



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**TEMA DE ENSAYO:**

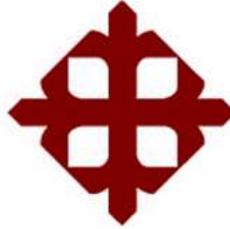
**“La salud ocupacional como una estrategia de productividad”**

**AUTOR:**

**Roberto Isaías Zeballos Soriano.**

**Previo a la obtención del Grado Académico de:  
Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**

**Guayaquil, Ecuador  
2023**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el Médico Roberto Isaías Zeballos Soriano, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**.

**REVISOR**

---

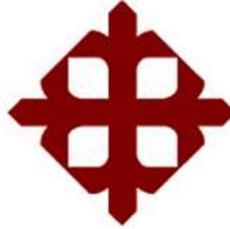
**Ing. Ángel Castro Peñarreta MBA**

**DIRECTORA DEL PROGRAMA**

---

**Econ. María de los Ángeles Núñez L, Mgs.**

**Guayaquil, a los 15 días del mes de mayo del año 2023**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Roberto Isaías Zeballos Soriano**

**DECLARO QUE:**

El ensayo “**LA SALUD OCUPACIONAL COMO UNA ESTRATEGIA DE PRODUCTIVIDAD**” previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

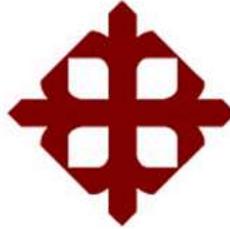
En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del ensayo del Grado Académico en mención.

**Guayaquil, a los 15 días del mes de mayo del año 2023**

**EL AUTOR**

---

**Roberto Isaías Zeballos Soriano**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTORIZACIÓN**

Yo, **Roberto Isaías Zeballos Soriano**

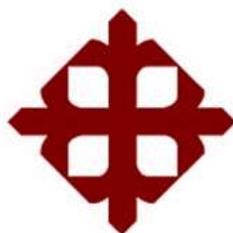
Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Ensayo** previo a la obtención del grado de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud** titulado: **“LA SALUD OCUPACIONAL COMO UNA ESTRATEGIA DE PRODUCTIVIDAD**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 15 días del mes de mayo del año 2023**

**EL AUTOR**

---

**Roberto Isaías Zeballos Soriano**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD  
REPORTE URKUND**

secure.urkund.com/ohs/view/150839565-539552-304050@q1b1KLvayiy01TGN1VEqkzPy0zLTE7M505VijLQMzCwNDawMDQ0IDAwMjM2NLCwqAUA

**URKUND**

Documento: ZERBALLOS,SORIANO,ROBERTO,CSAIAL.FINAL.com/registro/URKUND/MG55.docx (D1369070637)

Presentado: 2023-05-06 07:56 (-05:00)

Presentado por: roberto.zelafinos@co.uctg.edu.ec

Recibido: maria.lapo.uctg@analysis.urkund.com

Mensaje: Análisis URKUND [Mostrar el mensaje completo](#)

1% de estas 15 páginas, se componen de texto presente en 2 fuentes.

Lista de fuentes Bloques

Lista de fuentes	Bloques
Categoría	Enlace/nombre de archivo
	Universidad Privada del Norte / D136502T88
	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO / D15073005
	Fuentes alternativas
	Fuentes no usadas

0 Advertencias

Rehacer

Compartir

100% #1 Activo

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, 2016.

Art. 15, Numeral 1). En Ecuador, el seguro general que protege a las personas aseguradas de los riesgos del trabajo, se encarga justamente de velar por las contingencias que pudieran aparecer debido a los accidentes laborales y a las enfermedades de carácter profesional, por medio de la puesta en marcha de programas preventivos en Seguridad y Salud Ocupacional y acciones de reparación en las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, donde se incluye la rehabilitación física y psicológica, así como también la reincorporación al trabajo (IESS, s.f). 1.2 La productividad La productividad es el uso competente de los medios, como el capital, bienes, trabajo, materiales, energía y servicios, es la aptitud de ampliar la producción a raíz del aumento de cualquiera de los factores productivos que se mencionó anteriormente. Se entiende a la productividad como una relación entre los resultados y el tiempo que toma conseguirlos, una relación entre la calidad y cantidad de los bienes o del servicio que se produce. Se debe tener en claro que producción y productividad no son lo mismo, la producción es la totalidad del proceso productivo necesario para crear un bien o servicio (Bladogna, 2017). De esta forma, la productividad de los empleados se consiste en un factor muy importante para las empresas, ya que de esto dependen para lograr obtener buenos ingresos económicos y así mantener la empresa (Fontalvo et al., 2018). Es menester mencionar que no existirá productividad por parte de los empleados si el ambiente laboral no resulta ser agradable para los mismos, por lo que, las empresas deben aprender a administrar la inteligencia emocional de los trabajadores y brindar un mejor ambiente laboral para poder impulsar y sobretodo proteger la salud de cada uno de sus trabajadores (Rantes y Tsunada, 2020). 1.2.1. Medición de la productividad Por la importancia que tiene la productividad dentro de una empresa, es necesario tener herramientas que permitan su medición y su gestión, y así los

Archivo de registro Urkund: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO / D15073005

No se pueden mostrar el contenido del documento de origen!

Posibles razones:

1. El documento se guarda en la sección URKUND Partner y aparece como inaccesible. Si usted no posee este libro, tiene que comprarlo por medio del proveedor.
2. El autor ha eliminado el documento como fuente visible en el Archivo URKUND.

Remitente y receptor de información está disponible con solo pasar el puntero del ratón sobre el nombre de la fuente anterior.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a Dios, quien con su bendición me llena siempre de vida y bajo su mando y guía, es mi fortaleza.

A la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, a sus directivos y docentes, por permitirme ser parte de esta gran familia y el haberme formado en sus aulas.

A mi esposa Andrea y a mis hijos Roberto Jesús y Martín Isaías, quienes siempre han sido y serán mi motor de vida.

A mi familia, tanto la propia como la política, por siempre estar brindándome su apoyo incondicional.

Finalmente agradezco a mis compañeros de aula con quienes hemos formado una amistad y comprobamos que a un EQUIPO no lo vence nadie.

**Roberto Isaías Zeballos Soriano**

## **DEDICATORIA**

A mis hijos: Roberto Jesús y Martín Isaías, fuentes inagotables de compromiso y superación, quienes siempre son mi mayor motivación, para no rendirme en los estudios y en todo lo que me proponga y así poder llegar a ser un ejemplo para ellos.

