



**FACULTAD DE POSTGRADO
TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

**ESTUDIO DE PREFACTIBILIDAD PARA IMPLEMENTAR
UNIDADES DE ENFERMERÍA Y PSICOLOGÍA EN LA
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE**

SUSTENTADO POR:

**DIGNO DE JESÚS GUZMÁN REYES
SELVIN ROBERTO RODRÍGUEZ ANDINO**

PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE

**MÁSTER EN
ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS**

SAN PEDRO SULA, CORTÉS, HONDURAS, C.A.

FEBRERO, 2025

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA
UNITEC**

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTORA

ROSALPINA RODRÍGUEZ

VICERRECTOR ACADÉMICO NACIONAL

JAVIER ABRAHAM SALGADO LEZAMA

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

DIRECTORA NACIONAL DE POSTGRADO

ANA DEL CARMEN RETTALLY VARGAS

**ESTUDIO DE PREFACTIBILIDAD PARA IMPLEMENTAR
UNIDADES DE ENFERMERÍA Y PSICOLOGÍA EN LA
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE
MÁSTER EN
ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS**

ASESOR TEMÁTICO

DULCE ROCÍO GUZMÁN REYES

ASESOR METODOLÓGICO

**MARVIN ROBERTO MENDOZA
VALENCIA**

MIEMBROS DE LA TERNA:

**RIGOBERTO RODRIGUEZ
PATRICK PEÑATE
MANUEL SALINAS**

DERECHOS DE AUTOR

© Copyright 2023
Digno de Jesús Guzmán Reyes
Selvin Roberto Rodríguez Andino

Todos los derechos son reservados.



FACULTAD DE POSTGRADO

ESTUDIO DE PREFACTIBILIDAD PARA IMPLEMENTAR UNIDADES DE ENFERMERÍA Y PSICOLOGÍA EN LA SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE

**DIGNO DE JESÚS GUZMÁN REYES
SELVIN ROBERTO RODRÍGUEZ ANDINO**

Resumen

El Estudio de prefactibilidad para implementar unidades de enfermería y psicología en la Secretaría de Infraestructura y Transporte, se enfoca en analizar la viabilidad de establecer servicios de salud mental y atención primaria dentro de esta institución gubernamental. El estudio aborda la problemática del estrés laboral y la falta de recursos adecuados para atender las necesidades de salud de los empleados, lo que impacta negativamente en su bienestar y productividad. A partir de una revisión exhaustiva de antecedentes internacionales y nacionales, se exploran los beneficios comprobados de implementar unidades de enfermería y apoyo psicológico en contextos similares, demostrando cómo estas intervenciones pueden reducir el ausentismo y mejorar el rendimiento laboral. Además, se presenta un marco teórico que incluye conceptos clave de salud ocupacional y psicología organizacional, y se definen los objetivos del estudio, centrados en la evaluación de la factibilidad técnica, económica y social de la propuesta, así como en la identificación de los recursos necesario para su implementación efectiva en la Secretaría de Infraestructura y Transporte.

Palabras clave: Ausentismo, Bienestar, Enfermería, Productividad, Salud Ocupacional.



GRADUATE SCHOOL

FEASIBILITY STUDY FOR THE IMPLEMENTATION OF NURSING AND PSYCHOLOGY UNITS IN THE SECRETARIAT OF INFRASTRUCTURE AND TRANSPORT

**DIGNO DE JESÚS GUZMÁN REYES
SELVIN ROBERTO RODRÍGUEZ ANDINO**

Abstract

The feasibility study for implementing nursing and psychological support units in the Secretariat of Infrastructure and Transportation focuses on analyzing the viability of establishing mental health and primary care services within this government institution. The study addresses the issue of work-related stress and the lack of adequate resources to meet employees' health needs, which negatively affects their well-being and productivity. Based on a thorough review of international and national backgrounds, the study explores the proven benefits of implementing nursing and psychological support units in similar contexts, demonstrating how these interventions can reduce absenteeism and improve work performance. Additionally, a theoretical framework is presented that includes key concepts of occupational health and organizational psychology, and the study's objectives are defined, focusing on evaluating the technical, economic, and social feasibility of the proposal, as well as identifying the necessary resources for its effective implementation in the Secretariat of Infrastructure and Transportation.

Keywords: Absenteeism, Feasibility, Mental Health, Occupational Health, Productivity.

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía y fuente de fortaleza en cada paso de este camino, iluminando mi vida con Su sabiduría y brindándome las bendiciones necesarias para alcanzar este logro. A mi familia, por su incondicional apoyo, amor y comprensión, quienes han sido el pilar fundamental en mi vida y me han acompañado con su ejemplo y cariño en cada momento. A mis catedráticos, cuya dedicación y enseñanza han sido la base sólida sobre la cual se ha construido este proyecto, les agradezco cada lección impartida, que se ha convertido en un paso firme hacia la realización de este sueño.

Digno de Jesús Guzmán Reyes

A mi amada familia, a ustedes que han sido mi fortaleza y mi refugio durante esta etapa de mi vida, les debo más de lo que las palabras pueden expresar. Su paciencia y comprensión durante el tiempo que he estado ausente, dedicado a cultivar mis conocimientos. Gracias por su amor incondicional y por su constante apoyo en cada paso del camino. Sin su confianza y sacrificios, este logro no habría sido posible. Su ejemplo y dedicación han sido una inspiración constante para mí, y espero que este trabajo refleje el amor y el esfuerzo compartido por ustedes y para ustedes. Con todo mi amor.

Selvin Roberto Rodríguez Andino

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a Dios, quien ha sido mi fuente de fortaleza y guía durante todo este proceso. Sin Su bendición, este logro no hubiera sido posible. A mi Familia, por su inquebrantable apoyo, paciencia y amor incondicional, quienes siempre han estado a mi lado, brindándome aliento en los momentos difíciles y celebrando conmigo cada pequeño logro. Deseo extender un especial agradecimiento al Dr. Marvin Mendoza y a la Master Dulce Guzmán, por su invaluable orientación y dedicación durante la elaboración de esta tesis. Su sabiduría, paciencia y consejos han sido fundamentales para que este proyecto se convierta en realidad. Gracias por compartir su conocimiento y por ser mentores excepcionales en este camino académico.

Digno de Jesús Guzmán Reyes

Primeramente, agradezco a Dios por darme la fuerza, la sabiduría y la perseverancia para llegar hasta aquí. Sin Su guía y protección, este logro no habría sido posible. A mis padres, les debo todo lo que soy. Su amor, sus sacrificios y su constante apoyo han sido mi mayor inspiración. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo y la dedicación. A mi esposa e hijos, quienes han sido mi refugio y mi motor durante este camino. Su paciencia, comprensión y amor incondicional me han dado la fortaleza para superar cada obstáculo. A mis compañeros, quienes con su ayuda incondicional y camaradería han hecho de esta experiencia algo mucho más llevadero. Hemos compartido desafíos y alegrías, y me llevo conmigo la certeza de que siempre en el crecimiento profesional y personal siempre ocupamos una ayuda. A todos gracias.

Selvin Roberto Rodríguez Andino

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiv
ÍNDICE DE TABLAS	xv
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 INTRODUCCIÓN	1
1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	2
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	4
1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	4
1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	4
1.3.3.1 PREGUNTA PRINCIPAL:.....	4
1.3.3.2 PREGUNTAS SECUNDARIAS:	4
1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO.....	5
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	5
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
1.5 JUSTIFICACIÓN.....	5
2.0 CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	7
2.1 FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	7
2.1.2 CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL POR ÁREAS FUNCIONALES	7
2.1.3 ESTUDIOS RECIENTES SOBRE UNIDADES DE SALUD EN EL TRABAJO.....	8
2.1.4 INNOVACIONES Y MODELOS ACTUALES EN UNIDADES DE SALUD LABORAL	8
2.1.5 IMPLEMENTACIÓN DE UNIDADES DE ENFERMERÍA EN ENTORNOS LABORALES	9
2.2 EXPANSIÓN GLOBAL DE LAS UNIDADES DE ENFERMERÍA.....	9
2.2.1 PRIMERA GUERRA MUNDIAL (1914-1918).....	9
2.2.1.1 AUMENTO DE LA DEMANDA DE UNIDADES DE ENFERMERÍA.....	9
2.2.1.2 ESTABLECIMIENTO DE CUERPOS DE ENFERMERÍA MILITAR.....	9

2.2.2 SEGUNDA GUERRA MUNDIAL (1939-1945).....	9
2.2.2.1 EXPANSIÓN DEL CRECIMIENTO DE LA FUERZA LABORAL DE ENFERMERÍA	9
2.2.2.2 HOSPITALES DE CAMPAÑA	10
2.2.2.3 EVACUACIÓN MÉDICA	10
2.2.3 INTRODUCCIÓN Y DESARROLLO DE LA ENFERMERÍA EN HONDURAS ...	10
2.2.3.1 PRIMERAS FORMAS DE ATENCIÓN DE ENFERMERÍA	10
2.2.3.2 ESTABLECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN FORMAL EN ENFERMERÍA EN LA DÉCADA DE 1950	10
2.3 INICIOS DE LA PSICOLOGÍA COMO CIENCIA.....	10
2.4 INTRODUCCIÓN DE LA PSICOLOGÍA EN HONDURAS CON ENFOQUE LABORAL	11
2.4.1 PRIMEROS DESARROLLOS DE LA PSICOLOGÍA EN HONDURAS	11
2.4.2 EVOLUCIÓN CRECIMIENTO Y DESAFÍOS ACTUALES	12
2.5 CONCEPTUALIZACIÓN	12
2.5.1 BIENESTAR LABORAL	12
2.5.2 PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	13
2.5.4 GESTIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO.....	13
2.5.5 PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES.....	14
2.5.6 ERGONOMÍA LABORAL.....	14
2.5.7 PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL.....	14
2.5.8 ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO	15
2.5.9 EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA SALUD EN LA PRODUCTIVIDAD	15
2.5.10 CULTURA ORGANIZACIONAL Y SALUD EN EL TRABAJO.....	15
2.6 TEORÍA DE LA SALUD OCUPACIONAL.....	15
2.6.1 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA SALUD OCUPACIONAL	16
2.6.2 SITUACIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL EN HONDURAS	16
2.7 MODELOS Y TEORÍAS RELEVANTES.....	17
2.7.1 MODELO DE ATENCIÓN INTEGRAL	17
2.7.2 MODELO DE BIENESTAR LABORAL.....	17
2.7.3 TEORÍA DEL APOYO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	17

2.7.4 RETOS Y DESAFÍOS EN LA IMPLEMENTACIÓN EN HONDURAS	17
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	18
3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA.....	18
3.1.1 MATRIZ METODOLÓGICA	18
3.1.2 ESQUEMA DE VARIABLES DE ESTUDIO	20
3.1.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	21
3.1.4 ENFOQUE Y MÉTODOS	22
3.1.4.1 ENFOQUE.....	22
3.1.4.2 ALCANCE.....	23
3.1.4.3 DISEÑO.....	23
3.1.4.4 MÉTODOS	24
3.1.4.5 INSTRUMENTOS.....	25
3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	26
3.2.1 POBLACIÓN	27
3.2.3 MUESTRA.....	28
3.2.4 TÉCNICAS DE MUESTREO.....	29
3.3 TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS	30
3.3.1 TÉCNICAS.....	30
3.3.1.1 ENTREVISTA.....	30
3.3.1.2 ENCUESTA.....	31
3.3.2 INSTRUMENTOS.....	31
3.3.3 PROCEDIMIENTOS	31
3.4 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	32
3.4.1 FUENTES PRIMARIAS.....	32
3.4.2 FUENTES SECUNDARIAS	32
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS	34
2.2 INFORME DE PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	34
2.3 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LAS TÉCNICAS APLICADAS.....	36
2.3.2 RESULTADOS CUANTITATIVOS	36
2.3.3 Resultados Cualitativos.....	47
2.3.4 ANÁLISIS CUALITATIVO	50

2.3.4.1 PRIMER ENTREVISTA.....	51
2.3.4.1.1 PRINCIPALES HALLAZGOS EN LA ENTREVISTA CON EL LIC. MIGUEL MERCADO.....	61
2.3.4.2 SEGUNDA ENTREVISTA.....	63
2.3.4.2.1 PRINCIPALES HALLAZGOS EN LA ENTREVISTA CON EL LIC. JEIMY ROGEL. 72	
2.3.4.3 TERCERA ENTREVISTA.....	74
2.3.3.1 PRINCIPALES HALLAZGOS EN LA ENTREVISTA CON EL DRA. KARLA GUZMÁN.....	82
2.3.4.4 RED SEMÁNTICA	83
2.3.4.5 ELEMENTOS CRÍTICOS PARA LAS UNIDADES DE ENFERMERÍA Y PSICOLOGÍA.....	84
2.1 ANÁLISIS INFERENCIAL Y MODELOS APLICADOS.....	86
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	87
3.1 CONCLUSIONES	87
3.2 RECOMENDACIONES	88
CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD.....	90
6.1 NOMBRE DE LA PROPUESTA	90
6.2 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.....	90
6.3 ALCANCE DE LA PROPUESTA	91
6.3.1 OBJETIVOS.....	92
6.3.1.1 OBJETIVO GENERAL.....	92
6.3.2 PROJECT CHARTER.....	93
6.3.3 ENTREGABLES.....	94
6.3.4 ESTRUCTURA DE DESGLOSE DE TRABAJO (EDT)	95
6.3.5 DICCIONARIO DE LA EDT	96
6.4 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN.....	106
6.5 PRESUPUESTO	109
6.6 CALIDAD.....	114
6.7 COMUNICACIÓN	115
6.8 RIESGOS	118

6.9	RECURSOS	120
6.9.1	ESTRUCTURA DE DESGLOSE DE RECURSOS	121
6.9.2	DESCRIPCIÓN DE ROLES DE CONSULTORES EXTERNOS	122
6.9.3	RESUMEN DE ROLES Y RESPONSABILIDADES EQUIPO DE PROYECTO	123
6.10	INTERESADOS.....	124
6.10.1	REGISTRO DE LOS INTERESADOS	125
	CONCORDANCIA DE LOS SEGMENTOS DE LA TESIS CON LA PROPUESTA.....	127
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	130
	ANEXOS	133

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema de Variables De Estudio	20
Figura 2 Diagrama Ilustrativo de procesos.	35
Figura 3 ¿Cómo calificaría su salud física general en escala del 1 al 5?	36
Figura 4. En los últimos seis meses, ¿cuántas veces ha requerido atención médica por problemas relacionados con el trabajo?	38
Figura 5. ¿Cuál es el nivel de apoyo que siente por parte de la organización en cuantos a bienestar físico y mental?	40
Figura 6 ¿Considera que su salud mental ha influido en su rendimiento laboral en los últimos meses?	41
Figura 7. En escala del 1 al 5, ¿cuán alto considera que es su nivel de estrés laboral? (1: Muy bajo, 5: Muy alto).	42
Figura 8. ¿Cómo calificaría la carga de trabajo que tiene actualmente?	43
Figura 9. En los últimos seis meses, ¿Cuántas veces se ha ausentado del trabajo debido al estrés o enfermedades relacionadas?	44
Figura 10. ¿Siente que dispone de los recursos necesarios para manejar su estrés laboral?	45
Figura 11. Primera entrevista – Bienestar, Empleados, Rendimiento.	52
Figura 12. Primera entrevista – Condiciones, Salud, Seguridad Laboral.	53
Figura 13. Primera entrevista – Salud, Empleados, Seguridad, Programa.	54
Figura 14. Primera entrevista – Estrés, Rendimiento, Emocionales.	55
Figura 15. Primera entrevista – Enfermería, Atención, Beneficios.	57
Figura 16. Primera entrevista – Salud, Servicios, Trabajo.	58
Figura 17. Primera entrevista – Atención, Salud, Empleados.	60
Figura 18. Primera entrevista – Medidas, Apoyo, Empleados.	61
Figura 19. Segunda entrevista – Empleados, Mental, Físico.	64
Figura 20. Segunda entrevista – Salud Laboral, Estrés, Problemas.	65
Figura 21. Segunda entrevista – Salud, Colaboradores, Actividades.	66
Figura 22. Segunda entrevista – Estrés, Trabajo, Calidad.	68
Figura 23. Segunda entrevista – Mejora, Apoyo, Organización.	69
Figura 24. Segunda entrevista – Ausentismo, Tiempo, Atención.	70
Figura 25. Segunda entrevista – Ambiente, Atención, Laboral.	71
Figura 26. Segunda entrevista – Salud, Bienestar, Vida.	72
Figura 27. Tercera entrevista – Mental, Integral, Físico.	74
Figura 28. Tercera entrevista – Problemas, Implementación, Programas.	75
Figura 29. Tercera entrevista – Intervenciones, Bienestar, Enfoque.	76
Figura 30. Tercera entrevista – Rendimiento, Calidad, Respiración.	77
Figura 31. Tercera entrevista – Bienestar, Enfermería, Ausentismo.	78
Figura 32. Tercera entrevista – Salud, Empleados, Servicios.	79
Figura 33. Tercera entrevista – Motivación, Atención, Entorno.	80
Figura 34. Tercera entrevista – Salud, Apoyo, Saludable.	81
Figura 35. Red Semántica.	83
Figura 36. Estructura de Desglose de Trabajo (EDT).	95
Figura 37. Diagrama de Gantt	108
Figura 38. Estructura de Desglose de Recursos (EDR).	121

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz Metodológica.....	19
Tabla 2 Operacionalización de las variables.	21
Tabla 3 Población por unidades	28
Tabla 4. Variables de Forma Categórica.....	30
Tabla 5. Encuesta de análisis cualitativo.	47
Tabla 6. Evaluación de los Recursos Necesarios.	96
Tabla 7. Selección de Personal Médico y Psicólogos.....	96
Tabla 8. Adquisición de Equipos y Materiales Médicos.....	97
Tabla 9. Adaptación de Infraestructura Existente.....	98
Tabla 10. Aprobación de Planos y Normativas de Construcción.	98
Tabla 11. Planificación del Diseño de las Unidades.	99
Tabla 12. Establecimiento de Procedimientos Operativos Estándar.	100
Tabla 13. Montaje de Equipos y Preparación de Áreas de Trabajo.	100
Tabla 14. Simulación de Casos y Evaluación de Capacidades.....	101
Tabla 15. Entrenamiento en Primeros Auxilios y Apoyo Psicológico.	102
Tabla 16. Capacitar en Sistema de Documentación de Expedientes Médicos.....	102
Tabla 17. Ajustes y Mejoras Tras la Fase Piloto.....	103
Tabla 18. Plan Piloto de Implementación de Servicios.....	104
Tabla 19. Cierre Administrativo y Entrega de Informes.	104
Tabla 20. Evaluación Final y Retroalimentación del Personal.....	105
Tabla 21. Cronograma del Proyecto Simplificado.....	106
Tabla 22. Presupuesto por Concepto.....	110
Tabla 23. Costo por Hora de Recursos.	110
Tabla 24. Presupuesto del Proyecto por EDT.	110
Tabla 25. Presupuesto Operativo.	112
Tabla 26. Matriz de Comunicación.	116
Tabla 27. Matriz RAM.	117
Tabla 28. Tabla de Significados.....	118
Tabla 29. Riesgos del Proyecto.....	119
Tabla 30. Leyenda de Riesgos.....	120
Tabla 31. Análisis Cuantitativo de Riesgos.....	120
Tabla 32. Registro y análisis de los interesados.....	125
Tabla 33. Concordancia de los Segmentos de la Tesis con la propuesta.....	127
Tabla 34. Concordancia de los Segmentos de la Tesis con la propuesta.....	128
Tabla 35. Concordancia de los Segmentos de la Tesis con la propuesta.....	129

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se centra en evaluar y justificar la implementación de unidades de enfermería y psicología en la Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental en San Pedro Sula, Honduras. La importancia del bienestar y la salud mental de los empleados es un factor crítico que influye directamente en su desempeño y satisfacción laboral.

Este estudio busca abordar esta problemática desde un enfoque integral, evaluando las necesidades actuales, los recursos disponibles y los beneficios potenciales de la implementación de estas unidades. Además, se propone realizar un análisis técnico y financiero que permita determinar la viabilidad del proyecto y su impacto esperado en la calidad de vida de los empleados y en la eficiencia de la organización.

Esta investigación tiene como punto importante contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales dentro de la Secretaría de Infraestructura y Transporte, demostrando que invertir en el bienestar de los empleados no solo es un imperativo ético, sino también una estrategia clave para garantizar el éxito organizacional en el largo plazo.

1.1 INTRODUCCIÓN

El presente estudio de prefactibilidad para la implementación de unidades de enfermería y apoyo psicológico en la Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental de San Pedro Sula, Honduras, se fundamenta en la necesidad de mejorar las condiciones de salud y bienestar de los empleados de dicha institución. La investigación tiene como propósito evaluar la viabilidad y los beneficios de establecer estos servicios de apoyo, con el fin de promover un ambiente laboral más saludable y eficiente.

La problemática a estudiar se relaciona con la falta de servicios adecuados de atención médica y apoyo psicológico dentro de la institución, lo cual puede afectar negativamente la productividad y el bienestar de los empleados. Diversos estudios empíricos han demostrado que la implementación de programas de salud en el lugar de trabajo puede reducir el ausentismo, aumentar la satisfacción laboral y mejorar el desempeño general de los empleados (Organización Mundial de la Salud, 2019; American Psychological Association, 2020). Estas evidencias respaldan la importancia de investigar y potencialmente implementar dichas unidades en la Secretaría de Infraestructura y Transporte.

La motivación para la selección de este tema surge de la observación de la creciente necesidad de servicios de salud mental y física en entornos laborales, especialmente en sectores de alto estrés como el de infraestructura y transporte. Adicionalmente, la situación actual en Honduras, donde los recursos de salud pública son limitados y frecuentemente inaccesibles, resalta la urgencia de proveer soluciones dentro del ámbito laboral (Ministerio de Salud de Honduras, 2021).

El objeto de la investigación es, por tanto, establecer la necesidad y justificar la implementación de unidades de enfermería y apoyo psicológico en la Secretaría de Infraestructura y Transporte. El estudio se desarrollará en el contexto de la Regional Noroccidental de San Pedro Sula, evaluando tanto los aspectos técnicos como financieros para determinar la viabilidad del proyecto. A través de un análisis detallado, se espera proporcionar recomendaciones basadas en evidencia que beneficien a la institución y sus empleados, contribuyendo así al mejoramiento de la salud ocupacional en Honduras.

1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

En los últimos años, la necesidad de implementar unidades de enfermería y apoyo psicológico en instituciones gubernamentales ha cobrado relevancia debido al incremento de casos relacionados con el estrés laboral y las enfermedades crónicas no transmisibles. A nivel internacional, estudios han demostrado que la implementación de servicios de salud mental en el lugar de trabajo no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también incrementa la productividad organizacional.

Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo, "la inversión en programas de salud mental en el lugar de trabajo ha demostrado una rentabilidad significativa al reducir el ausentismo" (OIT, 2019, p. 45).

La Asociación Americana de Psicología (2020) sugiere que "la inclusión de apoyo psicológico en los entornos laborales puede disminuir considerablemente el estrés y mejorar el bienestar general de los empleados" (p. 31).

En el contexto hondureño, la Secretaría de Salud de Honduras ha realizado avances importantes en la promoción de la salud mental en los lugares de trabajo.

En los últimos años, se han implementado unidades de apoyo psicológico en diversas instituciones públicas, logrando una disminución del 30% en las licencias médicas relacionadas con el estrés. Estas

unidades han demostrado ser fundamentales para mejorar el ambiente laboral y la calidad de vida de los empleados. (Secretaría de Salud, 2021, p. 19)

Esto subraya la importancia de establecer unidades similares en la Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental en San Pedro Sula.

Universidad Nacional Autónoma de Honduras 2019, la implementación de servicios de salud mental en el trabajo tiene un impacto positivo significativo:

La intervención mediante programas de apoyo psicológico y unidades de enfermería en las instituciones gubernamentales ha demostrado reducir el ausentismo y mejorar la productividad. Estas unidades proporcionan un soporte crucial que permite a los empleados enfrentar el estrés laboral de manera más efectiva, lo que resulta en un entorno de trabajo más saludable. (UNAH, 2019, p. 86)

Este hallazgo respalda la necesidad de expandir estas iniciativas en otras áreas del sector público.

La salud mental en el lugar de trabajo es un factor crucial para el bienestar de los empleados, y su adecuada atención puede prevenir numerosos problemas relacionados con el rendimiento laboral. De hecho, la implementación de programas de apoyo psicológico dentro de las organizaciones ha mostrado una notable mejora en la productividad, ya que estos servicios permiten a los empleados manejar mejor el estrés y las demandas de su entorno laboral. Esta mejora no solo se refleja en la satisfacción personal, sino también en la eficiencia operativa y en la reducción del ausentismo (García & López, 2018).

Así, se evidencia que la promoción de un ambiente de trabajo saludable debe ser una prioridad en todas las instituciones, tanto públicas como privadas.

El ambiente de trabajo puede influir de manera significativa en la salud mental y en el rendimiento general de los empleados. Las condiciones laborales, la carga de trabajo y el apoyo institucional son factores determinantes en el bienestar de los trabajadores.

García (2018) refiere que la implementación de medidas de apoyo psicológico y programas de bienestar en el lugar de trabajo puede mejorar notablemente la salud mental de los empleados y, por ende, su rendimiento. Estos programas no solo ayudan a manejar el estrés, sino que también contribuyen a la reducción del ausentismo y a una mayor satisfacción laboral. Por lo tanto, invertir

en el bienestar mental de los empleados es esencial para mejorar el desempeño organizacional.

1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

La Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental en San Pedro Sula, Honduras, enfrenta una serie de desafíos relacionados con la salud y el bienestar de sus empleados. A pesar de la importancia de la salud mental y física en el rendimiento laboral, actualmente no existen unidades de enfermería ni apoyo psicológico dentro de esta institución. Esto ha llevado a un aumento en los niveles de estrés, ausentismo y disminución de la productividad entre los empleados. Estudios recientes indican que la falta de atención adecuada a la salud integral de los empleados contribuye a un entorno laboral menos eficiente y más propenso a conflictos. La implementación de unidades de enfermería y apoyo psicológico podría mejorar significativamente estas condiciones, promoviendo un ambiente laboral más saludable y productivo.

