confidenciales. No se asociarán con nombres individuales, su honestidad es fundamental para obtener resultados significativos.

Instrucciones: Lea cada pregunta detenidamente. Elija la respuesta que mejor refleje su percepción o experiencia.

Sección 1: Información Demográfica

1. Género:

- a) Femenino
- b) Masculino

2. Edad:

- a) Menos de 25 años
- b) 25-34 años
- c) 35-44 años

- d) 45-54 años
 - e) 55 años o más.
3. Años de experiencia laboral en la estación de enfermería y nursería.

Sección 2: Percepciones sobre Medidas de Seguridad y Salud Ocupacional (Basado en la ISO 45001)

4. ¿Se proporciona información clara y comprensible sobre los riesgos laborales y las medidas de seguridad en la estación de enfermería y nursería?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) En desacuerdo
 - d) Totalmente en desacuerdo
5. ¿Recibe capacitación regular sobre seguridad y salud ocupacional en su área de trabajo?
- a) Sí
 - b) No
 - c) No estoy seguro/a
6. ¿Considera que las medidas de seguridad actuales son adecuadas para prevenir accidentes y lesiones en la estación de enfermería y nursería?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) En desacuerdo
 - d) Totalmente en desacuerdo
7. ¿Se siente cómodo/a informando sobre condiciones inseguras o prácticas laborales no saludables a su jefatura inmediata o a otra autoridad en el hospital?

- a) Sí, siempre
- b) Sí, a veces
- c) No, raramente
- d) No, nunca.

8. ¿Ha experimentado o presenciado algún incidente o accidente relacionado con la seguridad en su lugar de trabajo en el último año?

- a) Sí, siempre
- b) Sí, a veces
- c) No, raramente
- d) No, nunca.

9. ¿Cuántos accidentes laborales has experimentado en el último año?

- a) Ninguno
- b) 1-5
- c) 6-10
- d) Más de 10

10. ¿Cuáles son los accidentes/incidentes que más se frecuentan en su área de trabajo?

- a) Caídas al mismo y/o diferente nivel.
- b) Heridas por instrumental médico o caídas de equipos médicos.
- c) Infecciones nosocomiales.
- d) Golpes
- e) Lumbalgias
- f) Lesiones por equipos médicos.
- g) Incendios

h) Enfermedades laborales.

11. ¿Según usted que cosas han ocasionado los accidentes antes mencionados?

- a) Falta de equipo de protección
- b) Herramientas de trabajo en mal estado
- c) Ambiente de trabajo inseguro
- d) Distracción o descuido
- e) Bromas
- f) Otros _____

12. ¿Cuántos peligros y riesgos han sido identificados en las áreas de estación de enfermeras y nursería?

- a) Menos de 5
- b) 6-10
- c) 11-15
- d) Más de 15

13. ¿Se encuentra usted capacitado para utilizar de manera correcta los extintores?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) Totalmente en desacuerdo

14. ¿Sabe usted si existe un plan de evacuación establecido por el Departamento frente a una emergencia?

¿Conoce usted dicho plan?

- a) Si_____
- b) No_____

15. ¿Conoce usted las posturas correctas para levantar, descargar y manipular los distintos objetos en su área de trabajo?

a) Si_____

b) No_____

16. ¿Cuáles son los factores que más le afectan para realizar su trabajo?

a) El Calor

b) El piso

c) Falta de equipo de trabajo

d) Falta de herramientas de trabajo

e) Otros _____

17. ¿Considera que en el desarrollo de sus actividades está expuesto a contraer algún tipo de enfermedad o a sufrir un accidente?

a) Si_____

b) No_____

18. ¿Se encuentra usted capacitado para brindar de manera correcta los primeros auxilios ante alguna emergencia en su lugar de trabajo?

a) Si_____

b) No_____

PARTE II: Índice de satisfacción de los empleados. Employee Satisfaction Index (ESI)

(Escala 1 a 5); siendo 1: Insatisfecho y 5 demasiado satisfecho.

2. ¿Cuál es tu grado de satisfacción con tu trabajo actual?
3. ¿En qué medida tu trabajo actual cumple con tus expectativas?
4. ¿Cómo de cerca está tu trabajo actual con tu trabajo ideal?

Sección 3: Comentarios Adicionales

19. ¿Tiene algún comentario adicional sobre las condiciones de seguridad y salud ocupacional en la estación de enfermería y nursería?

20. ¿Hay alguna sugerencia específica que le gustaría compartir para mejorar la seguridad y salud ocupacional en su lugar de trabajo?

Gracias por tomarse el tiempo para completar esta encuesta. Sus respuestas son fundamentales para nuestra investigación. Sus datos se mantendrán confidenciales.