**Roberto Isaías Zeballos Soriano**

## Resumen

La presente investigación aporta valiosa información sobre las estrategias aplicadas desde los Recursos Humanos para la Salud (RHS) para la mejora de la productividad de los trabajadores de empresas públicas y privadas. Desde un diseño metodológico mixto (cuantitativo y cualitativo), el estudio se enfoca en la encuesta a diez profesionales de la salud ocupacional para que aporten sus conocimientos, experiencia y percepción acerca de cómo mejorar la productividad laboral a través de estrategias que permitan la intervención de áreas relacionadas con las patologías y enfermedades laborales, la relación social productiva, el mecanismo de disciplinamiento, la carga global de trabajo, la seguridad y estabilidad laboral, la capacitación continua y la autonomía de los trabajadores. De esta manera, se analizan las estrategias que cada profesional utiliza a la vez que se definen los objetivos de la salud ocupacional y los beneficios de brindar programas de bienestar a los trabajadores, encontrando que, a mayor seguridad, salud y bienestar, mayor rendimiento y productividad laboral.

*Palabras claves:* salud ocupacional, estrategias de gestión, productividad.

## Abstract

This research provides valuable information on the strategies applied from Human Resources for Health (HRH) to improve the productivity of workers in public and private companies. From a mixed methodological design (quantitative and qualitative), the study surveyed ten occupational health professionals to bring their knowledge, experience and perception about how to improve labor productivity through strategies that allow the intervention of areas related to occupational diseases and illnesses, socio-productive relationship, discipline mechanism, global traffic, job security and stability, continuous training and worker autonomy. In this way, the strategies that each professional uses are analyzed while defining the objectives of occupational health and the benefits of providing welfare programs to workers, finding that the greater the safety, health and well-being, the greater the rendezvous and productivity workforce.

*Keywords:* occupational health, management strategies, productivity.

## Introducción

Diversos factores que ponen en riesgo la salud o la vida del trabajador han existido desde siempre. Por esto, el ser humano ha tenido la necesidad de protegerse. Pero cuando estos hechos o condiciones de riesgo se circunscriben al trabajo, la producción ha sido de mayor relevancia que la seguridad. Debido a esto, a diario fallecen muchas personas por causa de accidentes laborales y enfermedades en relación con el trabajo. Se estima que anualmente estas muertes ascienden a no menos de 1,9 millones. También se comprueba que, cada año, se producen unos 360 millones de accidentes laborales no mortales que tienen como consecuencia más de cuatro días de ausentismo laboral (Organización Internacional del Trabajo, OIT, s.f.). En Ecuador, las cifras no dejan de ser alarmantes. Según el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS, 2022), en el 2021 se reportaron 20.119 accidentes laborales y, en el 2022, 16.016. Como puede entreverse, aunque las personas naturales y jurídicas han tomado conciencia de la importancia que reviste la salud ocupacional y la seguridad en el trabajo (Arias, 2012), lo cierto es que aún falta mucho por trabajar a fin de mermar o eliminar los riesgos laborales puesto que, según la medicina social, “el proceso de trabajo es uno de los determinantes principales del proceso salud-enfermedad de los colectivos humanos” (Laurell, 1993, como se citó en Henry, 2019).

Esta problemática, presente desde siempre, ha llevado a investigar sobre los mecanismos más apropiados para la prevención y protección a través de la salud ocupacional desde la edad media (Arias, 2012). No obstante, vale destacar los antecedentes que dejaron sobre el tema autores de la edad moderna como Ramazzini, con su obra *Tratado sobre las enfermedades de los trabajadores* (1700), Winslow en los *Principios de la administración científica* (1911) y Fayol con su libro *Administración industrial y general* (1916), quienes vieron que cada profesión tenía riesgos particulares a los que estaban expuestos los trabajadores y que, la forma en la que se dirigía y se organizaba una empresa, determinaba también el nivel de productividad que se podía llegar a tener.

En la actualidad, se han visto multiplicados los estudios que buscan observar la realidad de las industrias en función a la seguridad que reciben sus colaboradores. Sin embargo, en pos de ahondar en cómo la seguridad ocupacional puede servir como una estrategia para mejorar la productividad de las distintas empresas en el Ecuador, se justifica la realización del presente trabajo investigativo. Es que es claro que la salud ocupacional cumple rol fundamental para el colaborador y, de manera indirecta, para la empresa en tanto que si un colaborador en su puesto de trabajo, conforme a su profesiograma, se encuentra dentro de un ambiente adecuado, tendrá un mejor rendimiento laboral.

Por ello, se propone como objetivo general el analizar las estrategias que utiliza el campo de la salud ocupacional para mejorar la productividad de las empresas. A la par, se

espera alcanzar objetivos específicos tales como: identificar las principales áreas desde las que se interviene con la salud ocupacional para mejorar la productividad, definir los objetivos de la salud ocupacional para lograr mayor productividad y determinar los beneficios de brindar salud ocupacional a los trabajadores.

Para alcanzar estos objetivos se propone la construcción de un marco teórico con rigurosidad académica que abarque los conceptos, teorías y normativas más relevantes sobre la salud ocupacional. A su vez, se enmarca el estudio en un diseño metodológico mixto, de alcance descriptivo y exploratorio donde, a través de una encuesta a profesionales de la salud ocupacional, se espera analizar las estrategias que utiliza el campo de la salud ocupacional, así como también identificar las principales áreas desde las que se interviene con la salud ocupacional, definir los objetivos de la salud ocupacional y determinar los beneficios de brindar salud ocupacional a los trabajadores; todo en función de mejorar la productividad de las empresas.

## **1. Marco conceptual**

### **1.1 La salud ocupacional**

La salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dedicada a la promoción y protección de la salud de los trabajadores, donde se incluye una gestión preventiva e impulsadora de un ambiente laboral seguro, organizado, inclusivo y productivo (Organización Mundial de la Salud, como se citó en Arenas-Massa y Riveros-Ferrada, 2017). Este campo de acción consiste en fomentar y sostener en un rango alto de importancia a la salud integral en todos los empleos en los que incursionen los laburantes (Organización Panamericana de la Salud, 2010).

La finalidad de la salud ocupacional es la de prevenir desviaciones en la salud, controlar los riesgos a los que estas personas están expuestas y ayudarlos a adaptarse en cada puesto de trabajo de tal manera que se asuma una responsabilidad social que proteja la integralidad de los trabajadores, consolidando así la sostenibilidad de recursos, del mercado y de cada individuo (Organización Mundial de la Salud, 1997; Organización Panamericana de la Salud, 2010).

Los riesgos de los que se habla estarían ligados a la desmotivación, desigualdad, relaciones interpersonales débiles o insatisfactorias, *moobing* y *Burnout* (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018). Por este motivo, resulta indispensable la incorporación de un mecanismo de vigilancia humana laboral tecnificada, donde se pueda observar de cerca la patología de cada empleado así como también su desempeño para que, de esta manera, se pueda generar un disciplinamiento efectivo y que fortalezca la gestión humana (Echeverría et al., 2021).

Para conseguir tales propósitos, las grandes y medianas empresas y unas cuantas pequeñas, cuentan con un Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) que vela por el bienestar del empleado y que sigue de cerca su desempeño, para que no se vea afectado su estado ni la productividad. No obstante, a más de esto, se debe crear una cultura de salud y seguridad donde, a más de las acciones preventivas que se dispongan desde el departamento de salud ocupacional, los colaboradores de cada lugar de trabajo se comporten de manera responsable, asumiendo como hábito riguroso todas las prácticas que se hayan destinado a prevenir enfermedades y accidentes laborales, como lo serían las capacitaciones continuas (Galindo y Rincón, 2016).