1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La ausencia de unidades de enfermería y apoyo psicológico en la Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental en San Pedro Sula, Honduras, está generando altos niveles de estrés y ausentismo entre los empleados, afectando negativamente la eficiencia y productividad de la institución. La carencia de estos servicios de salud integral representa una limitación significativa en la capacidad de la institución para mantener un ambiente de trabajo saludable y eficiente.

1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.3.1 PREGUNTA PRINCIPAL:

1. ¿Cómo impacta la implementación de unidades de enfermería y apoyo psicológico en la salud y productividad de los empleados de la Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental en San Pedro Sula, Honduras?

1.3.3.2 PREGUNTAS SECUNDARIAS:

1. ¿Cuáles son los niveles actuales de estrés y ausentismo entre los empleados de la Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental?
2. ¿Qué beneficios específicos se pueden esperar de la implementación de unidades de enfermería y apoyo psicológico en términos de salud integral de los empleados?

3. ¿Qué costo y recursos se requieren para la implementación efectiva de estas unidades dentro de la Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental?
4. ¿Qué impacto tiene la ausencia de estas unidades en la percepción del ambiente laboral por parte de los empleados?

1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

1. Implementar unidades de enfermería y apoyo psicológico en la Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental en San Pedro Sula, Honduras, mediante la evaluación de la necesidad existente, para mejorar la salud y productividad de sus empleados, y obtener un ambiente laboral más saludable y eficiente.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Diagnosticar los niveles actuales de estrés y ausentismo entre los empleados de la Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental.
2. Analizar los beneficios potenciales de la implementación de unidades de enfermería y apoyo psicológico en términos de salud integral y productividad de los empleados.
3. Determinar los recursos y costos necesarios para la implementación efectiva de las unidades de enfermería y apoyo psicológico.
4. Evaluar el impacto de la ausencia de estas unidades en la percepción del ambiente laboral por parte de los empleados.

1.5 JUSTIFICACIÓN

El análisis de la viabilidad de implementar unidades de enfermería y apoyo psicológico en la Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental en San Pedro Sula, Honduras, permitirá satisfacer la necesidad de atención integral a la salud física y mental de aproximadamente 150 empleados. Estas unidades contribuirán significativamente al bienestar de los empleados, ofreciendo un entorno seguro y de apoyo para abordar problemas de salud y estrés laboral.

La decisión de realizar este estudio se fundamenta en la observación de que muchos empleados enfrentan desafíos relacionados con la salud y el bienestar psicológico que afectan su rendimiento

y calidad de vida. Actualmente, no existen servicios dedicados de enfermería y apoyo psicológico dentro de la Secretaría, lo que obliga a los empleados a buscar ayuda externa, muchas veces lejos de su lugar de trabajo, generando inconvenientes y retrasos.

Si se demuestra la viabilidad de implementar estas unidades, los empleados tendrán acceso a servicios que les permitirán recibir atención médica y apoyo psicológico sin necesidad de desplazarse, contribuyendo así a su bienestar integral y mejorando su capacidad para cumplir con sus responsabilidades laborales. Esto también fortalecerá el compromiso y la lealtad de los empleados hacia la institución.

En términos económicos, la reducción del ausentismo laboral y la mejora en la productividad derivadas de una mejor atención a la salud de los empleados pueden resultar en beneficios financieros significativos para la Secretaría. Desde una perspectiva social, la implementación de estas unidades promoverá un ambiente de trabajo saludable y sostenible, alineado con las mejores prácticas en la gestión del bienestar laboral.

Actualmente, la Secretaría de Infraestructura y Transporte Noroccidental emplea a 150 personas, muchas de las cuales podrían beneficiarse directamente de la implementación de estas unidades. Todo esto demuestra la necesidad y los beneficios potenciales de llevar a cabo este proyecto.

2.0 CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

La Secretaría de Estado en los Despachos de Infraestructura y Transporte (SIT) fue establecida con el propósito de impulsar y gestionar proyectos y programas relacionados con la infraestructura. Su misión incluye la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de políticas públicas enfocadas en la construcción de obras públicas, el desarrollo del sistema vial y urbanístico, así como la gestión del transporte. Además, la SIT supervisa asuntos relativos a las empresas públicas y la administración de concesiones para obras públicas.

2.1 FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

La Secretaría de Infraestructura y Transporte (SIT) se encarga de la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de políticas públicas relacionadas con las obras de infraestructura y el sistema vial y de transporte. Sus funciones incluyen el planeamiento, diseño, construcción, supervisión y conservación de la red vial nacional y las obras de infraestructura pública. La SIT también formula especificaciones técnicas para estas obras y supervisa el transporte terrestre, aéreo y marítimo. Además, administra el régimen de concesiones de obras públicas y ofrece asesoría en estos procesos, gestionando los servicios geodésicos y cartográficos del Estado, conforme a la legislación vigente.

2.1.2 CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL POR ÁREAS FUNCIONALES

En la región noroccidental, la Secretaría de Infraestructura y Transporte (SIT) cuenta con aproximadamente 150 empleados. Estos empleados están distribuidos en diversas direcciones y unidades, que incluyen: Dirección General, Centro de Estudio del Valle de Sula, Unidad Técnica Ejecutora del Valle de Sula, Laboratorio de Suelos y Topografía, Recursos Humanos, Unidad de Combustible y Vehículos, Unidad de Bienes, Mantenimiento, Unidad de Puentes, Unidad de Carreteras, Limpieza, Guardias, Administración de Bodega, Motoristas, Taller de Reparación de Vehículos y Asistentes/secretarías.

A pesar de esta estructura organizativa diversa y especializada, actualmente no existe un área dedicada a la atención de enfermería y apoyo psicológico para los empleados. Esta carencia representa una necesidad crítica que debe abordarse para mejorar el bienestar y la salud ocupacional dentro de la Secretaría.

2.1.3 ESTUDIOS RECIENTES SOBRE UNIDADES DE SALUD EN EL TRABAJO

Se ha estudiado ampliamente la implementación de unidades de salud en el entorno laboral. En el ámbito internacional, se destaca que países como Estados Unidos, Canadá y varias naciones europeas tienen legislaciones estrictas que exigen la presencia de servicios médicos básicos en los lugares de trabajo (Smith y Jones, 2021). La Organización Mundial de la Salud (2022) reporta que estos servicios contribuyen significativamente a la reducción del absentismo laboral y aumentan la productividad.

En Honduras, la situación es diferente. La Ley de Salud Ocupacional establece directrices claras para la protección de la salud de los trabajadores, pero la implementación de estas directrices es limitada. Un estudio realizado por Hernández y López (2023) señala que solo el 30% de las empresas grandes y medianas en Honduras cuentan con unidades de salud funcionales. Este estudio también indica que muchas de las unidades existentes están mal equipadas y carecen de personal capacitado.

2.1.4 INNOVACIONES Y MODELOS ACTUALES EN UNIDADES DE SALUD LABORAL

A nivel internacional, la implementación de unidades de salud laboral se basa en modelos integrales que combinan servicios médicos y apoyo psicológico. Según Córdova (2020), el Modelo de Atención Integral promueve un enfoque holístico hacia la salud en el lugar de trabajo, integrando servicios médicos y psicológicos para abordar tanto necesidades inmediatas como preventivas. Este modelo se alinea con las mejores prácticas internacionales y destaca la importancia de proporcionar un cuidado integral y accesible.

En Honduras, el desarrollo de unidades de salud en el trabajo se encuentra en una fase incipiente. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Honduras (2023) informa que la mayoría de las empresas que cuentan con unidades de salud no siguen un modelo integral y carecen de recursos adecuados. La normativa internacional, como las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), establece la importancia de contar con servicios médicos en el lugar de trabajo, promoviendo así un entorno laboral saludable y seguro.

2.1.5 IMPLEMENTACIÓN DE UNIDADES DE ENFERMERÍA EN ENTORNOS LABORALES

Las unidades de enfermería en el lugar de trabajo son instalaciones destinadas a ofrecer atención médica básica y manejo de enfermedades menores. Estas unidades no están diseñadas para manejar emergencias graves, sino para proporcionar atención continua para condiciones de salud tratables con medicamentos básicos y sin necesidad de intervención hospitalaria (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Honduras, 2023).

García y Rodríguez (2022) destacan que la implementación de unidades de enfermería en el entorno laboral tiene múltiples beneficios. Facilita la atención inmediata a problemas de salud menores, reduce la necesidad de ausentismo laboral para buscar atención médica y contribuye a un entorno laboral más saludable y seguro. Estos beneficios se traducen en una mejora en la productividad y la moral de los empleados.

2.2 EXPANSIÓN GLOBAL DE LAS UNIDADES DE ENFERMERÍA

2.2.1 PRIMERA GUERRA MUNDIAL (1914-1918)

2.2.1.1 AUMENTO DE LA DEMANDA DE UNIDADES DE ENFERMERÍA

La Primera Guerra Mundial generó una demanda sin precedentes de servicios de enfermería. La magnitud de los conflictos bélicos y el número de soldados heridos llevaron a la necesidad urgente de atención médica organizada y eficaz. En este contexto, las enfermeras fueron fundamentales en el cuidado de los soldados, realizando tareas que iban desde la limpieza y desinfección de heridas hasta la asistencia en procedimientos quirúrgicos (Baker, 1988, p. 23).

2.2.1.2 ESTABLECIMIENTO DE CUERPOS DE ENFERMERÍA MILITAR

Durante este período, se establecieron cuerpos de enfermería militar, como el Army Nurse Corps en Estados Unidos y el Servicio de Enfermería Militar Imperial de la Reina Alejandra (QAIMNS) en el Reino Unido (Cook, 2006).

2.2.2 SEGUNDA GUERRA MUNDIAL (1939-1945)

2.2.2.1 EXPANSIÓN DEL CRECIMIENTO DE LA FUERZA LABORAL DE ENFERMERÍA

La Segunda Guerra Mundial provocó un crecimiento masivo en la demanda de enfermeras debido al gran número de soldados heridos y la necesidad de atención médica en múltiples frentes. En Estados Unidos, más de 59,000 enfermeras sirvieron en el Army Nurse Corps,

el Cuerpo de Enfermería del Ejército Real Australiano y el Cuerpo Médico del Ejército Canadiense (Office of the Surgeon General, U.S. Army, 1994).

2.2.2.2 HOSPITALES DE CAMPAÑA

Se establecieron hospitales de campaña cerca de los frentes de batalla para proporcionar atención médica inmediata y especializada. Las enfermeras desempeñaron un papel crucial en estos entornos, brindando atención de emergencia y estabilización de pacientes antes de su traslado a hospitales más alejados (Baker, 1988, p. 45).

2.2.2.3 EVACUACIÓN MÉDICA

Las enfermeras participaron en operaciones de evacuación médica, transportando a soldados heridos desde los frentes de batalla a hospitales en áreas más seguras (Cook, 2006, p. 78).

2.2.3 INTRODUCCIÓN Y DESARROLLO DE LA ENFERMERÍA EN HONDURAS

La introducción y el desarrollo del concepto de enfermería y unidades de enfermería en Honduras se han producido a lo largo del siglo XX, influenciados por eventos globales y necesidades locales.

2.2.3.1 PRIMERAS FORMAS DE ATENCIÓN DE ENFERMERÍA

A principios del siglo XX, la atención de salud en Honduras era principalmente de naturaleza informal y estaba centrada en el hogar, con parteras y curanderos locales desempeñando roles cruciales en la atención de la salud comunitaria. La llegada de médicos misioneros y organizaciones benéficas extranjeras ayudó a establecer clínicas y dispensarios básicos, que incluían algunos servicios de enfermería (Ramírez, 2015, p. 32).

2.2.3.2 ESTABLECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN FORMAL EN ENFERMERÍA EN LA DÉCADA DE 1950

En 1955, se fundó la Escuela Nacional de Enfermería en Tegucigalpa. Esta escuela jugó un papel clave en la profesionalización de la enfermería, proporcionando una educación formal y estructura (Salinas, 2018, p. 47).

2.3 INICIOS DE LA PSICOLOGÍA COMO CIENCIA

Wilhelm Wundt, considerado el padre de la psicología moderna, estableció el primer laboratorio de psicología experimental en 1879 en la Universidad de Leipzig, Alemania. Este laboratorio, conocido como el Instituto de Psicología Experimental, marcó el inicio de la psicología como una ciencia independiente y fue fundamental para el desarrollo de métodos experimentales

en el estudio de la mente humana. Wundt y sus estudiantes llevaron a cabo experimentos sobre la percepción, la atención, la memoria y otros procesos mentales, utilizando técnicas que permitieron una aproximación más científica al estudio de la psicología (Blumenthal, 1979, p. 1087).

El enfoque inicial de la psicología como ciencia se centró en el estudio de la conciencia y los procesos mentales a través de la introspección. Este método implicaba la observación y descripción detallada de las experiencias internas, pensamientos y sentimientos por parte de los individuos (Schultz & Schultz, 2015, p. 112).

A finales del siglo XIX y principios del XX, Sigmund Freud desarrolló el psicoanálisis, un enfoque revolucionario que estableció las bases para el tratamiento psicológico y profundizó en la comprensión de la mente humana. El psicoanálisis de Freud estableció un nuevo paradigma en el tratamiento psicológico, enfatizando la importancia de explorar el inconsciente y los procesos internos en la comprensión del comportamiento humano. Su legado persiste en la psicoterapia moderna y en el estudio de la psicología dinámica (Gay, 1998, p. 85).

El conductismo, con John Watson y B.F. Skinner, estudia el comportamiento observable y dice que este se forma a partir de recompensas y castigos. Skinner creó métodos para cambiar comportamientos usando estas ideas, aplicadas en educación y terapia. En contraste, la psicología humanista, liderada por Carl Rogers, se enfoca en el crecimiento personal y la importancia de la empatía en la terapia, valorando la experiencia personal del cliente. Ambos enfoques han ampliado la psicología, proporcionando diferentes maneras de entender y tratar el comportamiento humano (Goodwin, 2020, p. 132).

2.4 INTRODUCCIÓN DE LA PSICOLOGÍA EN HONDURAS CON ENFOQUE LABORAL

2.4.1 PRIMEROS DESARROLLOS DE LA PSICOLOGÍA EN HONDURAS

“El desarrollo de la psicología laboral en Honduras comenzó a mediados del siglo XX, influenciado por las necesidades de mejorar el bienestar de los trabajadores en el contexto de una creciente industrialización” (Ramírez, 2015, *Historia de la Psicología en Honduras*, p. 23).

López (2018) señala: “La incorporación de la psicología en el ámbito laboral hondureño fue impulsada por el reconocimiento de la importancia del bienestar mental en la productividad y satisfacción laboral” (*Desarrollo Profesional en Psicología Laboral*, p. 112).

“El enfoque laboral de la psicología en Honduras se ha desarrollado gradualmente,

integrando prácticas y teorías que promueven el bienestar de los empleados. Este proceso ha sido influenciado por la globalización y la necesidad de adoptar estándares internacionales en la gestión del talento humano. Las universidades comenzaron a ofrecer programas especializados a finales del siglo XX, lo que ha contribuido significativamente a la profesionalización del campo” (Martínez, 2020, *Psicología Laboral en Honduras: Un Enfoque Contemporáneo*, p. 34).

2.4.2 EVOLUCIÓN CRECIMIENTO Y DESAFÍOS ACTUALES

García (2017) explica que:

“La evolución de la psicología laboral en Honduras está estrechamente ligada al crecimiento económico y a la modernización del sector industrial. A medida que las empresas comenzaron a reconocer la relación entre el bienestar psicológico y el rendimiento laboral, se implementaron diversas estrategias para integrar a los psicólogos en el entorno de trabajo. Esto ha permitido mejorar no solo el bienestar de los empleados, sino también la eficiencia organizacional” (*Impacto de la Psicología en el Entorno Laboral Hondureño*, p. 76).

La psicología laboral en Honduras ha evolucionado desde mediados del siglo XX, influida por la industrialización y la necesidad de mejorar el bienestar de los trabajadores. Este desarrollo ha sido apoyado por la oferta académica en psicología laboral en las universidades y la adopción de prácticas internacionales (Ramírez, 2015, *Historia de la Psicología en Honduras*).

Según García (2017), el crecimiento de la psicología laboral en Honduras está vinculado al reconocimiento de la relación entre el bienestar psicológico de los empleados y su rendimiento, lo que ha llevado a la integración de psicólogos en el entorno laboral para mejorar tanto el bienestar de los empleados como la eficiencia organizacional (*Impacto de la Psicología en el Entorno Laboral Hondureño*).

2.5 CONCEPTUALIZACIÓN

La conceptualización de este estudio se centra en los elementos clave relacionados con la implementación de unidades de enfermería y psicología en la Secretaría de Infraestructura y Transporte (SIT), Regional Noroccidental. Estos conceptos abarcan desde la definición del bienestar laboral hasta la gestión de la salud en el trabajo, integrando diversas teorías y perspectivas que han evolucionado en el tiempo.

2.5.1 BIENESTAR LABORAL

El bienestar laboral es un concepto multidimensional que incluye el equilibrio físico,

emocional y psicológico del trabajador en su entorno laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el bienestar laboral como "esencial para garantizar que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones de manera eficiente y segura" (OIT, 2021). Este concepto ha evolucionado desde una preocupación básica por la salud física del trabajador hasta una comprensión más holística que incluye el bienestar mental y emocional. En el contexto de la SIT, el bienestar laboral se promueve a través de la implementación de unidades de enfermería y psicología, asegurando que los empleados reciban apoyo integral para enfrentar los desafíos del entorno laboral.

2.5.2 PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Los riesgos psicosociales en el trabajo han sido reconocidos como un factor crucial que impacta la salud mental de los empleados. Estos riesgos incluyen el estrés, la presión laboral, y la falta de apoyo social, los cuales pueden desencadenar problemas serios de salud mental si no se gestionan adecuadamente. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) señala que "la prevención de riesgos psicosociales es fundamental para proteger la salud mental de los trabajadores y crear un ambiente de trabajo seguro y productivo" (EU-OSHA, 2019). En respuesta a estos desafíos, la SIT está considerando la incorporación de servicios de psicología para identificar y mitigar estos riesgos de manera efectiva.

2.5.3 INTEGRACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO

La integración de servicios de salud dentro del entorno laboral es una estrategia que ha demostrado ser eficaz para mejorar el bienestar de los empleados y reducir costos asociados a la baja productividad y el ausentismo. Según García y Herrera (2020), "la integración de servicios de salud en el trabajo permite una atención más integral y personalizada, respondiendo de manera directa a las necesidades específicas de los empleados." En la SIT, esta integración busca abordar de manera holística los problemas de salud que enfrentan los empleados, especialmente en un entorno laboral caracterizado por altos niveles de demanda física y mental.

2.5.4 GESTIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

La gestión de la salud en el trabajo incluye la planificación, implementación y monitoreo de programas y políticas destinadas a proteger y promover la salud de los trabajadores. Esta gestión abarca desde la atención médica y psicológica hasta la creación de un entorno laboral seguro y saludable. La Asociación Americana de Salud Pública (APHA) afirma que "una gestión efectiva

de la salud en el trabajo no solo mejora la salud y el bienestar de los empleados, sino que también contribuye a la sostenibilidad y competitividad de la organización" (APHA, 2021). En la SIT, la gestión de la salud en el trabajo es clave para asegurar un ambiente de trabajo donde los empleados puedan alcanzar su máximo potencial.

2.5.5 PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES

La psicología del trabajo y las organizaciones se enfoca en el estudio del comportamiento humano en el entorno laboral y cómo este influye en la dinámica organizacional. Este campo ha evolucionado para abordar temas como la motivación, el liderazgo, y la satisfacción laboral. Santos y Ruiz (2019) destacan que "la psicología del trabajo y las organizaciones permite entender mejor las necesidades de los empleados y cómo estas pueden ser atendidas para mejorar el rendimiento y la satisfacción en el trabajo." La implementación de unidades de psicología en la SIT está directamente relacionada con la aplicación de estos principios para mejorar la experiencia laboral de sus empleados.

2.5.6 ERGONOMÍA LABORAL

La ergonomía laboral es la disciplina que estudia la adecuación del entorno de trabajo a las capacidades y limitaciones físicas y psicológicas del trabajador. Según la Asociación Internacional de Ergonomía (IEA), "la ergonomía tiene como objetivo optimizar el bienestar del ser humano y el rendimiento global del sistema mediante el diseño adecuado de las tareas, herramientas y entornos de trabajo" (IEA, 2020). La ergonomía no solo se enfoca en la prevención de lesiones físicas, sino también en la creación de un ambiente de trabajo que minimice la fatiga mental y el estrés, aspectos que son fundamentales para el bienestar de los empleados en la SIT.

2.5.7 PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL

Los programas de salud ocupacional son iniciativas que buscan promover la salud y seguridad de los trabajadores a través de la prevención de enfermedades laborales y la promoción de un estilo de vida saludable. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), "los programas de salud ocupacional son esenciales para la prevención de riesgos laborales y para promover un ambiente de trabajo saludable" (OMS, 2019). Estos programas, cuando se implementan en la SIT, están diseñados para abordar tanto la salud física como mental de los empleados, asegurando que reciban atención médica oportuna y que se adopten medidas preventivas para evitar enfermedades relacionadas con el trabajo.

2.5.8 ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO

Las estrategias de intervención psicológica en el trabajo incluyen un conjunto de técnicas y métodos utilizados para abordar problemas emocionales y mentales que afectan el rendimiento laboral. Estas estrategias pueden incluir desde la terapia cognitivo-conductual hasta el asesoramiento en la gestión del estrés. Según Fernández y Martínez (2020), "la intervención psicológica en el trabajo es clave para mejorar el bienestar emocional de los empleados y para prevenir el desgaste profesional o burnout." En la SIT, la implementación de estas estrategias es fundamental para crear un ambiente de trabajo donde los empleados puedan manejar el estrés y las presiones laborales de manera efectiva.

2.5.9 EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA SALUD EN LA PRODUCTIVIDAD

La evaluación del impacto de la salud en la productividad se refiere al análisis de cómo la salud física y mental de los empleados influye en su rendimiento laboral. Estudios recientes han demostrado que los problemas de salud no tratados pueden llevar a una disminución significativa de la productividad, así como a un aumento del ausentismo y la rotación de personal. Según Pérez y Gómez (2021), "una evaluación adecuada del impacto de la salud en la productividad permite a las organizaciones identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas para mantener un alto nivel de desempeño laboral." En la SIT, esta evaluación es parte integral del diseño de programas de salud ocupacional que buscan maximizar la productividad y el bienestar de los empleados.

2.5.10 CULTURA ORGANIZACIONAL Y SALUD EN EL TRABAJO

La cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y comportamientos que caracterizan a una organización y que influyen en la manera en que los empleados perciben y experimentan su trabajo. La salud en el trabajo no puede ser considerada de manera aislada, ya que está profundamente influenciada por la cultura organizacional. Según Schein (2017), "la cultura organizacional puede ser un factor determinante en la salud y bienestar de los empleados, ya que define las normas y expectativas sobre cómo deben comportarse y cómo se deben cuidar a sí mismos." En la SIT, fomentar una cultura que valore la salud y el bienestar de los empleados es esencial para la implementación exitosa de unidades de enfermería y psicología.

2.6 TEORÍA DE LA SALUD OCUPACIONAL

La Teoría de la Salud Ocupacional, respaldada por organizaciones internacionales como la

Organización Internacional del Trabajo. 2013(OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), subraya la importancia de mantener la salud física y mental de los trabajadores. Esta teoría sostiene que un entorno laboral saludable no solo mejora el bienestar individual de los empleados, sino que también incrementa la productividad y eficiencia de la organización,

2.6.1 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA SALUD OCUPACIONAL

- Prevención de Riesgos Laborales: La prevención de accidentes y enfermedades laborales es esencial para asegurar un entorno de trabajo seguro. Esto incluye la identificación de riesgos, la implementación de medidas preventivas y la promoción de una cultura de seguridad. (2013) (OIT).
- Promoción de la Salud: La promoción de la salud en el trabajo implica iniciativas para mejorar la salud general de los empleados, como programas de bienestar, actividades físicas, y apoyo psicológico. (OMS). (2010).
- Enfoque Integral: La salud ocupacional debe considerarse de manera integral, abarcando tanto la salud física como la mental. Esto incluye el manejo del estrés, la prevención de trastornos psicológicos y el fomento de un ambiente laboral positivo. (2011) (OIT).

2.6.2 SITUACIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL EN HONDURAS

En Honduras, la legislación laboral incluye disposiciones específicas sobre la salud ocupacional. El Código del Trabajo de Honduras establece que los empleadores deben proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para sus empleados.

- Marco Legal: El Código del Trabajo de Honduras y el Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo establecen las obligaciones de los empleadores en cuanto a la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud. (1959). "Código del Trabajo de Honduras." Decreto No. 189.
- Instituciones de Apoyo: El Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) son las principales instituciones encargadas de velar por la salud ocupacional en el país. Estas instituciones ofrecen programas y servicios destinados a mejorar las condiciones de trabajo y la salud de los empleados. (IHSS). (2018). "Informe Anual de Salud Ocupacional."

- Desafíos y Oportunidades: A pesar de los avances, Honduras enfrenta desafíos significativos en la implementación efectiva de políticas de salud ocupacional. La falta de recursos, la insuficiente cobertura de los programas de salud y la escasa concientización sobre la importancia de la salud mental en el trabajo son algunos de los obstáculos a superar. (2020). (STPS). "Diagnóstico de la Salud Ocupacional en Honduras

2.7 MODELOS Y TEORÍAS RELEVANTES

2.7.1 MODELO DE ATENCIÓN INTEGRAL

El Modelo de Atención Integral, propuesto por Córdova (2020), sostiene que un enfoque holístico hacia la salud en el lugar de trabajo mejora la gestión de emergencias y problemas de salud menores. Este modelo aboga por la integración de servicios médicos y psicológicos, permitiendo una atención continua que aborda tanto necesidades inmediatas como preventivas.