### **1.1.1 Bases legales y normativas en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador**

Desde la Constitución de la República del Ecuador (Const., 2008) se estipula que la salud es un derecho y que, por tanto, está garantizado por el Estado. La salud, a su vez, se ve relacionada con otros derechos como lo es el “trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir” (Art. 32). Es por esta razón que el gobierno debe dirigir sus políticas a garantizar el acceso inclusivo y continuo a programas que permitan promover y afianzar la salud a un nivel integral.

De esta forma, el trabajo es descrito desde la Constitución de la República del Ecuador (Const., 2008), en su Art. 33, como un derecho económico y de satisfacción personal, que permite a las personas vivir con dignidad, decoro y salud gracias a las justas remuneraciones y retribuciones. Así también lo cataloga como un deber que debe ser ejercido por la población para generar el sostén de la economía. En consecuencia, es deber del Estado brindar políticas públicas en materia de salud ocupacional, mediante normativas y ejercicios de coordinación y control. Estos se dan desde el Ministerio de Trabajo, que es el ente competente para prevenir los riesgos laborales a fin de garantizar que todo trabajador tenga acceso a programas de salud ocupacional (Toro et al., 2020). A su vez, es deber de todo empleador llevar a cabo dichos programas a través de la contratación de profesionales en salud ocupacional a fin de que sus empleados tengan acceso a un trabajo digno, saludable y productivo (Córdova y Peña, 2022; Código del Trabajo, 2022).

Por su parte, se verifica que los centros de trabajo o empresas que cuenten con menos de 100 empleados, pero más de 50 tendrán la obligación de contratar a un técnico en seguridad e higiene y, en caso de que esté dentro de una clasificación alta en materia de riesgo, tendrá que cumplir con la conformación de un departamento permanente que brinde estos servicios (Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, 2016, Art. 15, Numeral 1).

En Ecuador, el seguro general que protege a las personas aseguradas de los riesgos del trabajo, se encarga justamente de velar por las contingencias que pudieran

aparecer debido a los accidentes laborales y a las enfermedades de carácter profesional, por medio de la puesta en marcha de programas preventivos en Seguridad y Salud Ocupacional y acciones de reparación en las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, donde se incluye la rehabilitación física y psicológica, así como también la reinserción al trabajo (IESS, s.f).

## **1.2 La productividad**

La productividad es el uso competente de los medios, como el capital, bienes, trabajo, materiales, energía y servicios, es la aptitud de ampliar la producción a raíz del aumento de cualquiera de los factores productivos que se mencionó anteriormente. Se entiende a la productividad como una relación entre los resultados y el tiempo que toma conseguirlos, una relación entre la calidad y cantidad de los bienes o del servicio que se produce. Se debe tener en claro que producción y productividad no son lo mismo, la producción es la totalidad del proceso productivo necesario para crear un bien o servicio (Sladogna, 2017). De esta forma, la productividad de los empleados se convierte en un factor muy importante para las empresas, ya que de esto dependen para lograr obtener buenos ingresos económicos y así mantener la empresa (Fontalvo et al., 2018).

Es menester mencionar que no existirá productividad por parte de los empleados si el ambiente laboral no resulta ser agradable para los mismos, por lo que, las empresas deben aprender a administrar la inteligencia emocional de los trabajadores y brindar un mejor ambiente laboral para poder impulsar y sobre todo proteger la salud de cada uno de sus trabajadores (Rantes y Tisnado, 2020).

### **1.2.1 Medición de la productividad**

Por la importancia que tiene la productividad dentro de una empresa, es necesario tener herramientas que posibiliten su medición y su gestión, y así los administradores sabrán cómo se desarrolla cada uno de los procesos internos de la empresa (Herrera, 2018). Medir la productividad proporciona a las empresas la posibilidad de detectar las áreas de trabajo que se deben mejorar y de esta forma generar mejores estrategias.

Como bien lo plantea Villada (2017) la productividad de una empresa puede ser medida por medio de informes financieros (cuantitativamente), pero también mediante indicadores de gestión (cualitativamente) donde se verifica cómo la estrategia organizacional, a través del departamento de talento humano, el programa de bienestar o el departamento de salud ocupacional, han repercutido en la potencialización del desempeño de cada trabajador.

Dentro de los indicadores de productividad y gestión que se elija dentro de una organización para medir el nivel de calidad del trabajo, han de considerarse áreas como: el perfil patológico de los trabajadores, la relación social productiva, el mecanismo de

disciplinamiento, la carga global del trabajo, la autonomía de los trabajadores, la seguridad y estabilidad laboral y la capacitación e innovación continua (Villada, 2017; Henry, 2019). Sobre la carga global de trabajo es posible utilizar el instrumento de medición denominado NASA-TLX desde donde se puede medir en niveles de riesgo alto, moderado o bajo dimensiones como la exigencia mental, física, temporal, de rendimiento, esfuerzo y frustración a la vez que se pondera un puntaje total (Rodríguez et al., 2017). Cuando se ve una mejoría y potencialización en todas estas áreas, se verifica que la empresa está funcionando desde los parámetros de la inclusión, la calidad y la productividad.

## **2. Metodología**

### **2.1 Diseño de investigación**

El método mixto (cuantitativo y cualitativo) es aquel que permite combinar la precisión y la generalizabilidad de la investigación cuantitativa con la profundidad y la comprensión de la investigación cualitativa. Es especialmente adecuado para estudios en los que se desea medir y analizar un fenómeno de varias maneras, mientras se corrobora y contrasta los hallazgos (Campos, 2014). En el caso de este estudio, la cuantificación sirve para medir, en porcentaje, la percepción de la muestra sobre el campo laboral en el que se desenvuelven, mientras que la cualificación da libertad a la muestra para poder explayarse en las estrategias que ellos considerarían las más adecuadas para lograr una mejora en la productividad de una empresa.

Consecuentemente, mediante un diseño de investigación exploratorio y descriptivo se puede lograr un enfoque que va de lo general a lo particular, de tal manera que se empieza con la exploración que es una comprensión que va de manera general, adentrándose gradualmente en el tema de estudio hasta poder llegar a describirlo detalladamente de tal manera que se lo caracterice de forma precisa, detallada y en un patrón a seguir (Campos, 2014). En virtud de esto, el presente trabajo investigativo parte de una exploración general hasta llegar a establecer una guía clara de qué se necesita para mejorar la productividad de los empleados de las empresas, mediante una cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

### **2.2 Población y muestra**

Los sujetos de estudio que conforman la población de esta investigación son técnicos y especialistas en salud ocupacional. De este grupo, se ha tomado como muestra a diez profesionales en esta rama que trabajan en empresas privadas (40%), públicas (40%) y en ambas (20%) para que, por medio de una encuesta de preguntas cerradas y abiertas, se pueda conocer cuáles son las estrategias que utilizan para mejorar la productividad en las empresas en las que han trabajado, mientras aseguran un clima organizacional y laboral adecuado, previniendo y tratando afecciones propias de las distintas áreas de trabajo.

Por su parte, se tiene como población diana a las empresas y sus colaboradores en tanto que se pretende acceder a ellos a través de la mirada de la muestra.

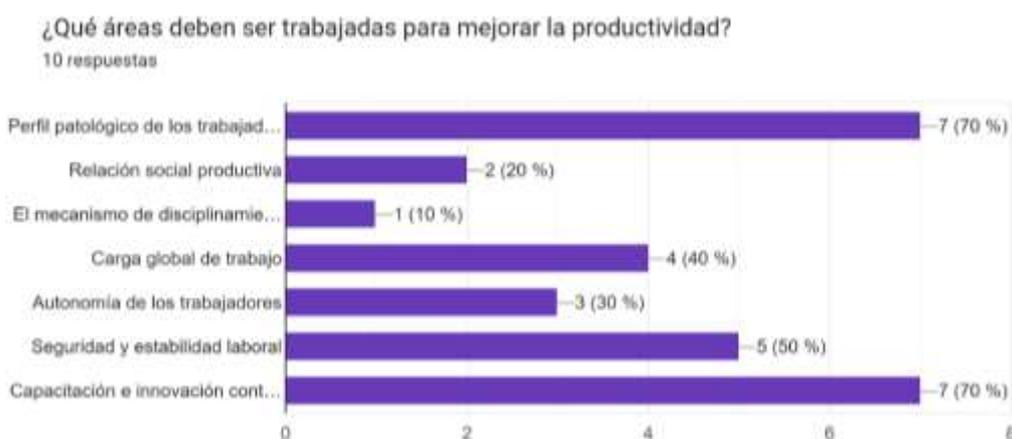
### 2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplica la técnica de la encuesta por medio del instrumento del cuestionario. Esta está conformada por tres preguntas cerradas que miden los porcentajes de percepción de la muestra. Estas tres preguntas van encaminadas a saber qué áreas de la SST deben ser mayormente trabajadas para mejorar la productividad, así como también conocer si los programas de bienestar empresarial, capacitaciones e innovaciones serían efectivos para darle mayor impulso a la productividad. Por otro lado, las preguntas abiertas buscan recopilar información valiosa de la percepción que tienen los expertos en materia de salud y seguridad ocupacional. Estas preguntas permiten aportar con estrategias indispensables que harían una diferencia en el contexto de la productividad, en una empresa; basadas enteramente en el conocimiento y la experiencia que tiene la muestra.

### 3. Análisis y discusión de resultados

**Figura 1**

*Áreas a ser trabajadas para mejorar la productividad*



*Nota.* Percepción de la muestra sobre las áreas que consideran deben trabajarse más para lograr mejorar la productividad

La muestra indica que las áreas que deben ser mayormente trabajadas para mejorar la productividad son aquellas relacionadas con el perfil patológico de los trabajadores y la capacitación e innovación continua, con un 70% cada una. En menor medida, se contemplan las áreas de seguridad y estabilidad laboral (50%), la carga global de trabajo (40%), la autonomía de los trabajadores (30%), la relación social productiva (20%) y el mecanismo de disciplinamiento (10%). Dado que la productividad es la aptitud para intensificar la producción a partir de la mejoría en la competencia del trabajo (Sladogna,

2017), plantear cómo consolidar dicha competencia es vital para maximizar la productividad laboral mientras se cuida y protege a los trabajadores. En este sentido, las respuestas van en correspondencia con Villada (2017) y Henry (2019) quienes estudian estos factores como aquellos que, de forma negativa, pueden ser detonadores del deterioro físico y psíquico de los trabajadores, pero que, de la mano de los profesionales de la salud ocupacional, pueden ser intervenidos a fin de obtener bienestar, mientras se incrementa la eficiencia y las ganancias humanas y monetarias para la empresa.

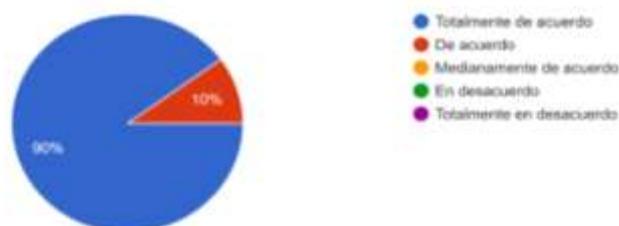
Esto permite reflexionar en que el perfil patológico de los empleados y la capacitación continua resultan ser ejes indispensables para que la empresa mejore su productividad debido a que en esas áreas se trabaja directamente en la salud y seguridad de los empleados, así como también en la potencialización de sus capacidades. No obstante, se hace eco de la importancia de velar también por otros aspectos que, aunque estén mayormente ligados a la organización y liderazgo de la empresa como la gerencia, afectan de manera positiva o negativa en el desempeño de los trabajadores, según como dispongan la carga global de trabajo, el disciplinamiento, la autonomía de los trabajadores, la estabilidad laboral y los espacios para una relación social productiva, en las disposiciones y normativas de su reglamento interno.

## Figura 2

### Creación de programas de bienestar para las empresas

¿Es recomendable crear un Programa de Bienestar en las empresas para promocionar la salud tanto física como mental?

10 respuestas



*Nota.* Consideraciones de la muestra sobre la creación de programas de bienestar en las empresas

En un 90%, los profesionales de la salud ocupacional encuestados están totalmente de acuerdo en que las empresas deben crear un programa de bienestar para promocionar la salud integral, mientras que, en un 10% consideran estar de acuerdo con lo expuesto. Estas respuestas van en correspondencia con Arias (2012) quien verifica, en una revisión histórica sobre la salud ocupacional, que los programas propios de la salud y seguridad en las empresas previenen, protegen y optimizan los procesos productivos. Por su parte, Córdova y Peña (2022) y desde el Código del Trabajo (2022) exponen los beneficios que

aportan los programas de bienestar en las empresas, al asegurar un trabajo dignificado, saludable y productivo.

Consecuentemente, se puede analizar que las empresas que cuentan con Recursos Humanos para la Salud (RHS) a la larga van a verse mayormente beneficiadas en lo económico puesto que, a mayor salud y seguridad, mayor rendimiento y mejor aprovechamiento de oportunidades y recursos. Para que esto sea posible, la gestión de la salud y seguridad en todos los procesos tendría que enfocarse en brindar programas de prevención y tratamiento de patologías físicas y psicosociales, así como también acciones orientadas a mejorar el bienestar y, con ello, la productividad de quienes laboran en las empresas públicas o privadas.