2.7.2 MODELO DE BIENESTAR LABORAL

El Modelo de Bienestar Laboral, descrito por Vázquez (2018), enfatiza que un entorno laboral saludable se basa en la integración de recursos médicos adecuados, apoyo psicológico y una cultura de prevención. Este modelo subraya la importancia de ofrecer servicios médicos internos como una manera de promover el bienestar general y la productividad de los empleados.

2.7.3 TEORÍA DEL APOYO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

La Teoría del Apoyo Psicológico en el Trabajo, desarrollada por Salgado (2019), argumenta que el apoyo psicológico y la atención médica en el lugar de trabajo son esenciales para el bienestar emocional y la productividad. La presencia de unidades de atención médica y psicológica permite a los empleados recibir el apoyo necesario para manejar el estrés y otros problemas emocionales.

2.7.4 RETOS Y DESAFÍOS EN LA IMPLEMENTACIÓN EN HONDURAS

Aunque la normativa nacional establece la necesidad de unidades de salud en el trabajo, existen varios desafíos en su implementación. Hernández y López (2023) señalan la falta de recursos y personal capacitado como las principales barreras. Además, muchas empresas no siguen un modelo integral de atención, lo que limita la efectividad de las unidades de salud.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Honduras (2023) destaca que la falta de supervisión y cumplimiento de la normativa existente es otro desafío significativo. La falta de inversión en infraestructura y capacitación también contribuye a la ineficacia de las unidades de salud laboral.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

En este capítulo III, exploramos el enfoque metodológico que guía nuestra investigación sobre la viabilidad de incorporar unidades de enfermería y psicología en la Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental en San Pedro Sula. Describimos cómo seleccionamos los métodos y técnicas que aseguran la precisión y relevancia de nuestros hallazgos. Abordamos la operacionalización de variables, el diseño de la investigación y el enfoque mixto elegido para capturar una visión completa y matizada del impacto potencial de estas unidades en la salud y bienestar de los empleados. Este enfoque metodológico está diseñado para ofrecer resultados claros y útiles que respalden decisiones informadas y efectivas para mejorar el entorno laboral.

3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA

La congruencia metodológica se refiere a la coherencia interna que debe existir entre todos los elementos del proceso de investigación, asegurando que los objetivos, preguntas de investigación, métodos y técnicas de recolección de datos estén alineados. Esta alineación es esencial para garantizar que los resultados obtenidos sean válidos, fiables y representen con precisión el fenómeno estudiado. Al mantener una congruencia metodológica, se logra que cada componente del estudio contribuya de manera efectiva al logro de los objetivos, permitiendo que las conclusiones sean aplicables y relevantes dentro del contexto del estudio (Hernández y Mendoza,2018).

3.1.1 MATRIZ METODOLÓGICA

La matriz metodológica es una estructura esencial en la investigación, que organiza y alinea de manera sistemática los elementos clave del estudio, como los objetivos, las preguntas de investigación, las variables, los métodos y las herramientas utilizadas. Esta herramienta permite que el proceso de investigación se desarrolle de manera coherente, asegurando que cada componente contribuya directamente al logro de los objetivos planteados. Al utilizar una matriz metodológica, se facilita la planificación y ejecución de estudio, garantizando que la recolección y análisis de datos se realicen con rigor y precisión. Además, esta estructura proporciona una guía clara para interpretar y aplicar los resultados obtenidos, lo que fortalece la validez y aplicabilidad de los hallazgos en el contexto específico del estudio. La matriz metodológica, por tanto, es un recurso fundamental para asegurar la integridad y coherencia de la investigación desde su inicio

hasta su conclusión.

Tabla 1 Matriz Metodológica

ESTUDIO DE PREFACTIBILIDAD PARA IMPLEMENTAR UNIDADES DE ENFERMERÍA Y PSICOLOGÍA EN LA SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE.					
Preguntas de Investigación	Objetivo	Metodología	Instrumentos	VARIABLES	Dimensión
¿Cómo impacta la implementación de unidades de enfermería y psicología en la salud y productividad de los empleados?	Implementar unidades de enfermería y apoyo psicológico en la Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental, mediante la evaluación de la necesidad existente, para mejorar la salud y productividad de sus empleados y obtener un ambiente laboral más saludable y eficiente.	Mixta (Cualitativa y Cuantitativa)	Entrevistas, Encuestas.	Salud de los empleados, Productividad	Salud Integral, Productividad
¿Cuáles son los niveles actuales de estrés y ausentismo entre los empleados?	Diagnosticar los niveles actuales de estrés y ausentismo entre los empleados.	Mixta (Cualitativa y Cuantitativa)	Entrevistas, Encuestas.	Niveles de Estrés, Tasas de Ausentismo.	Estrés, Ausentismo.
¿Qué beneficios específicos se pueden esperar de la implementación de unidades de enfermería y apoyo psicológico en términos de salud integral y productividad de los empleados?	Analizar los beneficios potenciales de la implementación de unidades de enfermería y apoyo psicológico.	Mixta (Cualitativa y Cuantitativa)	Entrevistas, Encuestas.	Beneficios de Salud, Productividad esperada.	Salud integral, Productividad.

¿Qué costos y recursos son necesarios para la implementación efectiva de estas unidades dentro de la Secretaría de Infraestructura y Transporte?	Determinar los recursos y costos necesarios para la implementación efectiva de las unidades de enfermería y apoyo psicológico.	Mixta (Cualitativa y Cuantitativa)	Entrevistas, Encuestas.	Costos de implementación, Recursos necesarios.	Costos, Recursos.
¿Qué impacto tiene la ausencia de estas unidades en la percepción del ambiente laboral de los empleados?	Evaluar el impacto de la ausencia de estas unidades en la percepción del ambiente laboral por parte de los empleados.	Mixta (Cualitativa y Cuantitativa)	Entrevistas, Encuestas.	Percepción del ambiente laboral, Satisfacción de los empleados.	Ambiente laboral, Satisfacción.

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

3.1.2 ESQUEMA DE VARIABLES DE ESTUDIO

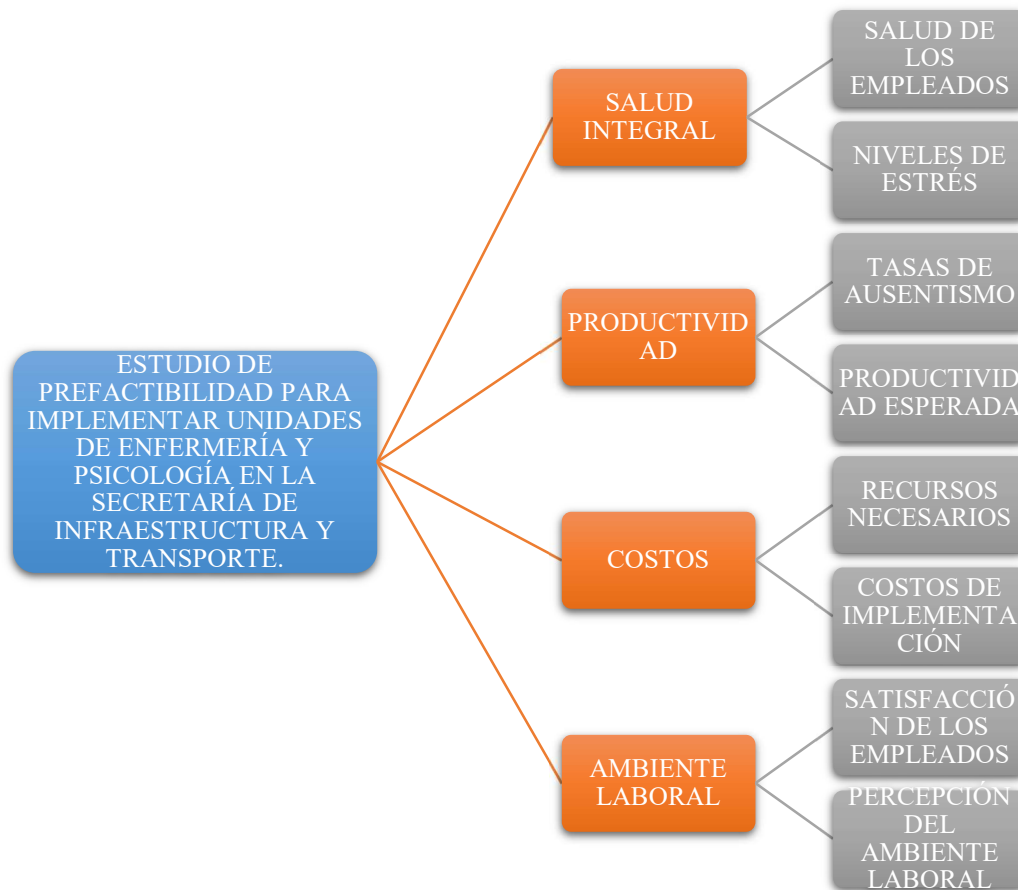


Figura 1 Esquema de Variables De Estudio

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

3.1.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 2 Operacionalización de las variables.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems
Salud de los Empleados	La salud de los empleados es el estado general de bienestar físico, mental y social que les permite realizar sus tareas de manera efectiva y productiva" (Organización Mundial de la Salud, 2020).	Se mide a través de encuestas autoadministradas que evalúan la salud física y mental de los empleados, junto con un análisis de los registros de ausentismo laboral. Se utiliza una escala Likert para evaluar la salud general.	Salud Integral	Frecuencia de Enfermedades
				Niveles de Estrés
				Satisfacción Laboral
Productividad	La productividad en el trabajo se refiere a la eficiencia con la que se alcanzan los resultados esperados utilizando los recursos disponibles" (Organización Internacional del Trabajo, 2019).	Se evalúa mediante indicadores de rendimiento laboral, incluyendo la cantidad de tareas completadas, la calidad del trabajo y el cumplimiento de plazos. Los datos se recopilan a través de evaluaciones periódicas.	Productividad	Número de proyectos completados
				Calidad del trabajo
				Cumplimiento de plazos
Niveles de Estrés	El estrés laboral es la respuesta fisiológica y psicológica que experimentan los empleados cuando las demandas del trabajo superan su capacidad para enfrentarlas" (Asociación Americana de Psicología, 2020).	Se mide utilizando la Escala de Estrés Percibido (PSS) y encuestas sobre la carga de trabajo. Los resultados se categorizarán para un análisis cuantitativo más detallado.	Salud Integral	Puntuaciones en la Escala de Estrés Percibido
				Percepción de la carga de trabajo
				Indicadores de bienestar emocional
Costos de Implementación	Los costos de implementación incluyen todos los recursos financieros necesarios para establecer y mantener un proyecto o iniciativa dentro de una organización"	Se analiza a través de un desglose de costos fijos (como infraestructura y equipamiento) y variables (salarios y suministros). Se utilizan indicadores financieros para evaluar la	Costos	Inversión inicial en infraestructura
				Presupuesto mensual para salarios
				Costos de Mantenimiento

	(Hernández y López, 2023).	viabilidad económica del proyecto.		
Percepción del Ambiente Laboral	La percepción del ambiente laboral es la evaluación subjetiva de los empleados sobre su entorno de trabajo, que incluye factores como la seguridad, el apoyo de la gerencia y las oportunidades de crecimiento" (García & López, 2018).	Se evalúa mediante encuestas de satisfacción laboral que examinan diversos aspectos del ambiente de trabajo. Los resultados se analizan utilizando un índice que refleja la percepción global de los empleados.	Ambiente Laboral	Seguridad en el trabajo
				Apoyo organizacional
				Satisfacción general con el entorno de trabajo

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

3.1.4 ENFOQUE Y MÉTODOS

3.1.4.1 ENFOQUE

El enfoque de la presente investigación es mixto, lo que significa que se combinan métodos cuantitativos y cualitativos para abordar el problema de investigación desde diferentes perspectivas. Este enfoque se elige con el propósito de obtener una comprensión más completa y profunda del fenómeno en estudio, ya que permite integrar la medición objetiva de datos con la exploración subjetiva de experiencias y percepciones.

El enfoque cuantitativo se utiliza para recopilar datos numéricos que pueden ser analizados estadísticamente. Este tipo de datos permite identificar patrones, relaciones y tendencias entre variables, proporcionando evidencia empírica que respalda las conclusiones del estudio. En este caso, se aplican encuestas para medir la salud de los empleados, los niveles de estrés y la productividad, entre otros aspectos.

Por otro lado, el enfoque cualitativo se enfoca en explorar y comprender las experiencias, percepciones y significados que los participantes atribuyen a sus vivencias laborales. Este enfoque es esencial para captar la complejidad del ambiente de trabajo y las dinámicas organizacionales que no pueden ser plenamente comprendidas a través de métodos cuantitativos. Las entrevistas semiestructuradas permiten explorar en profundidad estos aspectos, proporcionando un contexto rico y detallado a los datos cuantitativos recolectados.

La combinación de estos enfoques es lo que Creswell (2014) denomina como un "enfoque de métodos mixtos", que es ideal cuando se busca no solo cuantificar el fenómeno de estudio, sino

también entender los significados y percepciones detrás de los números. Este enfoque mixto garantiza que la investigación no solo sea robusta en términos de evidencia estadística, sino también rica en interpretaciones y significados contextuales.

3.1.4.2 ALCANCE

El alcance de la investigación es descriptivo. Este tipo de alcance se selecciona cuando el objetivo principal es describir con precisión las características y relaciones de un fenómeno sin intervenir o modificar su curso natural. En un estudio descriptivo, el investigador se centra en detallar cómo son las cosas en un momento dado, lo que permite establecer un diagnóstico claro de la situación actual.

En el contexto de la Secretaría de Infraestructura y Transporte, el alcance descriptivo es fundamental para entender cómo los empleados perciben su salud, el ambiente laboral, y cómo estos factores se relacionan con su productividad. Este enfoque permite no solo identificar los problemas actuales, sino también proporcionar una base sólida para futuras intervenciones o políticas que busquen mejorar el ambiente laboral.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), los estudios descriptivos son especialmente útiles en contextos donde se busca realizar un diagnóstico situacional que pueda servir de base para intervenciones posteriores o para estudios más detallados que exploren causalidades. En este estudio, el alcance descriptivo ayuda a pintar un cuadro claro y detallado de la situación actual en la institución, lo que es crucial para justificar la necesidad de implementar unidades de enfermería y apoyo psicológico.

3.1.4.3 DISEÑO

El diseño de la investigación es no experimental y transversal.

- **Diseño No Experimental:** En un diseño no experimental, el investigador observa los fenómenos tal como ocurren en su entorno natural, sin manipular las variables de estudio. Este tipo de diseño es adecuado cuando no es posible o no es ético modificar las condiciones bajo las cuales se presenta el fenómeno, y el interés principal es observar y describir las relaciones entre las variables. En este estudio, el diseño no experimental permite analizar cómo se relacionan la salud de los empleados, los niveles de estrés, y la productividad sin intervenir directamente en el ambiente de trabajo.
- **Diseño Transversal:** El diseño transversal implica la recolección de datos en un solo

punto en el tiempo. Esto permite obtener una "fotografía" de la situación actual en un momento específico, lo cual es útil para realizar diagnósticos y describir las condiciones presentes. En este estudio, se recopilan datos en un único momento, lo que facilita la comparación de diferentes variables y la identificación de relaciones entre ellas en un contexto específico y en un tiempo determinado.

Salkind (2010) señala que los diseños no experimentales y transversales son apropiados para estudios descriptivos y correlacionales, donde el interés principal es observar la relación entre variables en su estado natural. Este tipo de diseño es particularmente útil en estudios exploratorios y diagnósticos, donde se busca entender cómo están las cosas en un momento dado sin alterar las condiciones existentes.

3.1.4.4 MÉTODOS

En esta investigación se emplean dos métodos principales:

- Encuestas: Las encuestas se utilizan para recolectar datos cuantitativos de un amplio número de participantes. Este método permite obtener una visión general y estadísticamente significativa de las variables de interés. Los cuestionarios estructurados son diseñados para medir aspectos específicos como la salud de los empleados, los niveles de estrés y la productividad. Los datos recolectados a través de encuestas son analizados utilizando técnicas estadísticas que permiten identificar patrones, correlaciones y diferencias significativas entre diferentes grupos de empleados.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), las encuestas son un método eficaz para recolectar datos de un gran número de personas en un período corto de tiempo, lo que las convierte en una herramienta esencial en estudios descriptivos y correlacionales. En este estudio, las encuestas permiten cuantificar las percepciones y condiciones laborales de los empleados, proporcionando una base sólida para el análisis cuantitativo.

- Entrevistas: Las entrevistas cualitativas se utilizan para profundizar en las percepciones y experiencias de los empleados. A través de entrevistas semiestructuradas, se exploran temas como la percepción del ambiente laboral, el apoyo organizacional, y las razones detrás de ciertos comportamientos o actitudes en el trabajo. Este método cualitativo permite al investigador captar la riqueza y complejidad de las experiencias individuales,

que pueden complementar y contextualizar los datos cuantitativos recolectados a través de encuestas.

Bryman (2012) destaca que las entrevistas son una herramienta poderosa para explorar en profundidad temas que no pueden ser completamente capturados a través de métodos cuantitativos. En este estudio, las entrevistas permiten entender las dinámicas internas de la organización y las percepciones de los empleados, lo que es crucial para interpretar correctamente los datos numéricos y proporcionar recomendaciones contextualizadas.

3.1.4.5 INSTRUMENTOS

Los instrumentos utilizados en esta investigación incluyen:

- Cuestionarios: Para las encuestas, se utilizan cuestionarios estructurados que permiten medir de manera estandarizada variables clave como la salud de los empleados, la productividad y la percepción del ambiente laboral. Los cuestionarios están diseñados con preguntas cerradas, utilizando escalas de Likert, que facilitan la cuantificación y el análisis estadístico de los datos. La estructura del cuestionario garantiza la recolección de datos relevantes y comparables entre los diferentes participantes, lo que es esencial para el análisis cuantitativo.
- Guías de Entrevista: Para las entrevistas cualitativas, se utilizan guías de entrevista semiestructuradas que permiten explorar en profundidad las percepciones y experiencias de los empleados. Las guías están diseñadas para asegurar que se cubran todos los temas relevantes, al mismo tiempo que permiten flexibilidad para indagar más a fondo en las respuestas de los participantes. Esta estructura permite capturar tanto los aspectos generales como los detalles específicos que pueden ser cruciales para la interpretación del fenómeno estudiado.

Bryman (2012) sugiere que la selección de instrumentos debe estar alineada con los objetivos de la investigación, asegurando que los datos recolectados sean pertinentes y útiles para responder a las preguntas de investigación planteadas. En este estudio, la combinación de cuestionarios estructurados y guías de entrevista semiestructuradas asegura una recolección de datos rica y robusta, que permite tanto un análisis estadístico como una interpretación cualitativa profunda.

3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación es un componente esencial que determina la estructura y metodología del estudio. En esta investigación, se ha optado por un diseño no experimental y transversal, que se alinea con los objetivos de describir y analizar las condiciones actuales en la Secretaría de Infraestructura y Transporte, sin intervenir directamente en las variables de estudio.

El diseño no experimental se caracteriza por la observación de las variables tal como se presentan en su entorno natural, sin la manipulación por parte del investigador. Este tipo de diseño es apropiado cuando se busca entender las relaciones y características de un fenómeno en su contexto real. En este estudio, las variables como la salud de los empleados, los niveles de estrés, la productividad y la percepción del ambiente laboral se observan sin alterarlas, lo que permite obtener una imagen precisa de la situación actual.

Según Salkind (2010), los estudios no experimentales son ideales cuando el investigador no tiene control sobre las variables independientes y desea estudiar las relaciones entre ellas tal como ocurren naturalmente. Este diseño permite una observación objetiva y directa de las condiciones laborales, facilitando la recolección de datos relevantes sin la introducción de sesgos derivados de la manipulación experimental.

El diseño transversal implica la recolección de datos en un solo punto en el tiempo, proporcionando una fotografía de la situación en un momento específico. Este diseño es útil para estudios descriptivos y correlacionales, donde el objetivo es entender la relación entre variables en un contexto específico y en un momento determinado.

En esta investigación, el diseño transversal permite analizar cómo se relacionan las variables de salud, estrés, productividad y percepción del ambiente laboral en la actualidad, sin necesidad de realizar un seguimiento a lo largo del tiempo. Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que los estudios transversales son adecuados cuando se busca identificar patrones y relaciones entre variables en una población específica en un tiempo determinado.

La elección de un diseño no experimental y transversal se justifica por la naturaleza descriptiva del estudio y la necesidad de obtener datos precisos sobre las condiciones actuales en la Secretaría de Infraestructura y Transporte. Este diseño permite identificar y describir las relaciones entre las variables clave sin intervenir en el entorno, lo que es esencial para proporcionar un diagnóstico claro y objetivo de la situación laboral.

Además, este diseño es consistente con el enfoque mixto de la investigación, que combina datos cuantitativos y cualitativos para ofrecer una visión integral del fenómeno estudiado. La recolección de datos en un solo punto en el tiempo facilita la integración de los diferentes tipos de datos, permitiendo una interpretación más completa y contextualizada.

Si bien el diseño no experimental y transversal ofrece numerosas ventajas, también presenta ciertas limitaciones. Una de las principales limitaciones es que este tipo de diseño no permite establecer relaciones causales definitivas entre las variables. Debido a que los datos se recolectan en un solo momento, no es posible observar cómo cambian las variables a lo largo del tiempo ni cómo interactúan entre sí en diferentes contextos.

No obstante, estas limitaciones son mitigadas en gran medida por el enfoque descriptivo de la investigación, que se centra en identificar y describir las condiciones actuales más que en establecer causalidades. Además, la combinación de datos cuantitativos y cualitativos permite una comprensión más rica y matizada del fenómeno estudiado, compensando la falta de longitudinalidad en el diseño.

3.2.1 POBLACIÓN

La población de este estudio se refiere a los empleados de la Secretaría de Infraestructura y Transporte (SIT) de la Regional Noroccidental en San Pedro Sula, Honduras. Este grupo incluye a todo el personal que actualmente trabaja en las distintas unidades de la SIT, cuya suma total alcanza 150 empleados. Estos individuos, al compartir un entorno laboral común y enfrentarse a desafíos similares en términos de salud y bienestar, representan el universo ideal para estudiar la viabilidad de implementar unidades de enfermería y apoyo psicológico.

El término población en investigación se utiliza para describir el conjunto total de elementos o personas que comparten características comunes y que son objeto de estudio. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la población "está conformada por el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (p. 174). En este caso, la población está claramente definida y delimitada, permitiendo un análisis exhaustivo y riguroso. Dada la naturaleza y objetivos del estudio, se han considerado todos los empleados de la SIT como parte integral de la investigación, ya que sus experiencias y condiciones laborales aportarán información crítica para el análisis.

La Secretaría de Infraestructura y Transporte Noroccidental se compone de diversas

unidades, cada una con roles y responsabilidades específicas, lo que permite un análisis diverso y representativo de las condiciones laborales. Como mencionan Sampieri, Collado y Lucio (2014), "una población es un conjunto finito o infinito de elementos que presentan una característica común" (p. 200), y en este contexto, la SIT refleja una variabilidad en las funciones y necesidades de salud entre los empleados.

Tabla 3 Población por unidades

No.	Unidad	Puesto	Empleados
1	Dirección General	Administrativo/Técnico	1
2	Centro de Estudio del Valle de Sula	Administrativo/Técnico	24
3	Unidad Técnica Ejecutora del Valle de Sula	Administrativo/Técnico	16
4	Laboratorio de Suelos y Topografía	Técnico	14
5	Recursos Humanos	Administrativo	8
6	Unidad de Combustible y Vehículos	Administrativo	2
7	Unidad de Bienes	Administrativo	4
8	Mantenimiento	Administrativo	8
9	Unidad de Puentes	Técnico	4
10	Unidad de Carreteras	Administrativo/Técnico	15
11	Limpieza	Administrativo	10
12	Guardias	Administrativo	12
13	Administración de Bodega	Administrativo	3
14	Motoristas	Administrativo	12
15	Taller de Reparación de Vehículos	Administrativo	12
16	Asistentes/secretarias	Administrativo	5
Total			150

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

3.2.3 MUESTRA

La muestra en una investigación se refiere a un subconjunto de individuos seleccionados de la población total, quienes participan en el estudio para proporcionar datos que permitan hacer inferencias sobre toda la población. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), "una muestra es un subconjunto representativo de una población que se selecciona para estudiar un fenómeno" (p. 176). En este estudio, la muestra se ha diseñado para representar de manera precisa y confiable a los 150 empleados de la Secretaría de Infraestructura y Transporte (SIT) en la Regional Noroccidental de San Pedro Sula.

Para garantizar que la muestra refleje las características y la diversidad de la población, se

ha aplicado un muestreo probabilístico aleatorio simple, el cual permite que cada individuo de la población tenga la misma probabilidad de ser seleccionado. Este tipo de muestreo es especialmente útil para evitar sesgos y asegurar la validez de las conclusiones obtenidas del estudio (Sampieri, Collado & Lucio, 2014).

3.2.4 TÉCNICAS DE MUESTREO

Para la presente investigación, se aplicará un método de muestreo probabilístico aleatorio simple. Este enfoque se caracteriza por dar a cada miembro de la población la misma probabilidad de ser seleccionado, lo que asegura una muestra representativa de los empleados de la Secretaría de Infraestructura y Transporte (SIT) de la Regional Noroccidental en San Pedro Sula. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), "el muestreo aleatorio simple es un procedimiento en el cual todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados para formar parte de la muestra" (p. 205). Este método es especialmente útil en estudios que requieren una representación precisa y sin sesgos de la población total.