**Tabla 1**

*Estrategias para la productividad de los trabajadores*

<b>Criterios</b>	<b>Categoría: ¿Qué estrategia recomienda usted para la productividad de los trabajadores?</b>
1	Capacitación y estimulación laboral por perfil
2	Crear una cultura de SST
3	Mejorar ambiente laboral
4	Capacitación
5	Análisis de situaciones
6	Fortalecer el liderazgo y relaciones interpersonales
7	Buen ambiente laboral
8	Incentivos reales, no necesariamente económicos
9	Buen ambiente laboral, competitividad salarial.
10	Establecimiento de metas y objetivos

*Nota.* Criterios de la muestra sobre las estrategias que se deberían seguir a fin de lograr maximizar la productividad de los trabajadores

Los encuestados refieren diversas actividades para incentivar la productividad. El criterio 1 y 4 destacan la importancia de realizar capacitaciones. A su vez, los criterios 1, 3, 7 y 9 apuntan hacia el mejoramiento del ambiente laboral a fin de conseguir un espacio de trabajo óptimo y una estimulación dirigida según el perfil de cada colaborador. Los criterios 6, 8, 9 y 10 proponen el establecimiento de metas, el fortalecimiento del liderazgo y las relaciones interpersonales, los incentivos reales y la competitividad salarial. Finalmente, los criterios 2 y 5 aportan a la cosmovisión de una cultura de SST, que incluye el análisis de situaciones particulares.

Como puede comprobarse, los criterios de la muestra señalan estrategias que van en consonancia con lo estipulado por la OMS (1997) y la OPS (2020), donde se define la finalidad de la salud ocupacional como aquella que vela por la salud y seguridad de los trabajadores, consiguiendo así la sostenibilidad de cada individuo a la vez que se fortalecen los recursos y el mercado. Las respuestas, además, recuerdan la explicación de Sladogna (2017) acerca de que una verdadera productividad ha de conseguirse cuando la relación entre resultados-tiempo y entre calidad-cantidad se dan en niveles óptimos. Sin embargo, desde este espacio de observación se aporta a la necesidad de verificar los niveles óptimos entre salud y seguridad con el desempeño.

**Tabla 2**

*Estrategias para prevenir patologías y enfermedades psicosociales*

<b>Criterios</b>	<b>Categoría: ¿Qué estrategia recomienda usted para prevenir el desgaste físico, psíquico y mental de los trabajadores?</b>
1	Pausas activas, y jornadas deportivas, entrevistas y test psicológicos
2	Implementar medidas preventivas de SST
3	Pausas activas
4	Recreación
5	Reuniones de staff
6	Contar con un programa de vigilancia de la salud
7	Capacitación
8	Rotación de tareas en cada área de trabajo
9	Pausas activas (controladas)
10	Prevención en Salud

*Nota.* Criterios de la muestra sobre las estrategias que se deberían seguir a fin de prevenir el desgaste físico y mental de los trabajadores.

Para prevenir el desgaste físico y mental los criterios 1, 3 y 9 recomiendan la implementación de pausas activas controladas. Sobre esta estrategia, los criterios 1 y 4 apuntan a la realización de jornadas deportivas y recreativas. Por su parte, los criterios 1, 2, 6 y 10 proponen la prevención de SST mediante la conformación de un programa de vigilancia de la salud, donde se incluyan entrevistas y test psicológicos. En cambio, para el criterio 5, la estrategia para evitar el desgaste de los trabajadores estaría orientado a crear una atmósfera de relaciones interpersonales sanas y fortalecidas por la comunicación, por lo cual recomienda la realización de reuniones con el staff de las empresas. El criterio 7, mientras tanto, sugiere capacitaciones que aporten con información valiosa sobre cómo prevenir enfermedades laborales y fortalecer un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Por último, el criterio 8 propone la rotación de tareas en cada área de trabajo para eludir a la monotonía, el Síndrome de Quemado por el Trabajo (SQT) o también llamado Burnout (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018), y precaver enfermedades ocupacionales por mecanización, como lo sería, por ejemplo, la enfermedad del túnel carpiano. Esta última estrategia permite comprobar la importancia de fomentar la empatía, ya que al cambiar de área o actividades de trabajo, se puede vivenciar el trabajo que hacen otros compañeros y valorar el aporte que realiza cada uno.

Las respuestas dirigidas hacia la prevención del desgaste físico y mental, también se ven apoyadas por autores como Arias (2012) y Arenas-Massa y Riveros-Ferrada, (2017) quienes detallan la naturaleza multidisciplinaria de la salud ocupacional para la prevención, promoción y protección de los trabajadores, por lo que los criterios variados aportan con la conformación de estrategias que apuntan a fortalecer áreas como la de las relaciones interpersonales, la vigilancia de la salud, entre otras.

**Tabla 3**

*Estrategias para tratar y superar patologías y enfermedades psicosociales*

<b>Criterios</b>	<b>Categoría: ¿Qué estrategia recomienda usted para tratar y superar el desgaste físico, psíquico y mental de los trabajadores?</b>
1	Alimentación óptima propuesta por un profesional, terapias psicológicas, reubicar al trabajador en un buen ambiente o círculo de trabajo donde pueda desempeñarse de acuerdo a su capacidad, experiencia y perfil.
2	Implementar pausas activas.
3	Estrategias de riesgo psicosocial.
4	Motivación.
5	Psicoterapia
6	Programa de vigilancia de la salud.
7	Planificación de trabajo.
8	Pausas activas obligatorias.
9	Pausas activas.
10	Planificación de jornadas de esparcimiento.

*Nota.* Criterios de la muestra sobre las estrategias que se deberían seguir a fin de tratar y superar el desgaste físico y mental de los trabajadores.

Cuando en una empresa ya existen trabajadores con desgaste físico y mental, los criterios 1, 3 y 5 proponen tratar el problema con estrategias de riesgo psicosocial, mediante una alimentación óptima, terapias psicológicas y también con la reubicación del trabajador,

tomando en cuenta su perfil, experiencia y capacidad, así como un ambiente saludable. Por su parte, los criterios 2, 8 y 9 apuestan por las pausas activas obligatorias. Mientras tanto, los criterios 6, 7 y 10 plantean la necesidad de planificar el trabajo, las jornadas de esparcimiento como parte de un programa de vigilancia de la salud. Finalmente, el criterio 4 resalta la importancia de la motivación para la superación del desgaste físico y mental de los trabajadores.

Dado que la medicina social ya ha establecido que en los procesos laborales el riesgo de enfermedad y de resquebrajamiento de la salud física y mental es alto para los trabajadores (Laurell, 1993, como se citó en Henry, 2019), las estrategias antes mencionadas se emplean en el marco de un Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (2016) donde se garantice el acompañamiento de técnicos en salud y seguridad. Mucho más si se trata de empresas que cuentan con más de 50 empleados y un riesgo alto, puesto que, en ese caso la conformación del departamento de salud y seguridad ocupacional debe tornarse permanente, según el Art. 15, numeral 1 de dicho reglamento.

Además, vale recalcar que el apoyo para el tratamiento y superación de desgastes físicos y psíquicos también proviene, por ley, del Seguro General de Riesgos del Trabajo (IESS, s.f) desde donde se debe proteger a los asegurados y empleadores de las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mediante las acciones de reparación, que incluyen terapias físicas y psicológicas que buscan rehabilitar y reinsertar laboralmente a los pacientes (IESS, s.f).

No obstante, la alta demanda de estos servicios lleva a la problemática de no poder acceder de manera personalizada a los mismos, por lo que esta investigación se posiciona y ratifica en la necesidad de mantener un equipo de RHS que vele por la salud y la seguridad de los trabajadores de forma cercana, continua y personalizada en cada empresa pública o privada. Aunque podría objetarse que esto generaría costos extra para las corporaciones, también es cierto que la promoción de la salud mental y física aseguran mayor productividad y, por tanto, mejor rendimiento del corpus humano.

**Tabla 4**

*Estrategias para generar un ambiente laboral basado en relaciones sociales productivas*

<b>Criterios</b>	<b>Categoría: ¿Qué estrategia recomienda usted para generar un ambiente laboral basado en relaciones sociales productivas sanas de los trabajadores?</b>
1	Capacitación mensual, ubicar en el orgánico funcional por perfil.
2	Implementar la seguridad basada en el comportamiento.
3	Actividades para mejorar clima laboral.
4	Funciones equilibradas de acuerdo al sueldo.
5	Comunicación real.
6	Ejecución de un programa de bienestar social.
7	Trabajo en equipo.
8	Interacción mediante juegos y actividades lúdicas.
9	Cero chismes, igual trato para todos.
10	Integración y comunicación.

*Nota.* Criterios de la muestra sobre las estrategias que se deberían seguir a fin de generar relaciones sociales productivas.

Las estrategias para mejorar el ambiente laboral mediante el fortalecimiento de las relaciones interpersonales productivas propuestas por la muestra son variadas. El criterio 1 propone una capacitación mensual donde se den pautas para conseguir relaciones sociales productivas sanas. Para conseguir esto, los criterios 1 y 6 sugieren ejecutar un programa de bienestar social y utilizar el instrumento de gestión orgánico funcional por perfil, que aporte a la definición clara de las funciones de cada área o unidad de una organización. En cambio, los criterios 3, 5, 8, 9, 10 aportan con acciones concretas de integración y comunicación donde se realicen actividades lúdicas que mejoren el clima laboral y consigan una comunicación real, a la vez que se adquiere una cultura de igualdad y honestidad. Por su parte, el criterio 7 aporta con la estrategia del trabajo en equipo, mientras que el criterio 2 propone implementar un programa de seguridad y salud basado en el comportamiento de cada trabajador. El criterio 4, finalmente, destaca la implementación de funciones equilibradas de acuerdo al sueldo.

Con las estrategias provistas por la muestra, se estaría contrarrestando síndromes organizaciones, que son realidades adversas como las débiles relaciones interpersonales, el *mobbing* o burnout (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018). Por esta razón, se destaca el valor que tienen todas y cada una de las acciones orientadas a

fortalecer valores y concientizar a los trabajadores sobre la importancia de llevar una relación saludable entre toda la comunidad empresarial.

**Tabla 5**

*Estrategias para generar mecanismos de disciplinamiento que mejoren la productividad*

**Criterios Categoría: ¿Qué estrategia recomienda usted para que el mecanismo de disciplinamiento de una empresa asegure una mejoría en la productividad en los trabajadores?**

- 1 Realizar exámenes pre-ocupacionales, físicos y psicológicos; implementar y socializar el plan de seguridad y salud ocupacional y el reglamento interno de trabajo.
- 2 Cumplir con lo establecido en el RHS.
- 3 Directrices y políticas claras.
- 4 Trato igualitario.
- 5 Hacerlos parte del proceso.
- 6 Dar a conocer el reglamento interno a todo el personal, así como las políticas empresariales.
- 7 Normativa interna.
- 8 Sanciones para quien sea impuntual reiteradamente o no cumpla con sus compromisos acordados, etc.
- 9 Reglamentos.
- 10 Reconocimientos e incentivos.

---

*Nota.* Criterios de la muestra sobre las estrategias que se deberían seguir a fin de generar mecanismos de disciplinamiento que aseguren mayor productividad en una empresa.

Para que el mecanismo de disciplinamiento de una empresa asegure una mejoría en la productividad de los trabajadores, los criterios 1, 3, 6, 7 y 9 aluden al uso de políticas, normativa, reglamento interno y directrices claros que permitan establecer lineamientos para que el proceso de trabajo se dé de forma eficaz y se prevengan incumplimientos o situaciones contraproducentes. A su vez, el criterio 1 sugiere que se realicen exámenes pre-ocupacionales tanto físicos como psicológicos que aseguren desde un inicio que el perfil del postulante es el esperado por la empresa. Mientras tanto, los criterios 4 y 5 apuntan al trato igualitario entre todos los trabajadores, donde ellos sean parte de los procesos disciplinarios. Por su parte, los criterios 8 y 10 se posicionan en acciones preventivas y correctivas donde los reconocimientos e incentivos pueden augurar un mejor desempeño laboral, mientras que las sanciones puedan establecer límites y correcciones a aquellos que

incumplan con lo establecido por la empresa. Para finalizar, se tiene al criterio 2 que, de alguna manera, engloba lo antes expuesto en tanto que apuesta por buscar estrategias para que los trabajadores cumplan lo que establece el departamento de RHS.

Estas respuestas se ven amparadas por Echeverría et al. (2021) quien recuerda la necesidad de implementar mecanismos de disciplinamiento contruidos desde la comunicación, motivación y desempeño donde el trabajo sea regulado desde las políticas institucionales, a través de una gerencia equilibrada hacia los objetivos institucionales y que sea propositiva y humana. Esto lleva a pensar en la importancia de que la gestión empresarial vaya modificando el enfoque tradicional y adentrándose en un liderazgo propio de la sociedad del siglo XXI, donde las relaciones laborales se vuelvan más horizontales y holísticas para que, mediante un enfoque de calidad, inclusión, género y empatía, se generen ambientes laborales más seguros, amenos y productivos.

### **Tabla 6**

*Estrategias para crear una carga global de trabajo que aporte a la mejora de la productividad*

<b>Criterios</b>	<b>Categoría: ¿Qué estrategia recomienda usted para mejorar la productividad de los trabajadores, en función de la organización de la carga global del trabajo?</b>
1	Capacitación mensual por puesto de trabajo.
2	Crear una cultura de SST.
3	Liderazgo.
4	Incentivos económicos.
5	Cultura de SST.
6	Revisión de procesos.
7	Estándares de trabajo.
8	Lograr que los menos experimentados o de menor antigüedad asuman mayores responsabilidades y carga para que se distribuya la carga global.
9	Capacitación activa.
10	Promover la optimización del tiempo de trabajo.

*Nota.* Criterios de la muestra sobre las estrategias que se deberían seguir a fin de organizar una carga global de trabajo que mejore la productividad en una empresa.