Para la presente investigación, se aplicará un método de muestreo probabilístico aleatorio simple. Este enfoque se caracteriza por dar a cada miembro de la población la misma probabilidad de ser seleccionado, lo que asegura una muestra representativa de los empleados de la Secretaría de Infraestructura y Transporte (SIT) de la Regional Noroccidental en San Pedro Sula. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), "el muestreo aleatorio simple es un procedimiento en el cual todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados para formar parte de la muestra" (p. 205). Este método es especialmente útil en estudios que requieren una representación precisa y sin sesgos de la población total.

El muestreo probabilístico se basa en la aleatoriedad como principio fundamental para la selección de la muestra, permitiendo que las conclusiones derivadas del estudio sean generalizables al conjunto de la población. Cea D'Ancona (2004) afirma que "el muestreo probabilístico garantiza la representatividad y permite la inferencia estadística" (p. 90). En este caso, se calcula el tamaño de la muestra que asegure resultados confiables, basado en un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

El método de muestreo aleatorio simple se selecciona debido a su simplicidad y eficiencia en la aplicación. Como mencionan Sampieri, Collado y Lucio (2014), "la simplicidad del muestreo aleatorio simple lo convierte en una opción preferida para estudios en los que la población es

homogénea y bien definida" (p. 178). Esta técnica es adecuada para la investigación en la SIT, donde se busca obtener datos representativos y confiables que permitan analizar la viabilidad de implementar unidades de enfermería y apoyo psicológico.

$$n = \frac{PQZ^2N}{PQZ^2 + e^2N}$$

Tabla 4. Variables de Forma Categórica

VARIABLES	DESCRIPCIÓN	DATOS
Z	Nivel de Confianza del 95% (según tabla Z)	1.96
P	Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado	0.8
Q	Porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado	0.2
N	Tamaño del universo finito	150
e	Error de estimación máximo esperado	0.05

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Al calcular el tamaño de la muestra, se considera el total de empleados de la Secretaría de Infraestructura y Transporte (SIT) en la Regional Noroccidental de San Pedro Sula, que asciende a 150 personas. Aplicando la fórmula de muestreo probabilístico aleatorio simple, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, se establece que el tamaño mínimo de la muestra requerida es de 94 encuestas. Este tamaño de muestra es suficiente para garantizar que los resultados del estudio sean representativos y confiables, permitiendo hacer inferencias válidas sobre la población total de la institución.

3.3 TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS

3.3.1 TÉCNICAS

3.3.1.1 ENTREVISTA

La entrevista se utiliza como una técnica cualitativa clave para explorar en profundidad las percepciones, experiencias y expectativas de los empleados de la Secretaría de Infraestructura y Transporte (SIT) en la Regional Noroccidental de San Pedro Sula. Esta técnica permite recopilar información detallada y contextualizada sobre el impacto potencial de la implementación de unidades de enfermería y apoyo psicológico, enfocándose en aspectos como el bienestar laboral, la

salud mental y la productividad. Las entrevistas se estructuran en torno a una serie de preguntas abiertas, diseñadas para obtener una comprensión integral de las necesidades de los empleados en relación con los servicios propuestos (Hernández Sampieri, 2018).

3.3.1.2 ENCUESTA

La encuesta se emplea como técnica cuantitativa para medir y cuantificar las variables asociadas al bienestar físico y mental, así como la percepción del entorno laboral entre los empleados de la SIT. Este instrumento se basa en preguntas cerradas, utilizando una escala de Likert, que permite evaluar aspectos como la satisfacción laboral, los niveles de estrés, y la percepción del apoyo institucional en materia de salud ocupacional. Las encuestas se distribuyen a una muestra representativa de la población trabajadora, asegurando que los datos recopilados sean representativos y fiables (Morales, 2019).

3.3.2 INSTRUMENTOS

Los instrumentos específicos diseñados para esta investigación incluyen:

- Guía de Entrevista Semiestructurada: Este instrumento está diseñado para guiar las entrevistas cualitativas, con preguntas adaptadas a las particularidades de cada grupo de empleados en la SIT. Las preguntas se centran en explorar la percepción sobre la infraestructura actual y la necesidad de implementar servicios de enfermería y apoyo psicológico, asegurando que se cubran todos los aspectos relevantes para la investigación.
- Encuesta Estandarizada: La encuesta se aplica a una muestra representativa de la población de empleados, y está compuesta por preguntas que permiten evaluar cuantitativamente las variables previamente identificadas, como el bienestar físico, el estrés laboral, y la percepción del entorno organizacional. Las respuestas se recogen en una escala de Likert, lo que facilita su posterior análisis estadístico (Creswell, 2014).

3.3.3 PROCEDIMIENTOS

- Primera Etapa: Recolección Cualitativa: Se realizan entrevistas semiestructuradas con empleados seleccionados de diversas unidades dentro de la SIT. Esta etapa cualitativa proporciona un entendimiento profundo y detallado de las necesidades de los empleados en cuanto a servicios de salud ocupacional, permitiendo identificar áreas críticas que requieren atención inmediata.

- Segunda Etapa: Recolección Cuantitativa: Posteriormente, se distribuyen encuestas estandarizadas a una muestra representativa de la población total de empleados. Esta etapa permite recopilar datos cuantitativos sobre variables clave, como el bienestar físico y mental, la satisfacción laboral y la percepción del entorno organizacional. Los datos recolectados se analizarán para identificar tendencias y correlaciones significativas que sustenten las conclusiones de la investigación.

3.4 FUENTES DE INFORMACIÓN

El presente estudio se fundamenta en una combinación de fuentes de información primarias y secundarias, las cuales son esenciales para la obtención de datos relevantes y actualizados que permiten evaluar la viabilidad de la implementación de unidades de enfermería y psicología en la Secretaría de Infraestructura y Transporte en la Regional Noroccidental. La integración de estas fuentes asegura una visión integral y contextualizada de la situación actual y los posibles beneficios de las intervenciones propuestas.

3.4.1 FUENTES PRIMARIAS

Las fuentes primarias de información se obtienen directamente de la Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental. Estas incluyen datos históricos sobre el estado de salud de los empleados, informes de ausentismo laboral, y registros de incidentes relacionados con problemas de salud física y mental en el lugar de trabajo. Además, se recopilarán datos a través de entrevistas y encuestas aplicadas a los empleados de las diferentes unidades de la SIT. Estas técnicas se diseñan para obtener una comprensión profunda de las percepciones, necesidades y expectativas de los empleados en relación con los servicios de enfermería y apoyo psicológico dentro de la institución.

Según Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014), el uso de fuentes primarias es esencial para obtener datos precisos y actualizados, lo que permite una evaluación realista y contextualizada de la situación estudiada.

3.4.2 FUENTES SECUNDARIAS

Las fuentes secundarias utilizadas en este estudio incluyen informes y publicaciones de entidades nacionales e internacionales relacionadas con la salud ocupacional y la infraestructura laboral. Entre las principales fuentes destacan los reportes del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) y el Instituto Nacional de Estadística (INE), que proporcionan datos relevantes sobre

las condiciones de salud y bienestar en los lugares de trabajo en Honduras.

Además, se consultan estudios y artículos publicados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que abordan la importancia de los servicios de salud y apoyo psicológico en el entorno laboral. Estas fuentes secundarias son fundamentales para contextualizar la necesidad y el impacto de implementar unidades de enfermería y psicología en la Secretaría de Infraestructura y Transporte, Regional Noroccidental, proporcionando un marco teórico y comparativo sólido para el análisis de los datos recolectados.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS

Se presenta el análisis de resultados de la investigación realizada. En este capítulo se interpretan los datos obtenidos a partir de los instrumentos de recolección de información utilizados, aplicando un análisis tanto cuantitativo como cualitativo. Esta sección busca brindar una comprensión profunda de los patrones y tendencias identificados en la información, vinculándolos con los objetivos planteados y proporcionando un contexto claro para la interpretación de los hallazgos. Asimismo, se incluye una discusión sobre la relevancia de los resultados en función de la problemática investigada, estableciendo comparaciones con estudios previos y teorías existentes.

2.2 INFORME DE PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El proceso de recolección de datos se lleva a cabo con el objetivo de obtener información relevante y precisa que permita evaluar la viabilidad de implementar unidades de enfermería y psicología en la Secretaría de Infraestructura y Transporte (SIT), Regional Noroccidental en San Pedro Sula. La metodología utilizada incluye tanto la aplicación de encuestas a los empleados de la Secretaría de Infraestructura y Transporte como entrevista a expertos en los temas de salud y bienestar laboral.

La recolección de datos se realiza en dos fases. En la primera fase, se desarrollan y aplican encuestas para obtener información cuantitativa sobre la salud, el bienestar y las percepciones de los empleados respecto a sus condiciones laborales. Las encuestas incluyen preguntas previamente depuradas para asegurar que no fueran repetitivas y que proporcionaran datos útiles y pertinentes para el análisis. Estas encuestas se distribuyen a todos los empleados de la SIT, logrando una tasa de respuesta significativa, lo cual contribuye a la representatividad de los resultados.

En la segunda fase, se desarrollan entrevistas semiestructuradas dirigidas a especialistas, incluyendo una doctora y dos psicólogos con experiencia en el área laboral. Estas entrevistas tienen como propósito obtener un punto de vista técnico y profundo sobre el impacto potencial de la implementación de unidades de enfermería y apoyo psicológico en la SIT. La participación de los especialistas permite enriquecer el análisis con perspectivas profesionales que complementan los resultados obtenidos a partir de las encuestas.

El proceso de recolección de datos se desarrolla de manera estructurada, asegurando la validez y la confiabilidad de los resultados. Las encuestas permiten identificar patrones y

tendencias generales entre los empleados, mientras que las entrevistas aportan una comprensión profunda de los aspectos cualitativos relacionados con la salud y el bienestar en el entorno laboral. Esta combinación de enfoques garantiza una visión integral que sustenta las conclusiones del presente estudio.

La recolección de datos se realiza mediante la integración de métodos cuantitativos y cualitativos, lo cual proporciona una base sólida para el análisis posterior. Esta metodología mixta permite capturar tanto las percepciones individuales de los empleados como las valoraciones técnicas de los especialistas, fortaleciendo la validez de los hallazgos y las conclusiones de la investigación.

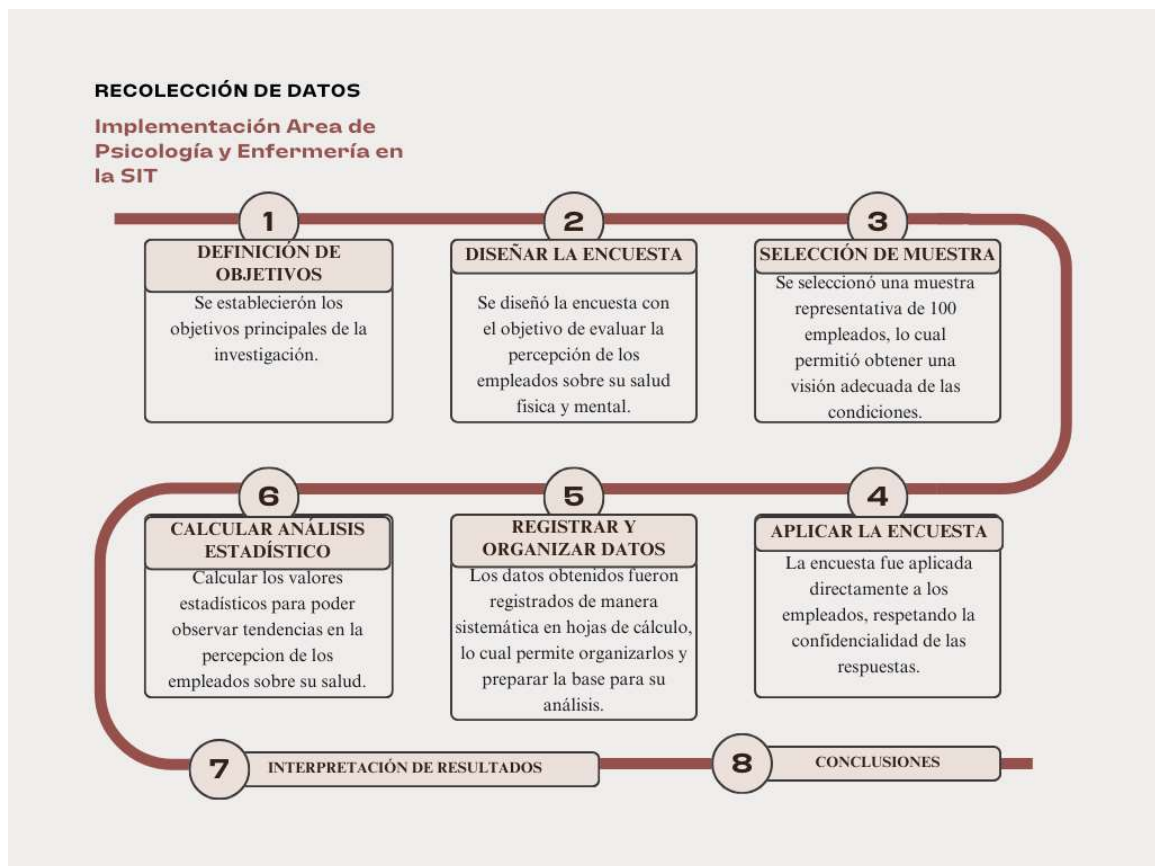


Figura 2 Diagrama Ilustrativo de procesos.

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

2.3 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LAS TÉCNICAS APLICADAS

Los resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada a los empleados de la Secretaría de Infraestructura y Transporte (SIT) y de las entrevistas realizadas a los especialistas se presentan y analizan en esta sección. La información se ilustra mediante gráficos y se contextualiza conforme a los objetivos del estudio, siguiendo una estructura lógica que permite interpretar los hallazgos más relevantes y su impacto en el proyecto.

2.3.2 RESULTADOS CUANTITATIVOS

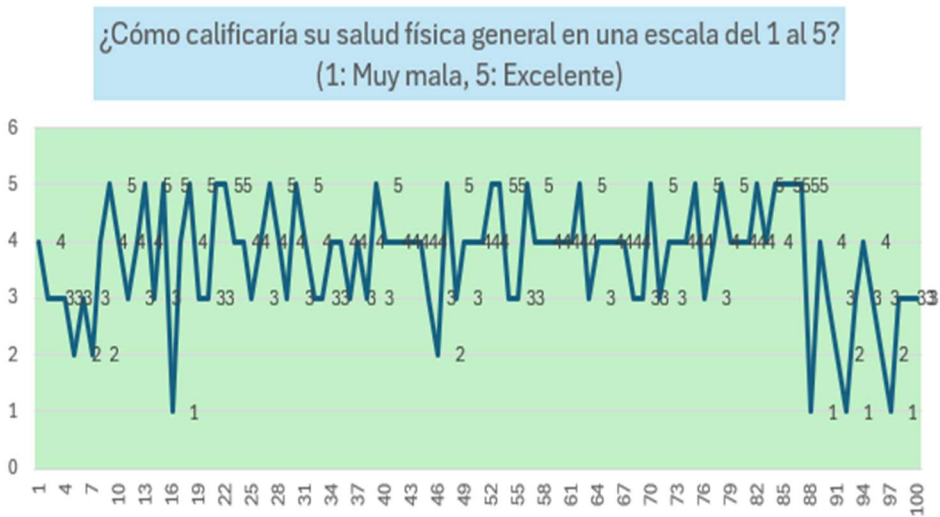


Figura 3 ¿Cómo calificaría su salud física general en escala del 1 al 5?

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

En la encuesta realizada para evaluar la salud física general de los empleados, se utilizan valores entre 1(muy mala) y 5(excelente). Los resultados muestran una distribución variada en la percepción de su salud física, con una media de 3.71, una mediana de 4, una moda de 4 y una desviación estándar de 0.99. Esto indica que la mayoría de los trabajadores consideran su estado de salud entre regular y bueno, con una tendencia hacia un puntaje de 4, lo cual sugiere que, en términos generales, los empleados perciben su salud de forma positiva, aunque existe una variabilidad en estas calificaciones.

El análisis de los resultados permite identificar oportunidades para mejorar el bienestar físico de los empleados, ya que un porcentaje significativo de respuestas se agrupa en valores inferiores a 4. La implementación de servicios de atención médica básica en el lugar de trabajo

podría ayudar a mejorar estos indicadores, proporcionando un acceso más cercano y rápido a servicios preventivos y correctivos, lo cual es una recomendación consistente con estudios realizados en organizaciones hondureñas que han observado mejoras significativas en la percepción de salud de los empleados tras la implementación de servicios de enfermería (Ministerio de Salud de Honduras, 2021, p. 92).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) sugiere que el acceso a servicios de salud dentro del ámbito laboral no solo incrementa la percepción de bienestar, sino que también contribuye a una mayor productividad y una menor tasa de ausentismos (OIT, 2020, p. 67). En este sentido, la introducción de unidades de enfermería y el fomento de hábitos saludables dentro de la Secretaría de Infraestructura y Transporte (SIT) podría impactar positivamente en la percepción de salud de los trabajadores, mejorando la calidad de vida laboral y el rendimiento general.

Además de los beneficios para la salud de los empleados, la creación de un entorno de apoyo de enfermería y psicológico en el lugar de trabajo puede tener un impacto positivo en la cultura organizacional.

Estudios han demostrado que cuando las organizaciones invierten en el bienestar de sus empleados, se produce un aumento en el sentido de pertenencia y en el compromiso hacia la empresa, generando una fuerza laboral más motivada y satisfecha (González y Ramírez, 2019, p. 45). Para la Secretaría de Infraestructura y Transporte (SIT), esta inversión en servicios de salud no solo contribuiría a mejorar la percepción de bienestar de los trabajadores, sino que también reduciría los costos asociados con el ausentismo y el bajo rendimiento debido a problemas de salud prevenibles. Implementar campañas de sensibilización sobre salud, junto con evaluaciones físicas regulares, puede fortalecer el bienestar general y mejorar la percepción que los empleados tienen sobre el apoyo de la organización hacia sus necesidades de salud.

En los últimos seis meses, ¿cuántas veces ha requerido atención médica por problemas relacionados con el trabajo?

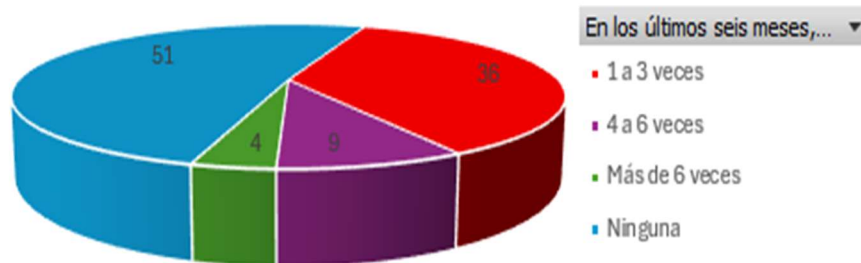


Figura 4. En los últimos seis meses, ¿cuántas veces ha requerido atención médica por problemas relacionados con el trabajo?

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Para evaluar la frecuencia con la que los empleados han requerido atención médica en los últimos seis meses, los resultados indican que el 51% de los encuestados no ha requerido atención alguna en los últimos seis meses, mientras que el 36% reporta haber necesitado atención médica de 1 a 3 veces. El 9% de los encuestados ha solicitado atención de cuatro a seis veces y el 4% lo ha hecho en más de seis ocasiones.

La moda es “ninguna”, es decir, no han requerido atenciones indica que este es el intervalo más frecuente en la muestra evaluada. Cabe destacar que también un alto porcentaje indica que en los últimos 6 meses han asistido de 1 a 3 veces lo cual representa el 36%. Estos resultados sugieren la necesidad de implementar medidas de prevención y apoyo a la salud de los empleados, incluyendo servicios de atención médica disponibles dentro del entorno laboral. Estudios en el ámbito de la salud laboral en Honduras han demostrado que proporcionar servicios de atención médica dentro del lugar de trabajo reduce significativamente la cantidad de atenciones externas necesarias y mejora la salud general de los empleados (Ministerio de Salud de Honduras, 2021, p. 56).

Estudios realizados por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras indican que la falta de acceso a atención médica oportuna puede llevar a la progresión de problemas de

salud menores hacia condiciones más serias que requieren intervenciones más costosas y más tiempo de recuperación (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, 2022, P. 35). Es por ello que, proporcionar servicios de salud en el lugar de trabajo resulta crucial para prevenir la evolución de estos problemas y fomentar un entorno laboral más saludable y productivo.

Para maximizar los beneficios de los servicios de salud en el lugar de trabajo, se debe realizar un análisis de patrones de salud entre los empleados, identificando las causas más frecuentes de atención médica, como problemas de ergonomía, estrés u otras condiciones relacionadas con el entorno. laborales.

Esto permitiría adaptar los servicios a las necesidades específicas de los trabajadores. Así como la ergonomía que adapta el trabajo a las personas, también es fundamental implementar una comunicación clara sobre estos servicios, asegurando que todos los empleados comprendan su disponibilidad y los beneficios de acceder a ellos, ya que una comunicación efectiva incrementa la participación en los programas de salud. Finalmente, aplicar encuestas periódicas de satisfacción y monitoreo permitirá ajustar los servicios de acuerdo con la retroalimentación de los empleados, fomentando así un entorno de autocuidado y bienestar sostenible a largo plazo.



Figura 5. ¿Cuál es el nivel de apoyo que siente por parte de la organización en cuantos a bienestar físico y mental?

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

El nivel de apoyo que los empleados sienten por parte de la Secretaría en cuanto a su bienestar físico y mental se obtuvo que el 32% de los encuestados consideran que no reciben ningún apoyo, el 29% perciben un apoyo moderado, el 27% consideran que es bajo, el 8% lo califican como alto y solo el 4% creen que el apoyo es muy alto. Estos resultados ponen de manifiesto que la percepción de apoyo organizacional hacia el bienestar de los empleados es predominantemente negativa o insuficiente, con un gran número de empleados que no sienten que haya un respaldo por parte de la institución.

El análisis estadístico indica una media de apoyo percibido de 2.3 en una escala de 1 a 5, mientras que la moda se encuentra en el valor denominado ninguno, lo cual resalta que esta es la percepción más frecuente entre los encuestados, la mediana se sitúa en un nivel de apoyo moderado, mientras que la desviación estándar es de 1.1, mostrando una variabilidad considerable en las respuestas.

Estos resultados subrayan la necesidad de realizar mejoras significativas en los programas de apoyo al bienestar físico y mental de los empleados. Estudios realizados por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras han demostrado que el apoyo organizacional en temas de salud y bienestar se correlaciona positivamente con una mayor satisfacción laboral y una menor rotación de personal (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, 2022, p. 39). Esto sugiere que la implementación de programas enfocados en la salud integral de los empleados podría tener un impacto positivo tanto en la satisfacción laboral como en la retención del talento dentro de la Secretaría de Infraestructura y Transporte (SIT).

Es fundamental destacar que la percepción negativa del apoyo organizacional en temas de bienestar físico y mental podría estar afectando no solo la satisfacción general de los empleados, sino también su desempeño y motivación. La falta de apoyo percibido puede generar sentimientos de desconfianza y desinterés, lo que a largo plazo puede traducirse en un ambiente laboral menos productivo y más propenso a problemas de salud mental y estrés. Además, la alta variabilidad en las respuestas refleja que, aunque algunos empleados sienten que el apoyo es adecuado, una proporción significativa considera que es insuficiente. Esto subraya la importancia de personalizar

y diversificar los programas de apoyo, considerando las diferentes necesidades de los empleados.

Otro aspecto relevante es la posibilidad de implementar programas preventivos de salud, tales como actividades físicas regulares, sesiones de bienestar emocional, o talleres educativos sobre manejo del estrés, que no solo beneficiarán la salud de los empleados, sino que también fortalecerán la percepción de apoyo.

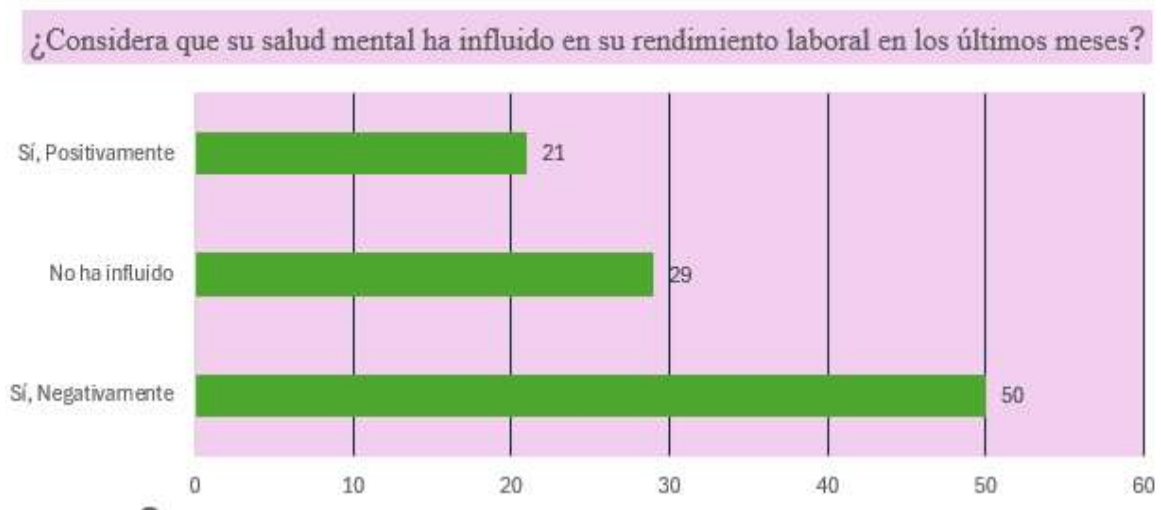


Figura 6 ¿Considera que su salud mental ha influido en su rendimiento laboral en los últimos meses?

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Según los resultados, un 50% de los empleados considera que su salud mental ha influido negativamente en su rendimiento laboral, mientras que un 29% cree que no ha tenido ningún impacto, un 21% de los encuestados indica que su salud mental ha influido positivamente. El análisis estadístico de los resultados de la encuesta revela una media de 2.08, lo que indica una tendencia hacia una percepción predominantemente negativa sobre el impacto de la salud mental en el rendimiento. La mediana se sitúa en la opción negativamente, lo cual muestra que la mayoría de los empleados perciben un efecto adverso. La desviación estándar es de 0.70, lo que indica dispersión baja en las respuestas de los empleados, destacando que la mayoría de las respuestas están relativamente cerca de la media en la percepción del impacto de la salud mental sobre el desempeño laboral.