Los criterios 1 y 9 recomiendan realizar capacitaciones mensuales y activas para mejorar la productividad, en función de la organización de la carga global del trabajo. Por su parte, los criterios 2 y 5 destacan la necesidad de generar una cultura de SST. Esta estaría conformada por estándares de trabajo (criterio 7), con revisiones periódicas de los procesos (6), liderazgo (criterio 3), optimización del tiempo de trabajo (criterio 10), optimización de la

distribución de la carga global a través de la distribución de tareas entre los empleados de menor antigüedad o con menor experiencia (criterio 8). Por último, el criterio 4 apostaría por los incentivos económicos a fin de que los trabajadores vean reconocimiento por la carga global de trabajo adquirida.

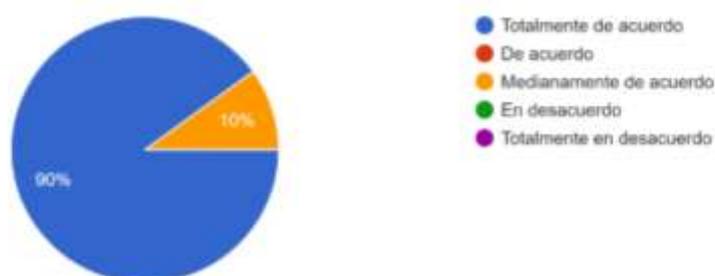
Estas respuestas van en concordancia con Galindo y Rincón (2016) quienes exponen la importancia de consolidar una cultura de salud y seguridad ocupacional. Esta, por su puesto, debe incluir acciones responsivas para prevenir una sobrecarga global de trabajo que derive en el Burnout o el también llamado síndrome de estar quemado (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018). Para evitar que esto suceda, es indispensable que se logre un equilibrio, manteniendo niveles bajos o moderados de exigencias físicas, mentales, de rendimiento, esfuerzo o temporales en los trabajadores; a su vez que se consigue bajar los niveles de estrés y frustración (Rodríguez et al., 2017) ya que de esto depende que los empleados mantengan el entusiasmo, la energía, el ánimo, la concentración y la disposición para dar lo mejor de sí en las actividades que se les han encomendado. En este punto, vale inmiscuirse además en la realidad de las cargas horarias de los colaboradores en tanto que los empleadores suelen entregar un horario que sus empleados deben cumplir, pero muchas veces las exigencias laborales demandan más tiempo de trabajo por lo que los niveles de frustración y estrés se elevan en los trabajadores que llevan sus obligaciones laborales a sus hogares. Consecuentemente, reajustar la carga global de trabajo es muy importante si se quiere cuidar la salud, optimizar el trabajo y la productividad de quienes laboran.

### Figura 3

#### *Las capacitaciones e innovaciones para la potencialización de las capacidades humanas*

¿Las capacitaciones e innovaciones continuas dentro del ámbito laboral logran la obtención de avances personales y potencian las capacidades humanas?

10 respuestas



*Nota.* Percepción de la muestra sobre la utilidad de las capacitaciones e innovaciones en el ámbito laboral

El 90% de la muestra está totalmente de acuerdo en que las capacitaciones e innovaciones continuas dentro del ámbito laboral aportan en la obtención de avances personales y potencian las capacidades humanas, mientras que un 10% está medianamente de acuerdo. Las respuestas van en concordancia con Galindo y Rincón (2016) indican que los programas de capacitación empoderan los procesos de prevención de accidentes, enfermedades y refuerzan las rutas de productividad.

No obstante, el porcentaje minoritario de esta pregunta permite reflexionar en el hecho de que la efectividad de las capacitaciones depende de que se hayan planteado objetivos concretos, lógicos y viables; de lo contrario, la potencialización de las capacidades humanas no se podría llegar a definirse y las capacitaciones pasarían a percibirse, por el personal, como tiempo desperdiciado.

#### 4. Implicaciones prácticas

Las implicaciones prácticas derivadas de los resultados presentados son varias y resultan sumamente relevantes para cualquier empresa que desee mejorar su productividad a través de la prevención y cuidado de la salud ocupacional de sus trabajadores. Por consiguiente, a continuación, se detallan aquellas que pueden muy bien ser implementadas desde la gerencia de toda empresa o institución pública o privada:

**Creación de un programa de bienestar en la empresa.** La gerencia debe diseñar e implementar un programa de bienestar para promover la salud integral de los trabajadores. Este programa debe incluir acciones de prevención y tratamiento de patologías físicas y psicosociales, así como también medidas para mejorar el bienestar de los empleados.

**Contratación de RHS.** Dados los resultados de esta investigación, es claro que la inversión de contar con RHS en una empresa o institución pública o privada es vital para que, cada proceso que realice el personal, esté guiado y supervisado por un departamento encargado de la gestión de la salud y seguridad, de tal forma que se asegure un ambiente laboral seguro y efectivo, que logre la productividad esperada.

**Promoción de la salud ocupacional.** La gerencia tiene que estar al servicio de la salud, por lo cual debe crear una cultura de la importancia de la SST. De esta forma, se puede promover la participación activa de los trabajadores en las acciones y programas relacionados con su bienestar. Se recalca que, cuando un empleado tiene un nivel de bienestar adecuado, su productividad mejora.

**Capacitación continua.** Desde la gerencia en los servicios de la salud, se debe proporcionar una capacitación continua a los trabajadores y al equipo de RHS. Estas deben estar dirigidas hacia objetivos específicos y significativos para quienes colaboran con la

empresa puesto que solo así tendrán los resultados esperados. En el caso de los RHS, las capacitaciones son importantes para mantenerse actualizados sobre las mejores prácticas a realizarse para prevenir y cuidar la salud de los trabajadores, mientras que, para estos últimos, las capacitaciones pueden dirigirse a concientizar prácticas saludables y que mejoren su productividad.

**Monitoreo y evaluación.** Desde la gerencia se debe realizar siempre monitoreos y evaluaciones periódicas de los programas y acciones implementadas en el campo de la salud ocupacional para determinar su efectividad y realizar los ajustes necesarios. Estas acciones deben enfocarse, además, en verificar si se están cumpliendo factores que aseguran una mejora en la productividad de los trabajadores, tales como la promoción de la salud, las capacitaciones constantes, una carga global de trabajo adecuada, una autonomía saludable en los trabajadores, relaciones sociales productivas y estabilidad laboral. La implementación de políticas y prácticas que aborden estos factores puede no solo mejorar la salud y bienestar de los trabajadores, sino también aumentar la eficiencia y ganancias de la empresa, volviendo a los colaboradores más productivos.

## **Conclusiones**

Se define que el objetivo de la salud ocupacional es prevenir, promocionar y proteger a los trabajadores a través de acciones multidisciplinarias que incluyen una gestión preventiva e impulsadora de un ambiente laboral seguro, organizado, inclusivo y productivo. En pos de alcanzar esta meta, se identifica que las áreas desde las que se interviene con la salud ocupacional para mejorar la productividad son aquellas relacionadas con el perfil patológico de los trabajadores, la capacitación e innovación continua y, en menor medida, la seguridad y estabilidad laboral, carga global de trabajo, la autonomía de los trabajadores, la relación social productiva y el mecanismo de disciplinamiento.