Estudios realizados en Honduras destacan que el cuidado de la salud mental es un factor crítico para el rendimiento laboral y la productividad. Por ejemplo, la Secretaría de Salud de

Honduras ha señalado que el estrés laboral y la falta de apoyo psicológico contribuyen significativamente a la disminución del rendimiento en los lugares de trabajo, así como al aumento del ausentismo y la rotación de personal (Secretaría de Salud, 2022, p. 58). Esto coincide con los resultados obtenidos en la encuesta, donde se muestra un alto porcentaje de empleados que consideran que su salud mental afecta negativamente su rendimiento.

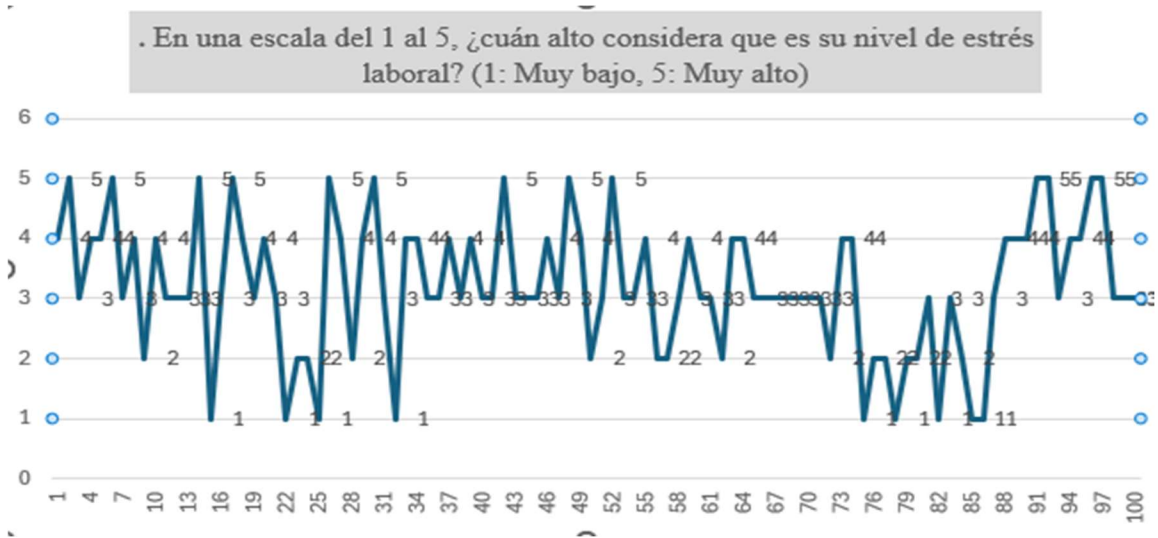


Figura 7. En escala del 1 al 5, ¿cuán alto considera que es su nivel de estrés laboral? (1: Muy bajo, 5: Muy alto).

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Se observa que una gran parte de los empleados percibe sus niveles de estrés laboral en rangos elevados, específicamente en 4 y 5, con una media de 3.32. esto indica que, en promedio los trabajadores enfrentan niveles significativos de estrés en sus labores diarias. La moda se sitúa en 3, lo cual muestra que la mayoría de los empleados coinciden en percibir el estrés en niveles moderados. La desviación estándar es de 1.18, cual indica una dispersión considerable en los niveles de estrés reportados por los empleados.

La evaluación de estos resultados sugiere que los altos niveles de estrés podrían estar relacionados con la falta de recursos de apoyo, tanto emocionales como laborales. Estudios realizados en el ámbito hondureño indican que el estrés laboral tiene un impacto directo sobre la salud de los empleados, así como sobre su rendimiento en las actividades cotidianas. Un estudio

de la Secretaría de Trabajo de Honduras evidencia que la falta de programas de manejo de estrés y el exceso de carga laboral son causas directas del deterioro del bienestar de los trabajadores, generando altos niveles de ausentismo y rotación (Secretaría de Trabajo, 2001, p. 63).

Provocando una precaria calidad del sueño de los colaboradores, lo cual se asocia con altos niveles de estrés laboral. Factores como el nivel jerárquico, la carga de trabajo y la antigüedad agravan esta situación, evidenciando la necesidad de programas internos que promuevan la gestión del tiempo y un mejor descanso. La implementación de políticas de apoyo y manejo del estrés contribuiría no solo al bienestar de los empleados, sino también a un entorno laboral más saludable.

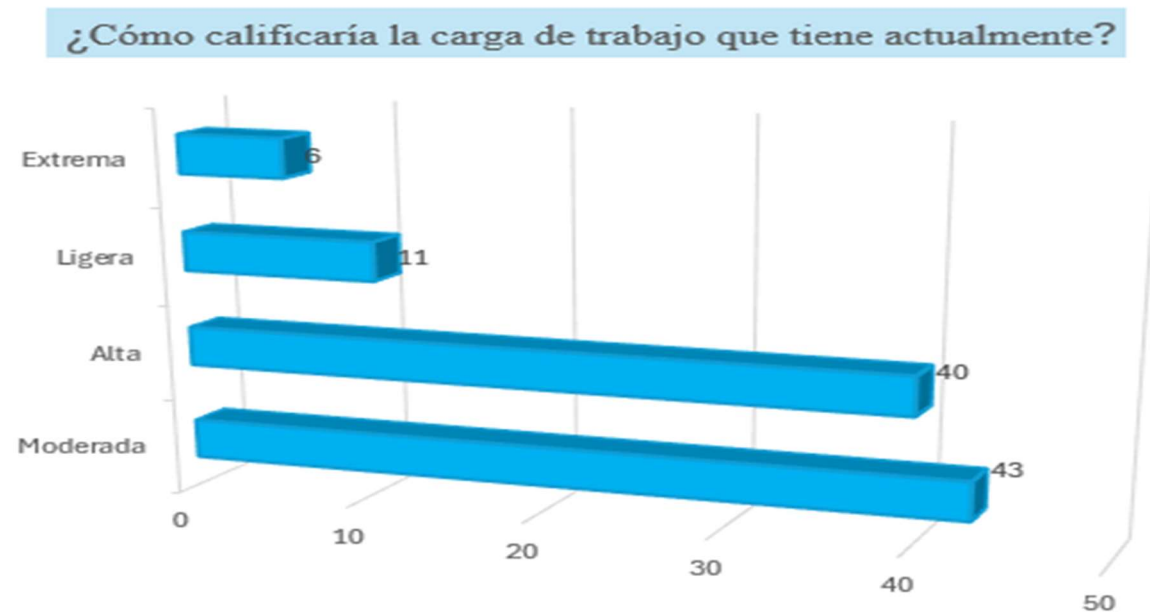


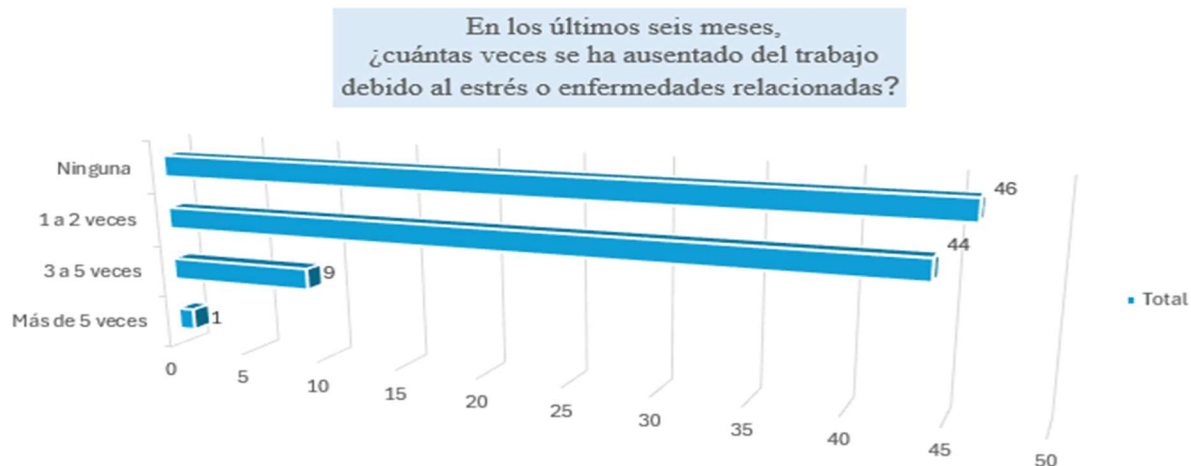
Figura 8. ¿Cómo calificaría la carga de trabajo que tiene actualmente?

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Se observa que el 43% de los empleados califican su carga de trabajo como moderada, mientras que el 40% la perciben como alta. Esto implica que más del 80% de los empleados sienten que tienen una carga significativa, ya sea moderada o alta. Un 11% la considera ligera y solo un 6% la percibe como extrema. La media de las respuestas es de 2.41, indicando una tendencia hacia una carga de trabajo alta, mientras que la moda se encuentra en 2 indicando que es moderada, lo cual refuerza que la mayoría de los empleados percibe un nivel de carga manejable, pero aun

demandante. La desviación estándar es de 0.76, lo cual sugiere cierta variabilidad en las respuestas.

El análisis de estos resultados indica que, aunque la mayoría de los empleados perciben una carga de trabajo manejable, un porcentaje significativo siente una carga alta. Esto podría deberse a la falta de recursos suficientes para repartir las responsabilidades de manera equitativa. En el ámbito nacional, un estudio realizado por el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) establece que una carga laboral elevada se asocia con un mayor nivel de estrés y disminución del rendimiento, además de influir negativamente en el balance entre la vida laboral y personal de los empleados (COHEP, 2021, p. 45). También para mejorar el equilibrio entre productividad y bienestar, es importante monitorear de forma continua la percepción de carga laboral y realizar ajustes en la distribución de tareas y recursos. Fomentar una cultura de comunicación abierta sobre la carga de trabajo y desarrollar habilidades de gestión del tiempo contribuiría a reducir el estrés y



mostraría el compromiso de la organización con la salud integral.

Figura 9. En los últimos seis meses, ¿Cuántas veces se ha ausentado del trabajo debido al estrés o enfermedades relacionadas?

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

En cuanto a las ausencias laborales debido al estrés o enfermedades relacionadas, los resultados muestran que el 46% de los empleados no se ha ausentado en los últimos seis meses. Un 44% reportó ausentarse entre una o dos veces, mientras que el 9% se ausentó entre tres y cinco veces, y solo un 1% informó ausencias mayores a cinco veces. La media de las respuestas se encuentra en 1.65, lo cual indica que la mayoría de los empleados ha tenido una baja frecuencia de

ausencias. La moda es “ninguna”, lo cual indica que la mayor parte de los empleados no ha faltado debido a estas razones. Sin embargo, la presencia de un porcentaje considerable que se ausenta hasta cinco veces muestra una problemática de salud laboral que debe ser abordada.

El nivel de ausentismo relacionado con problemas de salud mental o estrés laboral pone en evidencia la importancia de abordar las causas subyacentes. Según el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), el estrés laboral es una de las principales causas de ausentismo en el país, lo cual tiene un impacto significativo en la productividad y el costo de operación de las empresas (IHSS, 2021, p. 58). Estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indican que la falta de atención a las causas del estrés laboral y la falta de apoyo emocional dentro de la organización se asocian directamente con un incremento en el ausentismo, el cual repercute en la eficiencia y el bienestar general de los trabajadores (OIT, 2021, p. 72).

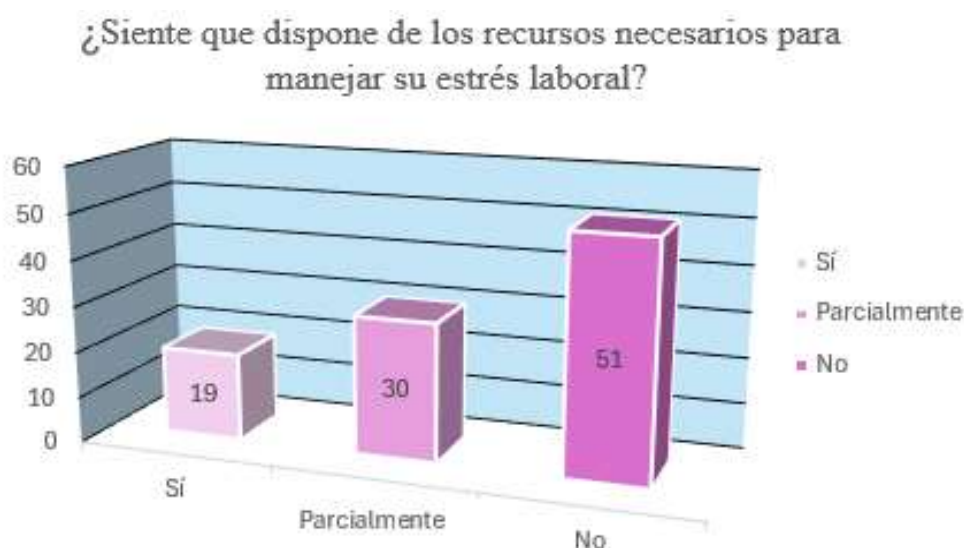


Figura 10. ¿Siente que dispone de los recursos necesarios para manejar su estrés laboral?

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Los resultados de esta pregunta muestran que el 51% de los empleados considera que no dispone de los recursos necesarios para manejar su estrés laboral, mientras que un 30% cree que dispone de recursos de manera parcial y solo el 19% siente que tiene los recursos suficientes. La media de las respuestas se encuentra en 2.32, lo cual indica una tendencia hacia una percepción negativa respecto a la disponibilidad de recursos. La moda es “NO”, lo cual destaca una percepción común entre los empleados de que la Secretaría no proporciona el apoyo necesario para manejar el

estrés. La desviación estándar de 0.77 muestra una variabilidad moderada en las respuestas, aunque la tendencia general apunta a una percepción de insuficiencia de recursos para manejar el estrés.

La carencia de recursos adecuados para manejar el estrés se refleja en la alta prevalencia de trabajadores que no se sienten apoyados. Esto coincide con estudios realizados en entornos laborales en Honduras, donde se ha observado que la falta de programas de apoyo para el manejo del estrés tiene un impacto negativo en la satisfacción y el rendimiento laboral (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Honduras, 2021, p. 44). A nivel global, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha señalado que el manejo efectivo del estrés en el lugar de trabajo está directamente relacionado con una reducción del ausentismo y una mejora en la productividad (OMS, 2020, p. 87).

La falta de recursos para manejar el estrés también impacta negativamente en la satisfacción y rendimiento de los empleados, generando desmotivación y aumentando el riesgo de agotamiento y rotación. Implementar programas de apoyo psicológico, talleres de manejo del estrés y canales de retroalimentación fortalecería el bienestar, alineándose con las recomendaciones de la OMS y promoviendo un entorno laboral saludable y productivo.

2.3.3 Resultados Cualitativos.

Tabla 5. Encuesta de análisis cualitativo.

Pregunta de encuesta	Opciones de respuesta	Respuesta Frecuente%	Impacto	Observaciones
1. ¿Cómo calificaría su salud física general en una escala del 1 al 5? (1: Muy mala, 5: Excelente)	1.Muy mala	La respuesta 4 con 40%	La mayoría percibe una salud física moderada.	Predomina una percepción de vulnerable salud física, pero hay margen de mejora.
	5.Excelente			
2. En los últimos seis meses, ¿cuántas veces ha requerido atención médica por problemas relacionados con el trabajo?	1 a 3 veces	La más frecuente: Ninguna con un 51%	Moderada incidencia de problemas de salud laboral.	Aunque el 49% restante podría indicar la necesidad de un monitoreo de condiciones de trabajo para reducir estos casos.
	4 a 6 veces			
	Más de 6 veces			
3. ¿Cuál es el nivel de apoyo que siente por parte de la organización en cuanto a su bienestar físico y mental?	Ninguno	Ninguno con un 32%	Percepción de falta de apoyo organizacional.	Un tercio siente ausencia de apoyo, lo que podría afectar el bienestar.
	Bajo			
	Moderado			
	Alto,			
	Muy alto.			
4. ¿Considera que su salud mental ha influido en su rendimiento laboral en los últimos meses?	Sí, negativamente;	Sí, negativamente con un 50%	Impacto directo en el rendimiento por factores mentales.	Alta influencia negativa de la salud mental en el rendimiento laboral.
	Sí, positivamente;			
	No ha influido			
5. En una escala del 1 al 5, ¿cuán alto considera que es su nivel de estrés laboral? (1: Muy bajo, 5: Muy alto)	1: Muy bajo	La respuesta 3 con un 38%	Nivel moderado de estrés, pero es considerable si los 2 tercios está en 4 y 5.	Estrés presente, generalmente va relacionado con la carga laboral.
	5: Muy alto			
6. ¿Cómo calificaría la carga de trabajo que tiene actualmente?	Ligera	Moderada con un 43%	La carga de trabajo es manejable, pero podría mejorar.	La mayoría indica una carga de trabajo moderada, pero hay un 40% que percibe alta.
	Moderada			
	Alta			
	Extrema.			

7. En los últimos seis meses, ¿cuántas veces se ha ausentado del trabajo debido al estrés o enfermedades relacionadas?	1 a 3 veces.	La más frecuente; Ninguna con 46%	Ausencias moderadas por estrés.	El porcentaje restante sugiere que existen factores que están afectando la salud de algunos empleados.
	4 a 5 veces.			
	Más de 5 veces.			
	Ninguna.			
8. ¿Siente que dispone de los recursos necesarios para manejar su estrés laboral?	Sí.	Ausencias moderadas por estrés.	Falta de recursos para manejar el estrés.	Más de la mitad siente que no cuenta con recursos suficientes para el estrés.
	No.			
	Parcialmente.			
9. ¿Cuán a menudo siente que el estrés laboral afecta negativamente su productividad?	Nunca.	Respuesta; A veces con un 43%	El estrés afecta ocasionalmente la productividad.	Estrés impacta en productividad en situaciones puntuales.
	Rara vez.			
	A veces.			
	Siempre.			
	Frecuentemente			
10. ¿Considera que el ambiente laboral actual facilita el cumplimiento de sus responsabilidades en el plazo previsto?	En desacuerdo	Más frecuente; Neutro con un 33%	Percepción de ambiente laboral neutral. Impacto en la productividad.	Esto muestra una percepción de falta de apoyo en el ambiente laboral, que podría trabajarse para mejorar la satisfacción.
	Neutro			
	De acuerdo			
	Totalmente de acuerdo			
11. ¿Qué tan satisfecho se siente con su productividad laboral en los últimos tres meses?	Muy insatisfecho.	Más frecuente; Satisfecho con un 34%	Productividad adecuada, pero con áreas de mejora.	Hay oportunidad para optimizar las condiciones laborales y mejorar la satisfacción general.
	Insatisfecho.			
	Neutral.			
	Satisfecho.			
	Muy satisfecho.			

12. ¿Cómo describiría la calidad del ambiente laboral en el SIT?	Muy malo	Respuesta; Regular con un 46%	Impacto en la cultura organizacional y sentido de pertenencia.	Describe mediocridad en las condiciones laborales, con necesidad de intervenciones de mejora.
	Malo			
	Regular			
	Bueno			
	Excelente			
13. ¿Cree que la implementación de servicios de enfermería y apoyo psicológico podría mejorar su satisfacción laboral?	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de acuerdo con un 44%	Alta expectativa en servicios de apoyo para mejorar satisfacción.	Aceptación alta para servicios de apoyo, se considera una mejora potencial.
	En desacuerdo			
	Neutro			
	De acuerdo			
	Totalmente de acuerdo			
14. ¿Considera que el apoyo entre colegas es suficiente para lidiar con situaciones de estrés?	Sí	Respuesta; Parcialmente con 46%	Apoyo entre colegas es moderado.	Apoyo entre colegas considerado incompleto para manejo del estrés.
	No			
	Parcialmente			
15. ¿Cómo considera que impactaría la implementación de servicios de salud en el presupuesto y recursos de la organización?	Sería un gasto innecesario	Sería un gasto justificado con 53%	Percepción de inversión en salud como necesaria.	La mayoría lo considera un gasto justificado, reflejando valor percibido en bienestar.
	Sería, inversión a largo plazo			
	No tengo opinión			
16. ¿Considera que la organización debería destinar recursos para programas de bienestar mental y físico?	Sí.	La respuesta Sí con un 94%	Apoyo casi unánime para destinar recursos a bienestar.	El apoyo es muy alto para invertir en programas de bienestar mental y físico.
	No			
	No tengo opinión			

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

2.3.4 ANÁLISIS CUALITATIVO

El análisis cualitativo que se realiza en este estudio se centra en entrevistas semiestructuradas con tres expertos en la salud laboral, como es el caso del Licenciado Miguel Mercado, la Licenciada Jeimy Rogel y la Dra. Karla Guzmán. El objetivo de estas entrevistas es explorar sus percepciones y recomendaciones sobre la implementación de servicios de apoyo psicológico y enfermería en la Secretaría de Infraestructura y Transporte (SIT), proporcionando una perspectiva cualitativa complementaria al análisis cuantitativo.

Se llevó a cabo cada entrevista el día 5 de noviembre del 2024 en las instalaciones de la SIT Noroccidental, en un ambiente propicio para una conversación abierta y sincera. Se eligió una sala de reuniones privada, lo que permitió que los entrevistados se sintieran cómodos y compartieran sus opiniones sin interrupciones. Cada entrevista tuvo una duración aproximada de una hora y media, lo que brindó tiempo suficiente para abordar los temas con profundidad y para que los entrevistados pudieran compartir sus experiencias y opiniones de manera detallada. Esta duración permitió una interacción fluida, facilitando que los especialistas estuvieran en un ambiente de confianza y pudieran exponer sus puntos de vista.

Antes de la reunión, se envió una notificación oficial a ambos especialistas, detallando el propósito de la entrevista y los principales temas a tratar, lo que les permitió prepararse adecuadamente y participar de manera efectiva. Durante las entrevistas, se utilizó una guía semiestructurada que facilitó el flujo de la conversación, permitiendo a los especialistas reflexionar y expresar sus puntos de vista sobre diversos puntos del entorno laboral de la SIT. Los temas discutidos incluyen la percepción del nivel de estrés entre los empleados, la calidad del apoyo organizacional existente y la relevancia de implementar servicios que abarquen tanto la salud física. Esto permitió obtener información detallada sobre el contexto laboral de la SIT, con el fin de identificar áreas de mejora en cuanto al bienestar de los empleados. Las recomendaciones de los expertos son esenciales para la formulación de propuestas que aborden las necesidades observadas, contribuyendo a una mejora significativa en la calidad de vida laboral de los trabajadores.

2.3.4.1 PRIMER ENTREVISTA

Pregunta 1. Desde su perspectiva profesional, ¿Cómo evaluar la relación entre el bienestar físico y mental de los empleados en el entorno laboral?

Lic. Miguel Mercado: Hay diferentes formas de evaluar el bienestar general de las y los empleados de un centro de trabajo, una de ellas es a través de mediciones psicométricas, es decir realizar pruebas periódicas que midan la relación entre lo físico y lo mental, otra forma sería observando el rendimiento, el ausentismo (permisos o incapacidades), menos común aunque muy valioso es también la valoración del clima laboral; en resumen puede medirse la dinámica mente-cuerpo a través de instrumentos objetivos como subjetivos. ¿Qué factores consideras más influyentes? Algunos de los factores más influyentes en el bienestar general podrían ser: eficacia de los canales de comunicación, respeto de la cadena de mando, condiciones laborales, incentivos más allá de lo monetario, clima laboral, entre otros.

El Lic. Miguel Mercado plantea que la relación entre el bienestar físico y mental de los empleados en el entorno laboral puede ser evaluada a través de distintos enfoques, destacando tanto métodos objetivos como subjetivos. Los instrumentos objetivos, como las mediciones psicométricas, permiten evaluar periódicamente la relación entre el bienestar físico y mental, proporcionando datos cuantificables para identificar el estado de salud integral de los empleados. Adicionalmente, menciona la observación del rendimiento y el ausentismo, los cuales se pueden relacionar directamente con el estado de salud del trabajador.

Mercado también señala la importancia de factores menos comúnmente considerados, como la valoración del clima laboral, que tiene un impacto significativo sobre la satisfacción y el rendimiento de los empleados. En cuanto a los factores que influyen en el bienestar general, resalta la eficacia de los canales de comunicación, el respeto de la cadena de mando, las condiciones laborales, y los incentivos más allá de lo monetario. Estas observaciones sugieren que el bienestar de los empleados no se limita únicamente a la ausencia de problemas de salud física o mental, sino que también está profundamente relacionado con la calidad de las condiciones laborales y el ambiente organizacional en el que se desempeñan.

La respuesta del experto subraya que para evaluar efectivamente el bienestar integral de los empleados es fundamental emplear una combinación de métodos objetivos y subjetivos, y considerar un conjunto diverso de factores que van desde las condiciones físicas del ambiente

laboral hasta las relaciones humanas y la cultura organizacional. Esta visión integral permite entender mejor cómo estos elementos se entrelazan y afectan el bienestar general de los empleados.



Figura 11. Primera entrevista – Bienestar, Empleados, Rendimiento.

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Pregunta 2. ¿Cuáles son los problemas de salud más comunes que observan en el entorno laboral y que podrían ser abordados con atención médica o apoyo psicológico?

Lic. Miguel Mercado: En Honduras no hay una estadística de los problemas de salud más comunes a nivel laboral, sin embargo, algunas de las condiciones de salud médica o psicológicas tienen que ver con el entorno laboral (medidas de seguridad, recursos, otros), condiciones ambientales (cambios de clima bruscos, temporadas epidemiológicas, otras) y la multiculturalidad humana que conforma la institución. Estos factores pueden abordarse a través de la mejora o intervención preventiva de los mismos, por ejemplo: implementar adecuado programa de seguridad industrial, campañas de prevención multinstitucional, programa de capacitación continua.

El Lic. Miguel Mercado señala que en Honduras no existen estadísticas oficiales sobre los problemas de salud más comunes en el entorno laboral. Sin embargo, identifica varias condiciones de salud, tanto médicas como psicológicas, que están directamente vinculadas al contexto laboral. Estas condiciones se relacionan principalmente con factores como las medidas de seguridad, la

Pregunta 5. ¿Qué beneficios podría aportar la implementación de una unidad de enfermería y apoyo psicológico en una organización? ¿Podrías compartir ejemplos de su efectividad?

Lic. Miguel Mercado: Los beneficios de implementar unidades de enfermería y psicología en una organización permite:

- Disminución en las ausencias por necesidad de atención primaria.
- Recurso Humano que brinde atención primaria de salud y salud mental.
- Mejora del clima laboral.
- Mejora en la atención brindada.

Por ejemplo: un empleado con estrés moderado que esté presentando problemas gastrointestinales que le causa molestias cuando come sus alimentos podría ser tratado médicamente por enfermería y luego psicología brindaría herramientas para el manejo del estrés, reduciendo su malestar y contribuyendo a su desempeño. Otra situación podría ser la capacitación constante de un tema importante, como ser: primeros auxilios, mismos que se podrían dar a través de un taller entre enfermería y psicología. Es decir, una organización que tiene un departamento que ayuda al bienestar de sus empleados; genera altos niveles de cohesión, mejora el rendimiento, evita complicaciones mayores al intervenir oportunamente, entre otros beneficios.

El Lic. Miguel Mercado resalta diversos beneficios que se derivan de la implementación de una unidad de enfermería y apoyo psicológico dentro de una organización. Entre los principales beneficios, menciona la disminución de ausencias por necesidades de atención primaria y la mejora en la calidad del recurso humano, ya que se contará con personal especializado para brindar atención primaria en salud física y mental. Esto tiene un impacto directo en la mejora del clima laboral, ya que el personal se siente más respaldado y seguro en su entorno de trabajo, lo que contribuye a una mejora en la atención y la productividad general de la organización.

Estas unidades también contribuyen a disminuir el ausentismo, ya que los empleados reciben atención oportuna, evitando la progresión de afecciones menores a problemas mayores que afecten su salud y desempeño. Además, fomentan un ambiente de trabajo que valora el bienestar integral del personal, incrementando la cohesión del equipo, el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral. En general, estas medidas se traducen en un mejor rendimiento y en la

Pregunta 7. Desde su experiencia, ¿cómo percibe el ambiente laboral en relación a la atención a la salud? ¿De qué manera esto impacta la moral y motivación de los empleados?

Lic. Miguel Mercado: Una institución que cuente con un departamento/área que de atención a la salud logra generar un ambiente positivo en las y los colaboradores. Un colaborador donde una institución tiene un profesional capacitado para atender una herida, golpe, un gripe o medición de la tensión arterial en caso de una necesidad; impacta al grado que genera tranquilidad de no tener que moverse de la institución a ‘perder tiempo’ en los centros de asistencia médica, en cambio a la organización le beneficia que sus colaboradores perciban esto como incentivo extra, logrando así un mejor sentido de pertenencia, optimizando la eficiencia en el desempeño y clima laboral. Otro caso podría ser un empleado que esté pasando por una situación emocional difícil, puede tener la tranquilidad que en su organización cuenta con un profesional que le pueda escuchar, orientar, aconsejar e incluso brindar herramientas para afrontar la situación que le aqueja.

El Lic. Miguel Mercado menciona que la existencia de un departamento dedicado a la atención de la salud dentro de una organización tiene un impacto considerable en la percepción del ambiente laboral y, en consecuencia, en la moral y motivación de los empleados. Tener acceso a servicios de salud en el lugar de trabajo, ya sea para la atención de problemas físicos como heridas, gripe o medición de la tensión arterial, o para situaciones emocionales difíciles, brinda una sensación de seguridad y tranquilidad a los empleados. Esta accesibilidad a la atención médica evita que los trabajadores necesiten salir de la institución para recibir tratamiento, lo cual podría considerarse como "perder tiempo" y afectar la eficiencia.

Además, los empleados perciben este servicio como un incentivo adicional, lo que contribuye a un mayor sentido de pertenencia hacia la organización. El hecho de que los colaboradores sientan que la empresa se preocupa por su bienestar personal crea un clima laboral positivo, mejora la moral y promueve la motivación, lo que, a su vez, se traduce en una mayor eficiencia y compromiso en el desempeño diario.

medidas pueden incluir estudios de clima laboral que permitan evaluar la satisfacción de los empleados y detectar áreas de mejora en el ambiente de trabajo. Además, propone la instalación de buzones de sugerencias, lo cual permitiría a los empleados expresar sus inquietudes y necesidades, contribuyendo a la mejora continua de las condiciones laborales.

Otra recomendación es la capacitación continua, que se presenta como una estrategia importante para empoderar a los empleados, tanto en el manejo de estrés como en conocimientos que podrían ser útiles en situaciones laborales cotidianas, como los primeros auxilios. Por último, el contacto con otras instituciones para campañas de salud, como vacunación o fumigación, contribuiría a la promoción de un entorno más saludable, favoreciendo la prevención de enfermedades y, por ende, la mejora del bienestar general de los empleados.



Figura 18. Primera entrevista – Medidas, Apoyo, Empleados.

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

2.3.4.1.1 PRINCIPALES HALLAZGOS EN LA ENTREVISTA CON EL LIC. MIGUEL MERCADO.

El bienestar físico y mental de los empleados es un aspecto crucial que puede evaluarse a través de métodos objetivos y subjetivos. Los métodos objetivos incluyen herramientas como psicometría, análisis de rendimiento y seguimiento del ausentismo laboral, mientras que los métodos subjetivos se basan en la percepción del clima laboral y la satisfacción de los empleados.

Ambos enfoques ofrecen una visión integral de la salud ocupacional y su impacto en el desempeño organizacional.

Entre los factores clave que influyen en el bienestar laboral destacan la comunicación efectiva, las condiciones laborales adecuadas, los incentivos no monetarios y el respeto en la cadena de mando. Estos elementos son fundamentales para crear un entorno de trabajo positivo y promover relaciones laborales saludables, lo que a su vez contribuye al fortalecimiento del compromiso y la productividad de los empleados.

Los problemas de salud laboral comúnmente están asociados con medidas de seguridad insuficientes, recursos limitados, condiciones ambientales adversas y la diversidad cultural en el lugar de trabajo. La falta de atención a estos aspectos puede aumentar los riesgos de enfermedades ocupacionales y generar tensiones en el equipo, afectando tanto la salud de los empleados como los resultados de la organización.

En este contexto, la implementación de programas preventivos resulta esencial para establecer un ambiente laboral saludable. Entre las acciones recomendadas se encuentran la promoción de la seguridad industrial, la organización de campañas de salud, y la capacitación continua de los empleados. Estas iniciativas no solo fortalecen la prevención de riesgos, sino que también fomentan una cultura de cuidado integral dentro de la institución.

El estrés laboral es otro factor crítico que impacta tanto el rendimiento físico como emocional de los empleados. Sin embargo, puede ser manejado y mitigado mediante el apoyo psicológico, ejercicios de relajación y pausas activas. Estas estrategias contribuyen a reducir los niveles de tensión y mejorar la capacidad de los empleados para enfrentar las demandas del trabajo de manera efectiva.

La incorporación de unidades de enfermería y apoyo psicológico en el lugar de trabajo tiene múltiples beneficios. Estas unidades no solo disminuyen el ausentismo laboral, sino que también mejoran el clima organizacional, fomentan la cohesión entre los empleados y potencian el rendimiento general. El acceso a servicios de salud en el lugar de trabajo permite intervenciones tempranas, reduce las ausencias prolongadas y fortalece la moral y la motivación de los empleados, lo que se traduce en un ambiente laboral más saludable y productivo.

Finalmente, se recomienda la realización de estudios periódicos de clima laboral, la habilitación de buzones de sugerencias, y la organización de campañas de salud enfocadas en la

promoción de hábitos saludables. Asimismo, es fundamental incentivar la capacitación continua de los empleados, lo que no solo mejora sus competencias, sino que también refuerza su sentido de pertenencia y compromiso con la institución.

2.3.4.2 SEGUNDA ENTREVISTA

Pregunta 1. Desde su perspectiva profesional, ¿Cómo evaluar la relación entre el bienestar físico y mental de los empleados en el entorno laboral?

Lic. Jeimy Rogel: Se pueden utilizar encuestas para medir estrés en los colaboradores. Posteriormente identificar las principales incidencias de salud de las personas y así analizar la relación entre estos 2 factores. También se puede realizar estudios de clima laboral para identificar variables que puedan estar influyendo en la salud integral de las personas.

La Lic. Jeimy Rogel sugiere una evaluación sistemática del bienestar físico y mental de los empleados mediante el uso de encuestas para medir los niveles de estrés, así como la identificación de las principales incidencias de salud en los colaboradores. Este enfoque tiene como objetivo explorar la relación entre la salud física y mental, permitiendo una intervención dirigida a mejorar el entorno laboral. La propuesta de la Lic. Rogel de realizar estudios de clima laboral resulta esencial para identificar variables que pueden influir negativamente en la salud de los empleados, tales como las condiciones del ambiente, la calidad de las relaciones interpersonales, y la percepción de apoyo organizacional.

Este tipo de evaluación integral es crucial, ya que permite identificar factores específicos que afectan tanto la salud mental como física de los empleados, y diseñar estrategias adecuadas para mejorar el bienestar general. Las encuestas son un método eficaz para recolectar datos cuantificables sobre el estrés y otros problemas de salud, mientras que los estudios de clima laboral ofrecen información cualitativa relevante para comprender el contexto. Al integrar ambos métodos, se obtiene una perspectiva más holística de la relación entre el bienestar físico y mental en el entorno laboral, lo que puede ser útil para implementar programas de salud laboral más efectivos y personalizados.

Pregunta 4. En su experiencia, ¿cómo afecta el estrés en el rendimiento laboral y qué estrategias recomendaría para su manejo?

Lic. Jeimy Rogel: El estrés impacta directamente en el nivel de productividad de las personas ya que no les permite concentrarse, la comunicación con su equipo de trabajo resulta conflictiva, se pierde la atención a la calidad de las tareas realizadas, etc. Toda organización debe establecer pausas activas durante el día para sus colaboradores; estas pausas se adecúan de acuerdo con el tipo de operación del negocio de manera de no afectar a ninguna de las partes. También es importante revisar periódicamente los descriptores de puesto ya que permite validar la carga laboral asignada a una persona y hacer los ajustes que sean necesarios.

La Lic. Jeimy Rogel menciona que el estrés tiene un impacto significativo en la productividad, afectando la concentración, la calidad del trabajo y las relaciones interpersonales dentro del equipo. Este impacto se traduce en una disminución del rendimiento laboral y un incremento en el riesgo de conflictos en el entorno de trabajo. Para abordar esta situación, la Lic. Rogel sugiere la implementación de pausas activas que se adecuen al tipo de actividad del negocio, lo cual puede contribuir a reducir el estrés y a mejorar el desempeño de los empleados. También recomienda revisar los descriptores de puesto para asegurarse de que la carga laboral asignada sea razonable, y realizar ajustes si es necesario.

Estas estrategias buscan promover un ambiente de trabajo más saludable, en el que los colaboradores puedan gestionar mejor su estrés. Las pausas activas, junto con la revisión de las responsabilidades laborales, no solo reducen la tensión, sino que también previenen el síndrome de burnout, mejoran la calidad de las tareas realizadas y contribuyen a la eficiencia organizacional.

El síndrome de burnout se define en la CIE-11 de la siguiente manera:

“El síndrome de burnout se conceptualiza como resultado de un estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha gestionado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones:

- sentimientos de agotamiento o falta de energía;
- mayor distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el trabajo; y

eficacia profesional reducida.

El término burn-out se refiere específicamente a fenómenos del contexto laboral y no

Asimismo, menciona cómo el acceso a estos servicios mejora la productividad de los colaboradores, al reducir el impacto de las condiciones físicas y mentales en su desempeño diario. También resalta la mejora en la calidad de vida, al ofrecer a los empleados una fuente de apoyo constante para su bienestar integral. Finalmente, menciona el potencial positivo que tienen estas unidades para mejorar el clima laboral, ya que los empleados perciben que su bienestar es una prioridad para la organización, lo cual fortalece el sentido de pertenencia y el compromiso.



Figura 23. Segunda entrevista – Mejora, Apoyo, Organización.

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Pregunta 6. ¿En su opinión, el acceso a servicios de salud en el lugar de trabajo puede mejorar el rendimiento y reducir el ausentismo? ¿Por qué?

Lic. Jeimy Rogel: Claro que sí. Al tener acceso a servicios de salud dentro de las instalaciones podemos reducir el tiempo que las personas invierten en traslado hasta un centro de atención médica. De igual manera, si la sintomatología es leve, puede recibir medicación sin tener que discontinuar sus labores, lo que beneficia la productividad de la organización. Reducimos la posibilidad de que los colaboradores sufran un accidente durante su traslado a la atención médica por lo que también estamos impactando en el indicador de ausentismo.

La Lic. Jeimy Rogel enfatiza la importancia del acceso a servicios de salud en el lugar de

apoyo organizacional.

Entre los problemas de salud más comunes en el entorno laboral, el estrés ocupa un lugar destacado, pudiendo evolucionar hacia el Síndrome de Burnout si no se aborda adecuadamente. Este fenómeno afecta negativamente la productividad, la calidad del trabajo y la motivación de los empleados. Para contrarrestar sus efectos, se sugieren estrategias como programas de gestión del estrés, acceso a apoyo psicológico y la promoción del autocontrol entre los colaboradores.

En el contexto de la Secretaría de Infraestructura y Transporte, los programas e intervenciones dirigidos al bienestar deben diseñarse con base en un análisis previo de las necesidades de los empleados. Una de las recomendaciones clave es fomentar la actividad física como un mecanismo eficaz para mejorar la salud integral y reducir el estrés.

El impacto del estrés en el rendimiento laboral es significativo, ya que disminuye la concentración, afecta la calidad del trabajo y genera conflictos interpersonales. Para mitigar estos efectos, se propone la implementación de pausas activas adaptadas a las operaciones específicas del negocio, las cuales contribuyen a reducir las tensiones diarias y a mejorar el desempeño general.

La incorporación de unidades de enfermería y apoyo psicológico en el lugar de trabajo ofrece múltiples beneficios, entre los que destacan la reducción del ausentismo, la mejora en la productividad y la calidad de vida de los empleados. Estas unidades también promueven un clima laboral positivo, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la cohesión dentro del equipo.

El acceso a servicios de salud en el entorno laboral disminuye significativamente los tiempos de traslado y los riesgos asociados a la salud ocupacional. Además, permite brindar atención inmediata a síntomas leves sin necesidad de ausencias prolongadas, lo cual impacta favorablemente en el rendimiento y la productividad organizacional.

Un ambiente laboral que prioriza la salud de sus colaboradores fomenta la moral, la motivación y el bienestar colectivo. Esta relación evidencia que la atención a la salud dentro del lugar de trabajo no solo es una medida preventiva, sino también una estrategia para fortalecer la eficiencia y el compromiso de los empleados.

Finalmente, se recomiendan acciones adicionales para mejorar el bienestar de los empleados, como la creación de programas integrales enfocados en la calidad de vida. Estas iniciativas pueden incluir ejercicios guiados, pausas activas y la promoción de hábitos alimenticios

Pregunta 3. ¿Qué tipo de programas o intervenciones en salud física y mental consideran que serán más efectivos para los empleados en un entorno como el de la Secretaría de Infraestructura y Transporte?

Dra. Karla Guzmán: Se deberían implementar programas de prevención del estrés, ergonomía en el lugar de trabajo y chequeos médicos periódicos. También sería muy beneficioso establecer talleres de bienestar mental que enseñen técnicas de relajación, meditación y manejo de la ansiedad, además de promover actividades físicas que favorezcan la salud integral de los empleados.

La propuesta de la Dra. Guzmán de combinar intervenciones físicas (ergonomía, actividad física) con intervenciones mentales (talleres de bienestar mental) refleja un enfoque integral necesario para ambientes laborales como el de la SIT. Este enfoque es compatible con los modelos de salud ocupacional que promueven el bienestar holístico para mejorar tanto la calidad de vida como la eficiencia laboral.

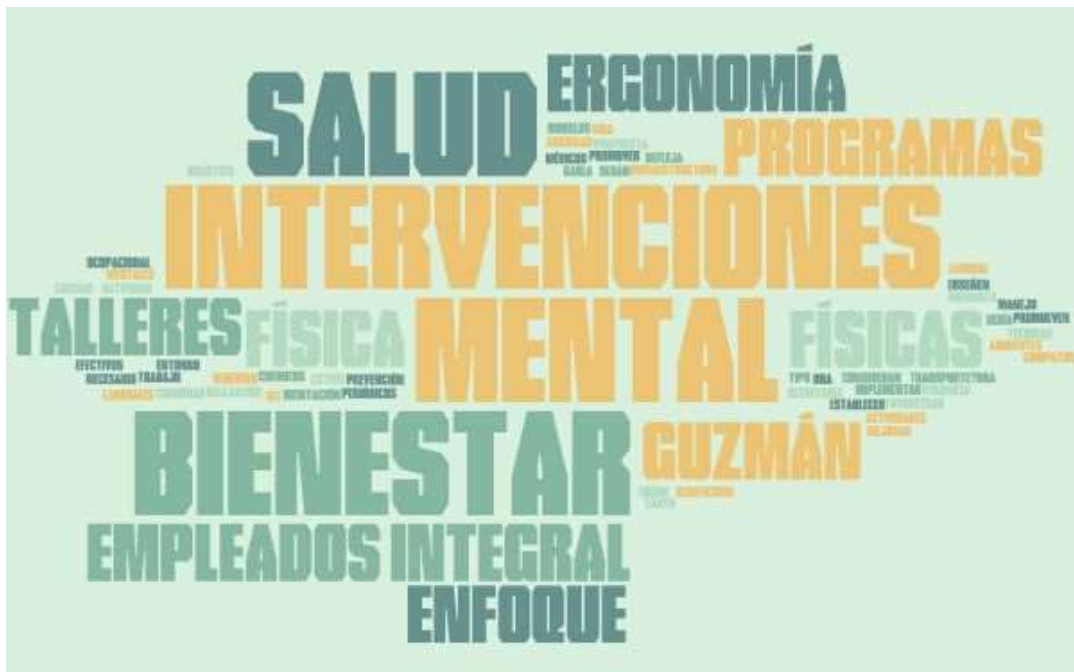


Figura 29. Tercera entrevista – Intervenciones, Bienestar, Enfoque.

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Pregunta 5. ¿Qué beneficios podría aportar la implementación de una unidad de enfermería y apoyo psicológico en una organización? ¿Podrías compartir ejemplos de su efectividad?

Dra. Karla Guzmán: La implementación de una unidad de enfermería y apoyo psicológico podría proporcionar atención rápida y eficaz a problemas de salud, evitando la necesidad de permisos prolongados para consultas externas. Además, facilita el acceso a un diagnóstico temprano y orientación psicológica, mejorando el bienestar general y reduciendo el ausentismo. En otros centros donde se ha implementado esta medida, se ha observado un aumento en la satisfacción laboral y una reducción considerable del ausentismo.

La Dra. Guzmán destaca la implementación de una unidad de enfermería y apoyo psicológico se presenta como una intervención estratégica que podría optimizar el bienestar de los empleados al proporcionar atención inmediata y reducir la necesidad de ausencias prolongadas para acudir a consultas externas. Esta atención oportuna contribuye a la detección temprana de problemas de salud y facilita la orientación psicológica necesaria para el manejo adecuado del estrés y otros problemas emocionales. Los beneficios observados en otras organizaciones donde se ha implementado esta medida, como el incremento en la satisfacción laboral y la disminución del ausentismo, evidencian su efectividad para mejorar tanto el bienestar de los empleados como la eficiencia general de la organización.

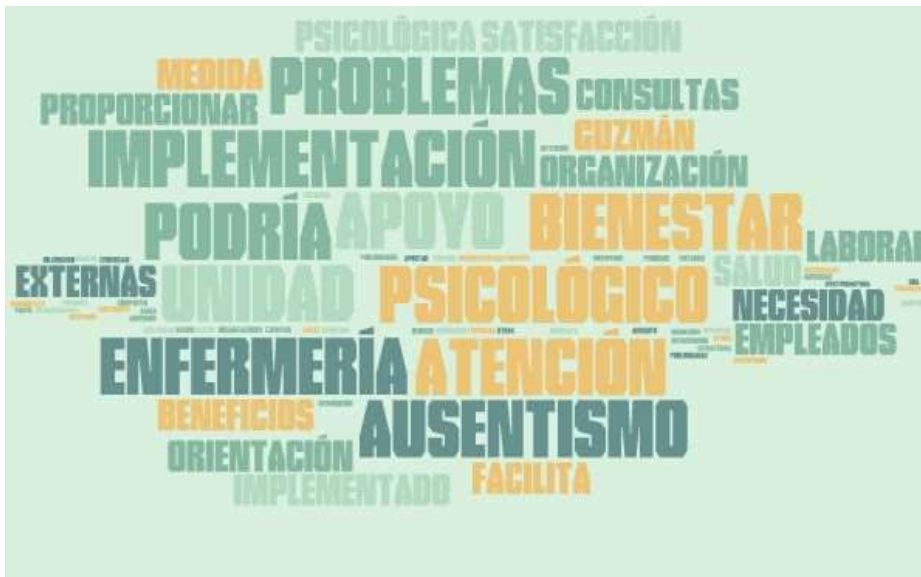


Figura 31. Tercera entrevista – Bienestar, Enfermería, Ausentismo.

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

2.3.3.1 PRINCIPALES HALLAZGOS EN LA ENTREVISTA CON EL DRA. KARLA GUZMÁN.

La evaluación del bienestar físico y mental de los empleados es fundamental para garantizar un entorno laboral saludable y productivo. Para ello, se propone el uso de encuestas, chequeos médicos periódicos y evaluaciones del clima organizacional, herramientas que permiten identificar las principales necesidades y áreas de mejora dentro de la organización.

Entre los problemas de salud más comunes en los entornos laborales se encuentran el estrés crónico, el síndrome de Burnout, los trastornos de ansiedad y las afecciones musculoesqueléticas. Estas condiciones impactan negativamente tanto la salud física como emocional de los empleados, reduciendo su capacidad de concentración y, en consecuencia, su rendimiento general.

Para abordar estos desafíos, se recomienda implementar intervenciones efectivas adaptadas al contexto de la Secretaría de Infraestructura y Transporte (SIT). Estas incluyen programas de prevención del estrés, ergonomía en el lugar de trabajo, chequeos médicos periódicos y la promoción de la actividad física. Estas acciones no solo previenen problemas de salud, sino que también contribuyen a mejorar la productividad y el bienestar de los empleados.

El estrés laboral es un factor crítico que afecta la concentración, la calidad del trabajo y la productividad en general. Para mitigar sus efectos, se sugiere la implementación de pausas activas, ejercicios regulares y terapias como la respiración controlada, yoga y meditación. Estas estrategias pueden reducir significativamente el estrés y fomentar un mayor bienestar laboral.

La creación de unidades de enfermería y apoyo psicológico dentro de la organización ofrece múltiples beneficios. Estas unidades permiten brindar atención médica inmediata, realizar diagnósticos tempranos y ofrecer orientación psicológica, reduciendo así el ausentismo y aumentando la satisfacción laboral. Además, su implementación mejora significativamente la salud y el bienestar de los empleados, fortaleciendo su compromiso con la organización.

El acceso directo a servicios de salud en el lugar de trabajo representa una ventaja estratégica para la organización. Este acceso mejora la productividad y reduce el ausentismo al permitir que los empleados reciban atención médica y psicológica sin necesidad de ausencias prolongadas. Además, contribuye a mantener la eficiencia operativa y a prevenir problemas mayores.

Un entorno laboral que prioriza el bienestar de los empleados promueve su moral y

motivación, incrementando su compromiso y productividad. Al sentirse valorados y respaldados, los empleados desarrollan una mayor cohesión de equipo y un mejor rendimiento general, lo que beneficia tanto a la organización como a los trabajadores.

Como medidas complementarias, se sugiere implementar programas de alimentación saludable, fomentar la actividad física y promover la creación de grupos de apoyo mental. Estas iniciativas contribuyen al bienestar integral de los empleados, mejorando tanto su salud física como emocional y fortaleciendo un entorno laboral más saludable y sostenible.