En estos ejes, el análisis de las estrategias que utiliza el campo de la salud ocupacional para mejorar la productividad de las empresas determina la importancia de crear una cultura de SST, con la realización de exámenes pre-ocupacionales, físicos y test psicológicos, programas de vigilancia, fortalecimiento del liderazgo y actividades comunicacionales como las entrevistas, reuniones con el staff, trabajo en equipo, capacitaciones continuas e innovaciones, rotación de tareas en cada área de trabajo, análisis minucioso y personalizado de situaciones, establecimiento de metas y objetivos que mejoren el ambiente laboral y refuercen los incentivos reales y la competitividad salarial. Además, se menciona el empleo de pausas activas controladas u obligatorias y la implementación y socialización del plan de salud y seguridad ocupacional, basado en el reglamento interno de trabajo, la revisión de procesos y los estándares de trabajo.

Con estas estrategias es posible determinar que los beneficios de brindar una salud ocupacional a los trabajadores, a partir de programas de bienestar y capacitaciones e innovaciones continuas abarcan múltiples esferas tales como la económica y la social, donde el trato humano, digno, inclusivo, igualitario y la concientización de la prevención y tratamiento de la salud y la seguridad ocupacional aportan a una salud física y psicosocial y a un mejor rendimiento laboral, con lo que se incrementa la productividad.

## Referencias

- Arenas-Massa, Á., y Riveros-Ferrada, C. (2017). Aspectos éticos y jurídicos de la salud ocupacional. *Persona y Bioética*, 21(1), 62-77. <https://n9.cl/z7lby>
- Arias, W. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista cubana de salud y trabajo*, 13(3), 45-52. <https://n9.cl/vksilj>
- Código del Trabajo. (2022). Suplemento Registro Oficial 229. <https://n9.cl/g4wqt>
- Constitución de la República de Ecuador. (2008). [Const.]. Artículo 32 y 33 [Título II]. Registro Oficial 449. <https://n9.cl/a0v4fz>
- Córdoba, A., y Peña, C. (2022). Aspectos éticos en salud ocupacional. *Medicina preventiva, ocupacional y ambiental*. <https://n9.cl/z8mds>
- Fayol, H. (1916) Administración industrial y general. Editorial universitaria.
- Fontalvo, T., De La Hoz, E., y Morelos Gómez, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión empresarial*, 16(1), 47-60. <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>
- Galindo, S., y Rincón, W. (2016). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo En Consorcio Hospital*. [Tesis de Maestría, Universidad de Tolima]. <https://n9.cl/gz6xr>
- Henry, M. (2019). Salud laboral en el escenario productivo actual: la creciente incidencia de los riesgos psicosociales. *Revista de Ciencias Sociales*, 32(44), 171-196. <https://n9.cl/6b1wv>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2022). Reporte de avisos registrados, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. <https://n9.cl/c77s9>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (s.f). Quienes somos. <https://www.iess.gob.ec/es/seguro-riesgos-de-trabajo>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2018). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general. Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSST: Madrid. <https://n9.cl/ip4ug>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f). Seguridad y salud en el trabajo. <https://n9.cl/eoj20>
- Organización Mundial de la Salud. (1997). Declaración sobre Promoción de la Salud hacia el siglo XXI. Yakarta. <https://n9.cl/tm6t6j>
- Organización Panamericana de la Salud. (2010). Salud de los Trabajadores: Recursos - Preguntas Frecuentes. <https://n9.cl/t3ydp>
- Ramazzini, B. (1700). *Tratado sobre las enfermedades de los trabajadores*. Editio Novvissima.

- Rantes, M., y Tisnado, A. (2020). *La seguridad y salud ocupacional en las empresas industriales y su impacto en la productividad: una revisión sistemática entre los años 2009 y 2019*. [Tesis de Ingeniería, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/25845>
- Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. (2016). Decreto ejecutivo 2393, Art. 15, Numeral 1.
- Rodríguez, C., Cerda, E., Rodríguez, J., Díaz, C., Besoain, Á., Olivares, G., Pinto, R., Araos, R., Arévalos, M. (2017). Estudio piloto: descripción de la carga global de trabajo, el factor físico-biomecánico y percepción de molestias músculo-esqueléticas en trabajadoras embarazadas. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 1-6. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00001.pdf>
- Sladogna, M. (2017). Productividad-Definiciones y perspectivas para la negociación colectiva. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699. <https://n9.cl/deoc4>
- Toro, J., Rodríguez, R., y Sánchez, F. (2020). Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12(S (1)), 497-503. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1887/1880>
- Villada, H. (2017). *La salud ocupacional como estrategia de productividad de una empresa, utilizando como herramientas la competitividad y el capital intelectual*. [Tesis de Maestría, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://n9.cl/bk73d>
- Winslow (1911) *Principios de la administración científica*. Harper & Brothers.



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Roberto Isaías Zeballos Soriano, con C.C: # 0918351545 autor del trabajo de titulación: “LA SALUD OCUPACIONAL COMO UNA ESTRATEGIA DE PRODUCTIVIDAD” previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 15 de mayo del 2023

f. \_\_\_\_\_

Nombre: Roberto Isaías Zeballos Soriano

C.C: 0918351545



## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN**

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	LA SALUD OCUPACIONAL COMO UNA ESTRATEGIA DE PRODUCTIVIDAD		
<b>AUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Zeballos Soriano Roberto Isaías		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Castro Peñarreta Ángel		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Sistema de Posgrado		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	15 de mayo del 2023	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	20
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Salud Ocupacional, Salud Laboral		
<b>PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:</b>	Plan de Mejora, Productividad Laboral, Salud en el Trabajo		
<b>RESUMEN/ABSTRACT:</b> La presente investigación aporta valiosa información sobre las estrategias aplicadas desde los Recursos Humanos para la Salud (RHS) para la mejora de la productividad de los trabajadores de empresas públicas y privadas. Desde un diseño metodológico mixto (cuantitativo y cualitativo), el estudio se enfoca en la encuesta a diez profesionales de la salud ocupacional para que aporten sus conocimientos, experiencia y percepción acerca de cómo mejorar la productividad laboral a través de estrategias que permitan la intervención de áreas relacionadas con las patologías y enfermedades laborales, la relación social productiva, el mecanismo de disciplinamiento, la carga global de trabajo, la seguridad y estabilidad laboral, la capacitación continua y la autonomía de los trabajadores. De esta manera, se analizan las estrategias que cada profesional utiliza a la vez que se definen los objetivos de la salud ocupacional y los beneficios de brindar programas de bienestar a los trabajadores, encontrando que, a mayor seguridad, salud y bienestar, mayor rendimiento y productividad laboral.			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono</b> +593982881025	E-mail: roberto.zeballos@cu.ucsg.edu.ec / roberto_zeballos@hotmail.com	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre:</b> María de los Ángeles Núñez Lapo		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-3804600		
	<b>E-mail:</b> maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			