2.3.4.4 RED SEMÁNTICA

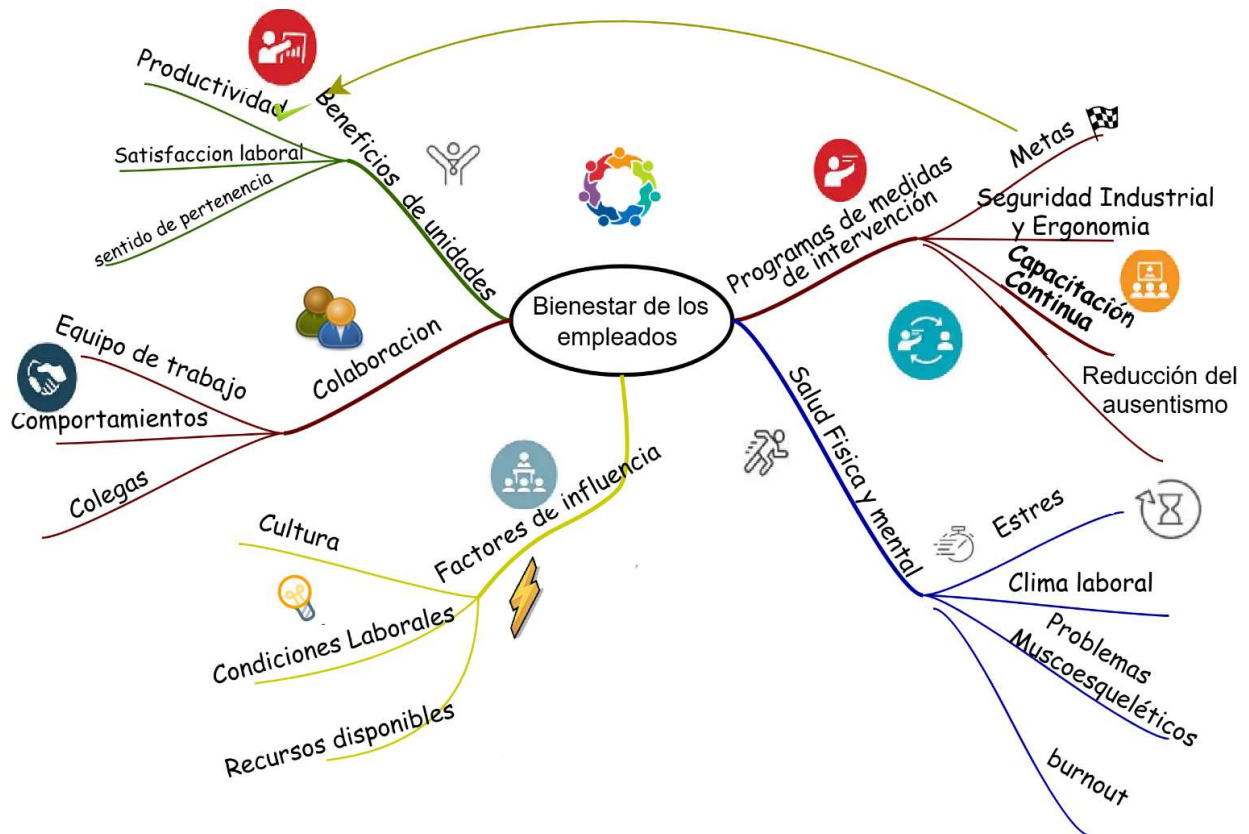


Figura 35. Red Semántica.

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

2.3.4.5 ELEMENTOS CRÍTICOS PARA LAS UNIDADES DE ENFERMERÍA Y PSICOLOGÍA.

Las unidades de enfermería y psicología en la Secretaría de Infraestructura y Transporte ofrecerán una amplia gama de servicios orientados a garantizar el bienestar físico y mental de los empleados. En términos de salud física, se priorizará la atención primaria a través de chequeos regulares, control de presión arterial, y manejo de enfermedades crónicas como diabetes e hipertensión. Además, se brindará tratamiento para lesiones menores y problemas comunes, tales como lumbalgia, gastritis, migraña, conjuntivitis, infecciones menores, problemas estomacales y resfriados. Paralelamente, se desarrollarán programas de prevención enfocados en campañas de vacunación y educación sanitaria, acompañados de talleres sobre nutrición, higiene y actividad física. Estas actividades incluirán pausas activas con estiramientos musculares para fomentar hábitos saludables en el ambiente laboral.

La atención ergonómica será otro pilar fundamental, mediante evaluaciones de trabajos repetitivos y las condiciones laborales que permitan diseñar estrategias para prevenir lesiones musculoesqueléticas. Estas iniciativas son particularmente relevantes en actividades físicamente demandantes, asegurando que los trabajadores puedan desempeñarse en un entorno adaptado a sus necesidades.

En el ámbito de la salud mental, las unidades implementarán estrategias para la detección temprana de trastornos psicológicos mediante evaluaciones regulares. Estas permitirán identificar condiciones como estrés, ansiedad, depresión, trastornos disociativos, alimenticios y bipolares, garantizando intervenciones oportunas. Asimismo, se establecerán protocolos claros para atender crisis emocionales, como ataques de pánico o situaciones traumáticas, brindando un soporte inmediato a los empleados. Además, se promoverá el bienestar mental a través de talleres sobre manejo del estrés, técnicas de relajación y programas enfocados en fomentar la resiliencia y la motivación laboral.

Para responder a los riesgos laborales, las unidades estarán equipadas para proporcionar asistencia inmediata en casos de emergencia. Se capacitará tanto al personal de las unidades como a los empleados en primeros auxilios, con el objetivo de garantizar una respuesta eficaz ante accidentes en zonas de construcción o transporte. Complementariamente, se ofrecerá apoyo psicológico post-evento, incluyendo atención inmediata y seguimiento para los trabajadores afectados por accidentes laborales o eventos traumáticos, facilitando su recuperación física y

emocional.

Las unidades también garantizarán una atención personalizada y confidencial. Se diseñarán espacios seguros y privados que permitan a los empleados buscar ayuda sin temor a ser juzgados o expuestos. Además, se desarrollarán planes de intervención individualizados que se adapten a las necesidades específicas de cada trabajador. Este enfoque personalizado promoverá un ambiente de confianza, asegurando un tratamiento respetuoso y efectivo que respalde el bienestar integral de los empleados.

La educación y sensibilización serán componentes esenciales en la labor de las unidades. Se llevarán a cabo charlas y talleres enfocados en la importancia de la salud física y mental, adaptados a las características y necesidades de los trabajadores. De igual forma, se trabajará en la desmitificación de la psicología, fomentando una cultura de aceptación hacia la búsqueda de apoyo psicológico y reduciendo estigmas asociados a este tipo de servicios.

Finalmente, se establecerán procesos de evaluación continua para medir el impacto de las unidades en la salud y productividad de los empleados. Indicadores de bienestar, como encuestas de satisfacción y registros de atención, permitirán realizar un seguimiento sistemático del desempeño de las unidades. La retroalimentación del personal será clave para identificar áreas de mejora y garantizar que los servicios evolucionen conforme a las necesidades de la organización. Este enfoque dinámico asegurará la sostenibilidad y efectividad de las unidades en el tiempo.

2.1 ANÁLISIS INFERENCIAL Y MODELOS APLICADOS

En este trabajo de investigación se ha aplicado el análisis descriptivo e inferencial para interpretar los datos obtenidos a través de encuestas y entrevistas dirigidas a los empleados y especialistas en la Secretaría de Infraestructura y Transporte (SIT) Noroccidental. La aplicación de estos métodos estadísticos ha permitido una comprensión detallada y objetiva de las variables de estudio, facilitando la toma de decisiones basada en evidencias claras y cuantificables.

En el análisis descriptivo se utilizaron medidas de tendencia central, como la media, la mediana y la moda, así como medidas de dispersión como la desviación estándar y la varianza, para ofrecer una visión general de los datos y su distribución. Estas medidas fueron esenciales para sintetizar la información obtenida de las respuestas de los empleados sobre temas como el nivel de apoyo percibido, los niveles de estrés laboral y las condiciones de salud. La estadística descriptiva ha servido para identificar patrones generales en el bienestar físico y mental de los trabajadores, así como en la percepción del ambiente laboral.

Además del análisis descriptivo, se realizó un análisis inferencial que permitió establecer conclusiones más amplias a partir de los datos recolectados. Este enfoque fue útil para generalizar los hallazgos a una población más amplia de empleados de la SIT, permitiendo así sugerir recomendaciones para mejorar las condiciones laborales y de salud de manera más efectiva. Con el fin de validar los resultados obtenidos, se realizaron pruebas de correlación entre el nivel de apoyo percibido y los niveles de estrés, lo que permitió identificar relaciones significativas entre estas variables y confirmar la necesidad de implementar programas de apoyo en salud.

El análisis se presentó de manera comparativa, utilizando tablas y gráficos que resumen la información estadística de cada pregunta analizada, permitiendo una comprensión clara y rápida de los resultados. En definitiva, tanto el análisis descriptivo como el inferencial han jugado un papel clave en la comprensión profunda de los patrones y relaciones inherentes a los datos recopilados, y proporcionan una base sólida para la toma de decisiones en materia de bienestar laboral en la organización.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El desarrollo de este trabajo de investigación ha sido esclarecedor, aportando una visión profunda sobre la implementación de unidades de enfermería y apoyo psicológico en la Secretaría de Infraestructura y Transporte (SIT) de la Regional Noroccidental, en San Pedro Sula, Honduras. A través del análisis cualitativo y cuantitativo de los resultados obtenidos, se pudo identificar las necesidades específicas de los empleados en cuanto a su bienestar físico y mental, así como los beneficios potenciales de la implementación de estas unidades. En este capítulo se presentan las conclusiones que responden directamente a las preguntas de investigación y se ofrecen recomendaciones prácticas que podrían mejorar la salud y productividad de los empleados de la SIT.

3.1 CONCLUSIONES

1. A partir de lo expuesto en este trabajo, se concluye que los niveles actuales de estrés y ausentismo entre los empleados de la SIT son altos y se encuentran directamente relacionados con la falta de servicios de apoyo a la salud. Los datos obtenidos en la encuesta mostraron una incidencia significativa de problemas relacionados con el estrés laboral, lo cual impacta negativamente en la productividad y el bienestar general de los empleados. Por lo tanto, se hace evidente la necesidad de una intervención directa que aborde estos problemas desde una perspectiva integral de salud. La frecuencia de atención médica solicitada muestra que el 36% de los empleados requirió servicios en atenciones, lo cual demuestra un porcentaje alto para el área laboral, este dato combinado con los niveles de salud mental percibidos (promedio de 3.32 en una escala de 5), sugiere que emocional y físicamente están siendo impactados el bienestar general de los trabajadores.
2. En base a los resultados obtenidos, se puede afirmar que la implementación de unidades de enfermería y apoyo psicológico en la SIT tendría un impacto positivo considerable en la salud integral y la productividad de los empleados. Se espera que la disponibilidad de estos servicios disminuya el nivel de ausentismo y mejore el ambiente laboral, promoviendo un mayor compromiso de los empleados con la organización. Un promedio de 3.71 en la percepción de salud física indica que los empleados consideran su estado de salud entre regular y bueno, con oportunidad de mejora.

3. La evaluación de los recursos y costos necesarios para la implementación de estas unidades indica que, aunque implica una inversión significativa, los beneficios a largo plazo en términos de reducción de ausentismo, mejora de la productividad y mayor satisfacción laboral superan ampliamente los costos iniciales. Esta inversión debe considerarse no solo desde el punto de vista financiero, sino también como una apuesta por el bienestar y la estabilidad de la fuerza laboral.
4. En relación con la percepción del ambiente laboral, se concluye que la ausencia de unidades de enfermería y apoyo psicológico en la SIT afecta negativamente dicha percepción. La falta de atención a problemas físicos y emocionales genera una sensación de desamparo que impacta en la motivación y, en consecuencia, en la eficiencia en el trabajo. Por lo tanto, la implementación de estas unidades contribuiría a mejorar la percepción del ambiente laboral y el sentido de pertenencia de los empleados. Los datos muestran que el 32% de los empleados no perciben ningún apoyo hacia su bienestar físico y mental, y el 51% considera que carecen de recursos para manejar el estrés laboral, lo que refleja una percepción negativa generalizada hacia las políticas.

3.2 RECOMENDACIONES

1. Se recomienda establecer una colaboración con otras instituciones para implementar programas de salud compartidos, como campañas de vacunación o jornadas de salud, que puedan beneficiar tanto a los empleados de la SIT como a la comunidad circundante.
2. Basándose en los resultados de la investigación, se recomienda la implementación de un programa piloto para la creación de unidades de enfermería y apoyo psicológico en la SIT, con el objetivo de evaluar la efectividad de estos servicios en la reducción del ausentismo y la mejora del ambiente laboral. Este piloto debe incluir indicadores claros para medir el impacto en la salud y productividad de los empleados.
3. Se recomienda la realización de encuestas periódicas para monitorear los niveles de estrés y ausentismo entre los empleados, así como la percepción del ambiente laboral. Esto permitirá identificar problemas emergentes y ajustar los servicios de apoyo para satisfacer las necesidades específicas de los empleados en tiempo real.

4. La capacitación continua del personal en primeros auxilios y el manejo del estrés se recomienda como complemento a la implementación de las unidades de enfermería y psicología. Estos programas no solo mejorarán la capacidad de respuesta ante emergencias, sino que también contribuirán a la prevención de problemas de salud.
5. Es fundamental fomentar una cultura organizacional que promueva el bienestar integral de los empleados, apoyada por campañas de concienciación y educación sobre salud ocupacional. Esto incluye actividades orientadas al ejercicio, la alimentación saludable y el apoyo emocional, como parte de un enfoque integral para mejorar el ambiente de trabajo y, por ende, la productividad.

CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD

Este capítulo presenta la aplicabilidad del trabajo de investigación enfocado en la implementación de Unidades de Enfermería y Psicología en la Secretaría de Infraestructura y Transporte (SIT) de la Regional Noroccidental. Se busca dar respuesta inmediata, o bien a corto plazo, al problema planteado y contribuir al cumplimiento de los objetivos definidos. La propuesta aquí desarrollada representa el producto final de la investigación aplicada, caracterizándose por tener una estructura propia y añadiendo un valor significativo a la realización del trabajo.

La aplicabilidad de la propuesta se fundamenta en responder directamente a la problemática identificada, tomando como guía los objetivos generales y específicos del estudio. Además, garantiza la coherencia y congruencia con los diferentes segmentos de la investigación, como el tema, los problemas identificados, los objetivos, variables, marco teórico, metodología, resultados y conclusiones, para finalmente ofrecer una solución viable a la situación identificada en la SIT. Este capítulo culmina con un cronograma de actividades y, si es pertinente, un marco lógico que facilite la implementación de la propuesta de manera estructurada y organizada.

6.1 NOMBRE DE LA PROPUESTA

Plan de Implementación de Unidades de Enfermería y Psicología en la Secretaría de Infraestructura y Transporte.

6.2 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta de implementar Unidades de Enfermería y Psicología en la Secretaría de Infraestructura y Transporte (SIT) de la Regional Noroccidental, responde a los hallazgos obtenidos en el desarrollo de la investigación. Los resultados evidencian una alta incidencia de estrés y ausentismo entre los empleados, derivados principalmente de la falta de servicios de apoyo a la salud física y mental, lo cual afecta negativamente tanto la productividad como la calidad del ambiente laboral.

En el análisis realizado se concluyó que la implementación de estas unidades permitiría atender de manera inmediata las necesidades de salud de los empleados, reduciendo el ausentismo asociado a consultas externas, mejorando el bienestar emocional y contribuyendo a un entorno de trabajo más saludable y eficiente. La presencia de servicios de enfermería y psicología no solo promueve una intervención rápida ante problemas de salud, sino que también fortalece el sentido

de pertenencia y satisfacción laboral, resultando en un impacto positivo en la productividad organizacional.

La investigación determinó, además, que la falta de apoyo en el área de salud genera una percepción de desatención por parte de la organización, lo cual desmotiva a los empleados y afecta su rendimiento. Por tanto, esta propuesta tiene como objetivo contribuir de manera directa a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, proporcionar atención preventiva y reducir los factores de riesgo asociados con la salud ocupacional.

Los beneficios potenciales de esta propuesta incluyen la reducción de costos relacionados con el ausentismo y la rotación de personal, una mejora en la satisfacción laboral y un incremento en la eficiencia de los procesos organizacionales. De esta manera, la propuesta se alinea con los objetivos generales y específicos del trabajo de investigación y presenta una solución concreta a la problemática identificada, basada en la evidencia y conclusiones extraídas a lo largo del estudio.

6.3 ALCANCE DE LA PROPUESTA

El alcance de esta propuesta se centra en la implementación de unidades de enfermería y apoyo psicológico en la Secretaría de Infraestructura y Transporte, Regional Noroccidental, en San Pedro Sula, Honduras. La propuesta cubrirá la instalación física de las unidades, la contratación del personal calificado y la adquisición de recursos necesarios para brindar atención tanto médica básica como psicológica. Además, se contemplan capacitaciones para los empleados sobre la importancia del autocuidado y el uso adecuado de los servicios proporcionados. El proyecto se desarrollará dentro de un periodo de un año, asegurando la adaptación e integración de estas unidades en la rutina laboral de la SIT. Los beneficiarios directos serán los empleados de la Secretaría, quienes podrán acceder a atención médica y psicológica de manera inmediata, mejorando así su calidad de vida y aumentando su productividad. El impacto más amplio se verá reflejado en una mejora en el ambiente laboral, una reducción de niveles de estrés y un incremento en la eficiencia de la organización.

6.3.1 OBJETIVOS

6.3.1.1 OBJETIVO GENERAL

1. Implementar unidades de enfermería y psicología en la Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental, para mejorar la salud integral y la productividad de los empleados mediante la atención temprana de problemas de salud y la promoción de un ambiente laboral saludable y eficiente.

6.3.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Capacitar al personal de la Secretaría de Infraestructura y Transporte para comprender el funcionamiento de las unidades de enfermería y psicología de manera eficiente, garantizando un servicio de calidad.

2. Proveer los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para el correcto funcionamiento de las unidades de enfermería y psicología.

3. Evaluar periódicamente el impacto de las unidades de enfermería y psicología en la salud y productividad de los empleados, con el fin de realizar mejoras continuas.

4. Establecer un sistema de monitoreo y evaluación de los servicios prestados por las unidades, asegurando la calidad y la eficiencia de la atención brindada.

6.3.2 PROJECT CHARTER

Tabla 6. Project Charter

Proyecto		PLAN DE IMPLEMENTACION DE UNIDADES DE ENFERMERÍA Y PSICOLOGÍA EN LA SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE		Código:	DISE
Director de proyecto		DIGNO DE JESÚS GUZMÁN REYES / SELVIN ROBERTO RODRÍGUEZ ANDINO		Versión:	001
Cliente Contratante		SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE (SIT) REGION NOROCCIDENTAL		Fecha:	30-nov-24
Objetivo	Implementar unidades de enfermería y psicología en la Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental para mejorar la salud integral y la productividad de los empleados mediante la atención temprana de problemas de salud y la promoción de un ambiente laboral saludable.			Salidas	Unidades físicas de apoyo psicologico y enfermeria en la Secretaria
Problema	Falta de servicios médicos básicos y de emergencia.	Altos niveles de estrés y agotamiento laboral.	Deficiencia operativa y el bienestar integral. Sostenibilidad.	Contingencia	Lps, 123,000
	Aumento del ausentismo y baja productividad.	Deficiencia en la gestión del bienestar integral de los empleados.		Inversión Inicial de Implementación	Lps. 529,501
				Costo Operativo anual	Lps, 861,850
Partes interesadas	Interno		Externo		Premisas
	Empleados de la Secretaria de infraestructura		Proveedores de servicios de salud (médicos, psicólogos, enfermeros)		Estudio de prefactibilidad satisfactorio para implementar unidades
	Directores y gerentes de la Secretaria		Gobierno Local , municipalidad.		Recursos previos a iniciar con el proyecto(presupuesto y Permisos)
	Departamento de recurso humanos y Seguridad		Ministerio de salud de Honduras		Presupuestos y desembolsos sera responsabilidad de la Secretaria de Infraestructura y Transporte para acondicionamiento de una unidad de enfermeria y una de psicologia.
Alcance	Áreas/tópicos incluidos		Áreas/tópicos no incluidos		Principales Riesgos
	Planificación y adquisición de recursos		Medicamento de tratamientos u otros insumos		Resistencia al cambio de los empleados por uso de estas unidades .
	Diseño y Infraestructura Física de las Unidades		Servicios adicionales fuera de la atención primaria		Falta de comprensión del proyecto por parte del equipo
	Capacitación e implementación Operativa		Atención médica especializada o tratamientos fuera del ámbito básico		Retrasos en la entrega de materiales y equipos necesarios
	Evaluación del impacto en la organización		Protocolos de contingencia y emergencia		Desviaciones y limitaciones en el presupuesto proyectado:
Auditoria de la implementación y mejora continua		Rehabilitación o tratamiento a largo plazo:		Falta de apoyo por parte de la dirección general de la Secretaria.	
Hitos Principales		Fecha final (Est)	Status Actual		
Evaluación de los Recursos Necesarios		24-ene-25	Los directores de proyecto tienen la potestad para optimizar el recurso, este Proyecto aborda de manera integral los desafíos y alcance identificados de igual manera los riesgos potenciales,. La implementación exitosa dependerá de :1)Gestión ágil de proyecto 2)Compromiso de los interesados .3) monitoreo de avances . 4)Comunicación efectiva.5)Feedback y mejora continua.		
Adquisición de Equipos y Materiales Médicos		03-feb-25			
Adaptación de Infraestructura Existente		18-feb-25			
Montaje de Equipos y Preparación de Áreas de Trabajo		07-mar-25			
Establecimiento de Procedimientos Operativos Estándar		17-mar-25			
Entrenamiento en Primeros Auxilios y Apoyo Psicológico		19-mar-25			
Ajustes y Mejoras de la Fase Piloto		04-abr-25			
Cierre Administrativo y Entrega de Informes		09-abr-25			
Cierre del proyecto y evaluación final		14-abr-25			



Fuente: (Elaboración propia, 2024)

6.3.3 ENTREGABLES

1. **Infraestructura Física de las Unidades:** Diseño y construcción del área dedicada a la enfermería y el apoyo psicológico dentro de las instalaciones de la Secretaría de Infraestructura y Transporte (SIT). Este entregable incluye la planificación del espacio, adquisición de mobiliario, equipos médicos, y materiales necesarios para la adecuada prestación de servicios.

2. **Manual de Procedimientos Operativos:** Un documento detallado con los procedimientos que seguirán las unidades de enfermería y apoyo psicológico. Incluirá protocolos de atención, manejo de emergencias menores, referencias a otros centros de salud si es necesario, y el tratamiento de situaciones relacionadas con la salud mental y emocional.

3. **Capacitación del Personal:** Realización de un programa de formación para el personal encargado de operar las unidades. Esto incluirá capacitaciones para enfermeros y psicólogos en el manejo de primeros auxilios, apoyo psicológico básico, y técnicas de intervención temprana en casos de estrés laboral.

4. **Sistema de Registro de Servicios:** Un sistema para registrar todas las consultas médicas y psicológicas, el cual ayudará a monitorear la efectividad de las unidades implementadas y permitirá realizar un seguimiento de las condiciones más comunes entre los empleados. Este sistema puede ser digital o físico, dependiendo de los recursos disponibles.

5. **Programas de Salud y Bienestar:** Desarrollo de campañas internas de prevención y promoción de la salud, que aborden temas relevantes como la reducción del estrés, la promoción de hábitos saludables, y la importancia del bienestar mental. Estos programas incluirán charlas, talleres, y actividades recreativas diseñadas para fomentar un ambiente laboral más saludable.

6. **Informe de Evaluación Inicial y Seguimiento:** Un informe que recoja los resultados de la evaluación inicial del nivel de estrés y ausentismo en los empleados de la SIT, seguido de reportes periódicos para medir el impacto de la implementación de las unidades de salud y las mejoras en el ambiente laboral.

7. **Indicadores de Impacto y Medición de Resultados:** Desarrollo de indicadores clave de rendimiento (KPIs) que permitan evaluar el impacto de las unidades de enfermería y apoyo psicológico en términos de salud y productividad de los empleados. Estos indicadores serán

utilizados para medir aspectos como la reducción en el ausentismo, la mejora en la satisfacción laboral y el incremento en la productividad.

6.3.4 ESTRUCTURA DE DESGLOSE DE TRABAJO (EDT)

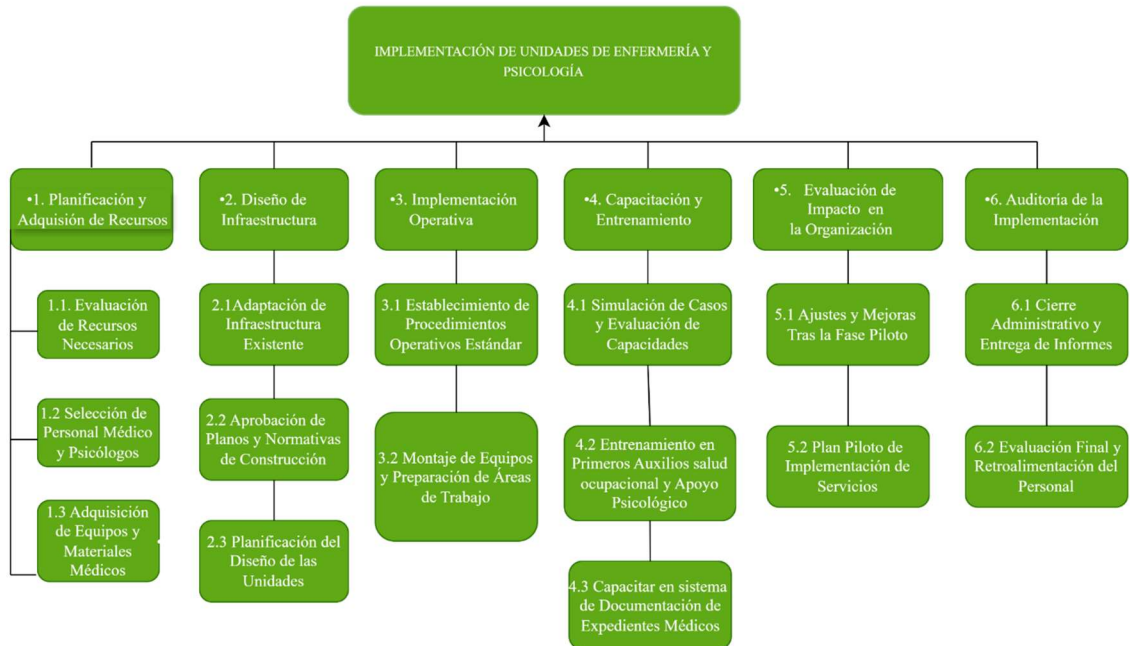


Figura 36. Estructura de Desglose de Trabajo (EDT).

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

6.3.5 DICCIONARIO DE LA EDT

Tabla 6. Evaluación de los Recursos Necesarios.

PDT	NOMBRE DEL PAQUETE DE TRABAJO
1.1	Evaluación de los Recursos Necesarios
DESCRIPCIÓN	Evaluación detallada de los recursos requeridos para la implementación de las unidades de enfermería y psicología.
RECURSO RESPONSABLE	Coordinador del proyecto (1) y personal de recursos humanos (2).
DURACIÓN	5 días
ESTIMACIONES DE COSTOS POR LA DURACIÓN DE ACTIVIDAD	L. 17,292.00
FECHA DE INICIO	20/01/2025
FECHA DE FINALIZACIÓN	24/01/2025

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Tabla 7. Selección de Personal Médico y Psicólogos.

PDT	NOMBRE DEL PAQUETE DE TRABAJO
1.2	Selección de Personal Médico y Psicólogos
DESCRIPCIÓN	Proceso de selección y contratación de personal médico y psicológico calificado para las unidades

RECURSO RESPONSABLE	Gerente de recursos humanos (1)
DURACIÓN	10 días
ESTIMACIONES DE COSTOS POR LA DURACIÓN DE ACTIVIDAD	L. 12,500.00
FECHA DE INICIO	25/01/2025
FECHA DE FINALIZACIÓN	03/02/2025

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Tabla 8. Adquisición de Equipos y Materiales Médicos.

PDT	NOMBRE DEL PAQUETE DE TRABAJO
1.3	Adquisición de Equipos y Materiales Médicos
DESCRIPCIÓN	Compra de equipos médicos, suministros y materiales necesarios para las unidades.
RECURSO RESPONSABLE	Equipo de compras y logística (1).
DURACIÓN	10 días
ESTIMACIONES DE COSTOS POR COMPRA DE EQUIPO Y PERSONAL INVOLUCRADO	L. 90,000.00
FECHA DE INICIO	25/01/2025
FECHA DE FINALIZACIÓN	03/02/2025

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Tabla 9. Adaptación de Infraestructura Existente.

PDT	NOMBRE DEL PAQUETE DE TRABAJO
2.1	Adaptación de Infraestructura Existente
DESCRIPCIÓN	Adaptación y adecuación de la infraestructura existente para la ubicación de las unidades.
RECURSO RESPONSABLE	Equipo de ingeniería y mantenimiento (8).
DURACIÓN	25 días
ESTIMACIONES DE COSTOS DE MATERIALES Y MANO DE OBRA	L. 150,000.00
FECHA DE INICIO	04/02/2025
FECHA DE FINALIZACIÓN	18/02/2025

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Tabla 10. Aprobación de Planos y Normativas de Construcción.

PDT	NOMBRE DEL PAQUETE DE TRABAJO
2.2	Aprobación de Planos y Normativas de Construcción
DESCRIPCIÓN	Revisión y aprobación de los planos y normativas de construcción para las nuevas unidades.
RECURSO RESPONSABLE	Ingeniero de proyectos y abogado (2).

DURACIÓN	7 días
ESTIMACIONES DE COSTOS POR REVISION DE PLANOS	L. 25,000.00
FECHA DE INICIO	04/02/2025
FECHA DE FINALIZACIÓN	10/02/2025

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Tabla 11. Planificación del Diseño de las Unidades.

PDT	NOMBRE DEL PAQUETE DE TRABAJO
2.3	Planificación del Diseño de las Unidades
DESCRIPCIÓN	Diseño detallado de la distribución de las áreas de enfermería y psicología, considerando la funcionalidad y el flujo operativo.
RECURSO RESPONSABLE	Departamento de arquitectura y diseño (1).
DURACIÓN	10 días
ESTIMACIONES DE COSTOS POR LA DURACIÓN DE ACTIVIDAD	L. 11,000.00
FECHA DE INICIO	11/02/2025
FECHA DE FINALIZACIÓN	20/02/2025

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Tabla 12. Establecimiento de Procedimientos Operativos Estándar.

PDT	NOMBRE DEL PAQUETE DE TRABAJO
3.1	Establecimiento de Procedimientos Operativos Estándar
DESCRIPCIÓN	Definir y documentar los procedimientos operativos estándar para el funcionamiento de las unidades de enfermería y apoyo psicológico.
RECURSO RESPONSABLE	Equipo de calidad y operaciones (2).
DURACIÓN	10 días
ESTIMACIONES DE COSTOS POR LA DURACIÓN DE ACTIVIDAD	L. 20,834.00
FECHA DE INICIO	19/02/2025
FECHA DE FINALIZACIÓN	28/02/2025

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Tabla 13. Montaje de Equipos y Preparación de Áreas de Trabajo.

PDT	NOMBRE DEL PAQUETE DE TRABAJO
3.2	Montaje de Equipos y Preparación de Áreas de Trabajo
DESCRIPCIÓN	Instalación de equipos médicos y preparación de las áreas donde se prestarán los servicios.

RECURSO RESPONSABLE	Equipo de mantenimiento y logística (8).
DURACIÓN	7 días
ESTIMACIONES DE COSTOS POR LA DURACIÓN DE ACTIVIDAD	L. 80,000.00
FECHA DE INICIO	01/03/2025
FECHA DE FINALIZACIÓN	07/03/2025

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Tabla 14. Simulación de Casos y Evaluación de Capacidades.

PDT	NOMBRE DEL PAQUETE DE TRABAJO
4.1	Simulación de Casos y Evaluación de Capacidades
DESCRIPCIÓN	Realizar simulaciones de atención médica y psicológica para evaluar la capacidad de respuesta del personal.
RECURSO RESPONSABLE	Equipo de capacitación (2).
DURACIÓN	5 días
ESTIMACIONES DE COSTOS POR LA DURACIÓN DE ACTIVIDAD	L. 12,000.00
FECHA DE INICIO	08/03/2025
FECHA DE FINALIZACIÓN	12/03/2025

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Tabla 15. Entrenamiento en Primeros Auxilios y Apoyo Psicológico.

PDT	NOMBRE DEL PAQUETE DE TRABAJO
4.2	Entrenamiento en Primeros Auxilios y Apoyo Psicológico
DESCRIPCIÓN	Capacitación del personal en primeros auxilios, salud ocupacional y apoyo psicológico.
RECURSO RESPONSABLE	Consultor externo en salud ocupacional (1).
DURACIÓN	7 días
ESTIMACIONES DE COSTOS POR LA DURACIÓN DE ACTIVIDAD	L. 9,000.00
FECHA DE INICIO	13/03/2025
FECHA DE FINALIZACIÓN	19/03/2025

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Tabla 16. Capacitar en Sistema de Documentación de Expedientes Médicos.

PDT	NOMBRE DEL PAQUETE DE TRABAJO
4.3	Capacitar en Sistema de Documentación de Expedientes Médicos
DESCRIPCIÓN	Capacitación al personal sobre el uso del sistema de documentación y manejo de expedientes médicos.

RECURSO RESPONSABLE	Consultor especializado en sistemas de gestión de salud (1).
DURACIÓN	5 días
ESTIMACIONES DE COSTOS POR LA DURACIÓN DE ACTIVIDAD	L. 12,000.00
FECHA DE INICIO	20/03/2025
FECHA DE FINALIZACIÓN	24/03/2025

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Tabla 17. Ajustes y Mejoras Tras la Fase Piloto.

PDT	NOMBRE DEL PAQUETE DE TRABAJO
5.1	Ajustes y Mejoras Tras la Fase Piloto
DESCRIPCIÓN	Realizar ajustes y mejoras en base a la retroalimentación recibida durante la fase piloto de implementación de los servicios.
RECURSO RESPONSABLE	Coordinador del proyecto y equipo de calidad (2).
DURACIÓN	5 días
ESTIMACIONES DE COSTOS POR LA DURACIÓN DE ACTIVIDAD	L. 15,000.00
FECHA DE INICIO	20/03/2025

FECHA DE FINALIZACIÓN	24/03/2025
------------------------------	------------

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Tabla 18. Plan Piloto de Implementación de Servicios.

PDT	NOMBRE DEL PAQUETE DE TRABAJO
5.2	Plan Piloto de Implementación de Servicios
DESCRIPCIÓN	Implementación inicial de los servicios de enfermería y apoyo psicológico para evaluar su efectividad.
RECURSO RESPONSABLE	Personal de las unidades de salud y equipo de calidad (3).
DURACIÓN	10 días
ESTIMACIONES DE COSTOS POR LA DURACIÓN DE ACTIVIDAD	L. 26,875.00
FECHA DE INICIO	25/03/2025
FECHA DE FINALIZACIÓN	04/04/2025

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Tabla 19. Cierre Administrativo y Entrega de Informes.

PDT	NOMBRE DEL PAQUETE DE TRABAJO
6.1	Cierre Administrativo y Entrega de Informes
DESCRIPCIÓN	Finalización de actividades administrativas y

	entrega de informes finales de implementación.
RECURSO RESPONSABLE	Coordinador del proyecto y equipo administrativo (3).
DURACIÓN	5 días
ESTIMACIONES DE COSTOS POR LA DURACIÓN DE ACTIVIDAD	L. 18,000.00
FECHA DE INICIO	05/04/2025
FECHA DE FINALIZACIÓN	09/04/2025

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Tabla 20. Evaluación Final y Retroalimentación del Personal.

PDT	NOMBRE DEL PAQUETE DE TRABAJO
6.2	Evaluación Final y Retroalimentación del Personal
DESCRIPCIÓN	Evaluación final del proyecto y recopilación de retroalimentación de todo el personal involucrado en la implementación.
RECURSO RESPONSABLE	Equipo de calidad, recursos humanos, auditor externo (4).
DURACIÓN	5 días

ESTIMACIONES DE COSTOS POR LA DURACIÓN DE ACTIVIDAD	L. 30,000.00
FECHA DE INICIO	10/04/2025
FECHA DE FINALIZACIÓN	14/04/2025

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

6.4 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

El presente cronograma de implementación está diseñado para guiar la ejecución del plan de implementación de las unidades de enfermería y psicología en le Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental. Todas las actividades necesarias para llevar a cabo este proyecto se estiman completar en un total de 3 meses y 10 días. Este cronograma ha sido elaborado para asegurar un desarrollo ordenado y eficiente del proyecto, estableciendo claramente las fechas de inicio y finalización de cada actividad y permitiendo la supervisión y control del progreso.

Tabla 21. Cronograma del Proyecto Simplificado.

EDT	ACTIVIDAD	PREDE CESOR A	INICIO	FINAL	DURACION (DIAS)	HORAS DE TRABAJO
1.1	Evaluación de Recursos Necesarios		20/1/2025	24/1/2025	5	40
1.2	Selección de Personal Médico y Psicólogos	1.1	25/1/2025	3/2/2025	10	80
1.3	Adquisición de Equipos y Materiales Médicos	1.1	25/1/2025	3/2/2025	10	80
2.1	Adaptación de Infraestructura Existente	1.2, 1.3	4/2/2025	18/2/2025	25	120
2.2	Aprobación de Planos y Normativas de Construcción	1.2, 1.3	4/2/2025	10/2/2025	7	56

3.1	Establecimiento de Procedimientos Operativos Estándar	2.1, 2.2	19/2/2025	28/2/2025	5	80
3.2	Montaje de Equipos y Preparación de Áreas de Trabajo	3.1	1/3/2025	7/3/2025	7	56
4.1	Simulación de Casos y Evaluación de Capacidades	3.2	8/3/2025	12/3/2025	5	40
4.2	Entrenamiento en Primeros Auxilios y Apoyo Psicológico	4.1	13/3/2025	19/3/2025	7	56
4.3	Capacitar en Sistema de Documentación de Expedientes Médicos	4.2	20/3/2025	24/3/2025	5	40
5.1	Ajustes y Mejoras Tras la Fase Piloto	4.3	25/3/2025	29/3/2025	5	40
5.2	Plan Piloto de Implementación de Servicios	5.1	30/3/2025	8/4/2025	10	80
6.1	Cierre Administrativo y Entrega de Informes	5.2	9/4/2025	13/4/2025	5	40
6.2	Evaluación Final y Retroalimentación del Personal	6.1	14/4/2025	18/4/2025	5	40

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

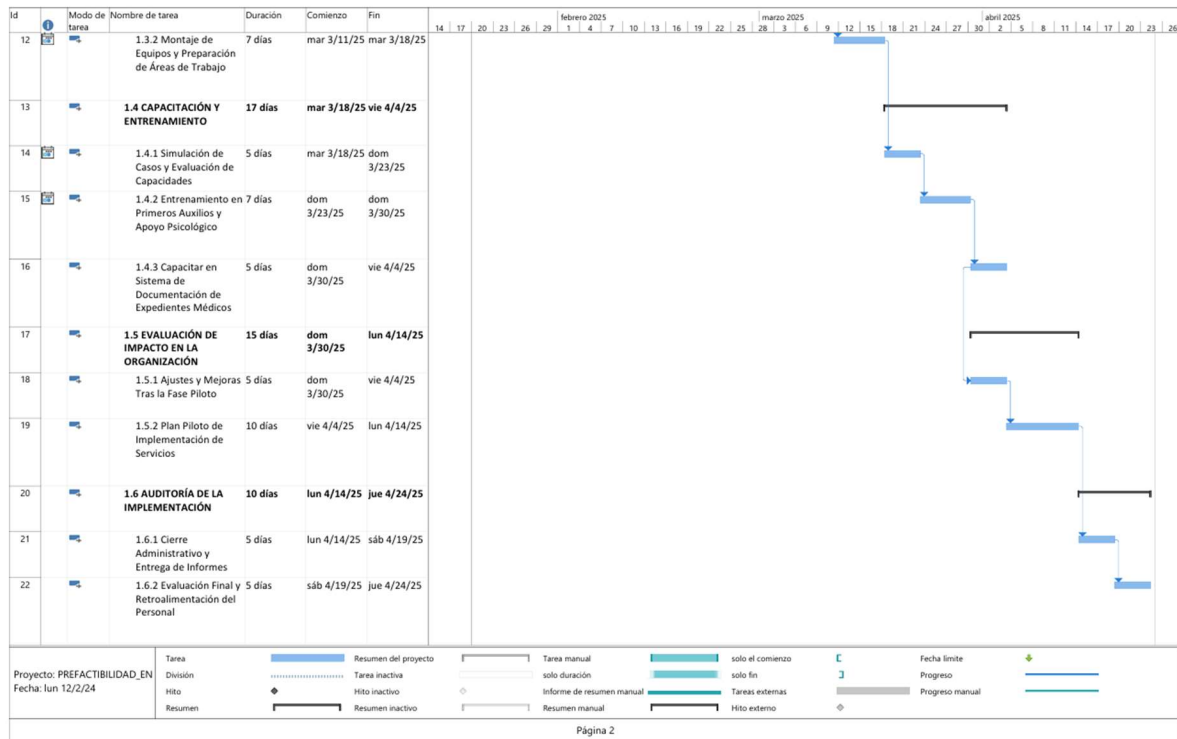
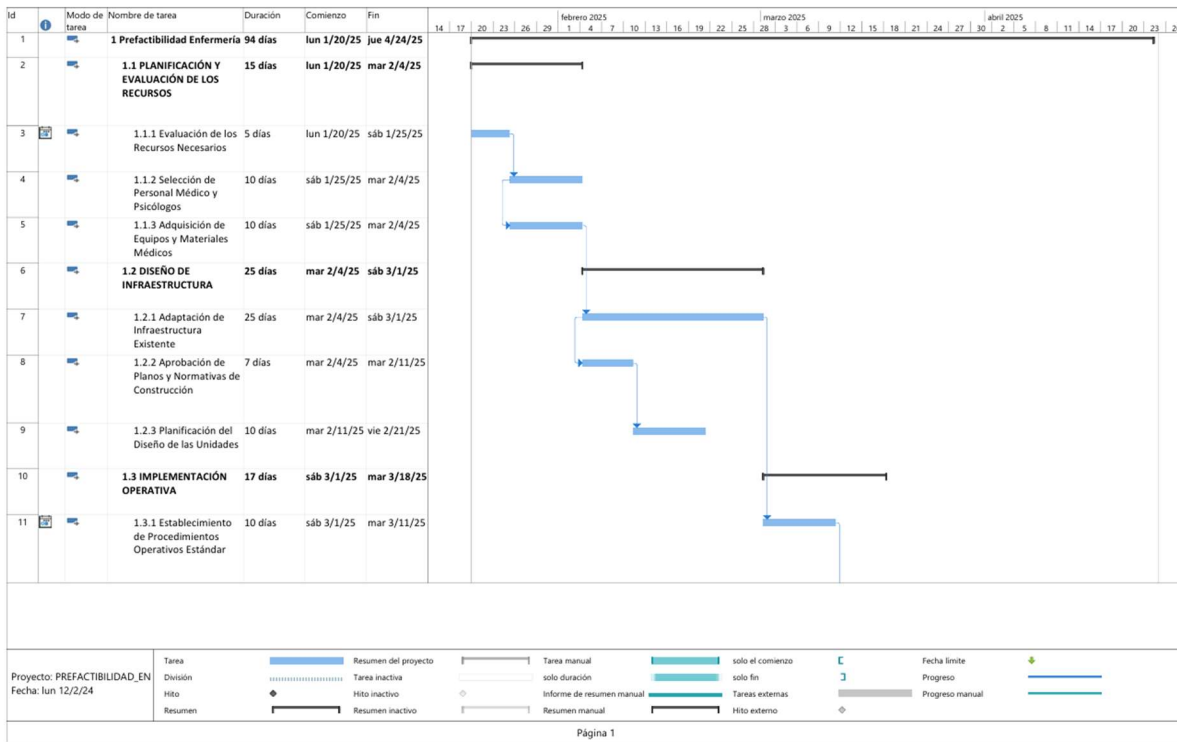


Figura 37. Diagrama de Gantt

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

6.5 PRESUPUESTO

Se presenta el siguiente presupuesto para la implementación de las unidades de enfermería y psicología en la Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental, desglosado por paquetes de trabajo del EDT. Este presupuesto ha sido elaborado considerando el contexto y las condiciones típicas del sector público en Honduras durante el año 2024. Se incluyen recursos internos y externos, costos de licenciamiento, así como reservas de contingencia y gestión, con el objetivo de asegurar que el proyecto se lleve a cabo de forma eficiente, minimizando los riesgos económicos.

El presupuesto está basado en los requerimientos identificados para cada una de las actividades descritas en la EDT, incluyendo la adquisición de recursos, la capacitación del personal, la adaptación de la infraestructura, y la evaluación del impacto de la implementación. Los recursos internos provienen de la propia organización, mientras que los recursos externos se contratarán para la ejecución de tareas específicas. La planificación financiera tiene como objetivo garantizar la viabilidad y sostenibilidad del proyecto, promoviendo el uso óptimo de los recursos.

El presupuesto destinado para la implementación de las unidades de enfermería y psicología en la Secretaría de Infraestructura y Transporte (SIT) de la Regional Noroccidental se financiará mediante la reasignación de fondos internos ya existentes dentro del presupuesto operativo de la Secretaría. Esta estrategia responde a la prioridad institucional de mejorar las condiciones de salud y bienestar laboral de sus empleados, sin requerir ajustes significativos en la estructura presupuestaria actual. Adicionalmente, se gestionará apoyo financiero de la Secretaría de Finanzas para cubrir aspectos relacionados con adecuaciones de infraestructura, adquisición de equipo y programas de capacitación.

El esquema de pago al personal asignado no generará costos adicionales, ya que las dos personas que ocuparán los puestos de enfermería y psicología son empleados permanentes de la Secretaría de Infraestructura y Transporte y cuentan con contratos vigentes bajo las normativas laborales hondureñas. Estas personas serán reasignadas para desempeñar exclusivamente funciones relacionadas con atención de salud ocupacional, optimizando los recursos humanos existentes. Este enfoque permite garantizar la operación de las unidades sin ampliar la nómina ni realizar contrataciones adicionales.

Tabla 22. Presupuesto por Concepto.

Recursos Financieros del Proyecto	
Concepto	Monto
Personal Interno	L207,666.97
Personal Externo	L91,041.66
Subtotal	L298,708.63
Reserva de Contingencia	L123,000.00
Total Presupuesto en Base al Personal	L421,708.63

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Tabla 23. Costo por Hora de Recursos.

Recursos Costo por Hora	
Rol	Costo por Hora
Coordinador de Proyectos	L178.57
Gerente de Recursos Humanos	L178.57
Ingeniero de Proyecto	L169.64
Consultor de Salud Ocupacional	L160.71
Auditor (Externo)	L263.02

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Tabla 24. Presupuesto del Proyecto por EDT.

Proyecto	EDT/WBS	Código de EDT	Paquete de Trabajo	Monto (Lempiras)
1	1.1	1.1	Evaluación de Recursos Necesarios	L17,292.00
	1.2	1.2	Selección de Personal Médico y Psicólogos	L12,500.00
	1.3	1.3	Adquisición de Equipos y Materiales Médicos	L90,000.00

Total EDT 1				L119,792.00
2	2.1	2.1	Adaptación de Infraestructura Existente	L150,000.00
	2.2	2.2	Aprobación de Planos y Normativas	L25,000.00
	2.3	2.3	Planificación del Diseño de las Unidades	L11,000.00
Total EDT 2				L186,000.00
3	3.1	3.1	Establecimiento de Procedimientos Operativos	L20,834.00
	3.2	3.2	Montaje de Equipos y Preparación de Áreas	L80,000.00
Total EDT 3				L100,834.00
4	4.1	4.1	Simulación de Casos y Evaluación de Capacidades	L12,000.00
	4.2	4.2	Entrenamiento en Primeros Auxilios y Apoyo Psicológico	L9,000.00
	4.3	4.3	Capacitar en Sistema de Documentación de Expedientes Médicos	L12,000.00
Total EDT 4				L33,000.00

5	5.1	5.1	Ajustes y Mejoras Tras la Fase Piloto	L15,000.00
	5.2	5.2	Plan Piloto de Implementación de Servicios	L26,875.00
Total EDT 5				L41,875.00
6	6.1	6.1	Cierre Administrativo y Entrega de Informes	L18,000.00
	6.2	6.2	Evaluación Final y Retroalimentación del Personal	L30,000.00
Total EDT 6				L48,000.00
Total Global				L529,501.00

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Tabla 25. Presupuesto Operativo.

Ítems	Elemento	Detalle Específico	Cantidad	Costo Unitario (Lps)	Costo anual (Lps)
1. Recursos Humanos	Personal de Enfermería	Profesional contratado	1	L20,000	L280,000
	Psicólogo(a) Clínico(a)	Profesional contratado	1	L25,000	L350,000
	Subtotal				
2. Equipo y Material Médico	Camillas	Camillas básicas para atención	1	L1,200	L1,200
	Tensiómetros	Tensiómetros digitales	1	L2,200	L2,200
	Estetoscopios	Estetoscopios médicos	1	L2,500	L2,500
	Botiquines	Kits de primeros auxilios	1	L3,750	L3,750

	Medicamentos básicos	Analgésicos, antisépticos, Antibióticos.	1	Lote anual	L27,500
	Material de curación	Gasas, vendas, guantes, jeringas	1	Lote anual	L15,000
	Papelería	Útiles de oficina	1	Lote anual	L2,500
	Subtotal				L54,650
3. Capacitación y Actualización	Talleres de actualización médica	Formación continua para personal de enfermería	2 talleres	L12,500	L25,000
	Cursos de psicología clínica	Actualización profesional para el psicólogo	1 curso	L15,000	L15,000
	Subtotal				L40,000
4. Infraestructura y Servicios	Mantenimiento de instalaciones	Reparaciones menores y adecuaciones	1	L2,500	L30,000
	Electricidad	Consumo eléctrico para las unidades	mes	L1,750	L21,000
	Agua	Consumo de agua potable	mes	L350	L4,200
	Internet	Conexión para gestión y tele consulta	mes	L1,000	L12,000
	Subtotal				L67,200
5. Otros Costos Operativos	Emergencias médicas	Transporte en caso de urgencias críticas	Anual	10,000	10,000
	Subtotal				L10,000
Total Presupuesto Operativo Anual					L801,850

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

6.6 CALIDAD

La calidad es un elemento esencial dentro del desarrollo del proyecto, ya que asegura que los resultados cumplan con los estándares establecidos y satisfagan las necesidades de los usuarios. La implementación de unidades de enfermería y apoyo psicológico en la Secretaría de Infraestructura y Transporte debe caracterizarse por el cumplimiento riguroso de estos estándares, garantizando un ambiente seguro y efectivo tanto para los empleados como para los profesionales de la salud involucrados.

La gestión de la calidad, aplicada de manera adecuada, no solo mejora la satisfacción de los empleados al recibir servicios de salud oportunos y adecuados, sino que también contribuye a la eficiencia general de la organización. Una gestión de calidad efectiva implica el establecimiento de procesos claros y sistemáticos para asegurar que todos los aspectos del proyecto se mantengan bajo los niveles de calidad deseados, incluyendo la infraestructura, los equipos médicos, el personal y los servicios proporcionados.

Para garantizar la calidad del proyecto, se implementarán diversas estrategias, tales como la definición de procedimientos operativos estándar, la capacitación del personal en buenas prácticas de atención y la evaluación constante del funcionamiento de las unidades. Asimismo, se establecerán métricas e indicadores específicos que permitan evaluar el desempeño del proyecto y realizar ajustes en tiempo real para mejorar los resultados.

El enfoque de calidad no solo se limitará al servicio brindado, sino también a la infraestructura, que debe cumplir con todas las normativas de seguridad y funcionalidad para proporcionar un entorno adecuado para los usuarios. Esto incluye la correcta instalación de los equipos médicos y la preparación del espacio físico para cumplir con los requisitos necesarios de comodidad y accesibilidad.

Finalmente, la calidad se mantendrá mediante un proceso de monitoreo y retroalimentación continua, que permitirá identificar áreas de mejora y realizar acciones correctivas de manera proactiva. Este enfoque no solo beneficiará a los empleados de la SIT al garantizar una atención adecuada y efectiva, sino que también contribuirá al éxito general del proyecto, asegurando que todas las etapas cumplan con los objetivos y expectativas establecidos.

6.7 COMUNICACIÓN

Dada la complejidad y el carácter interdisciplinario del proyecto de implementación de unidades de enfermería y psicología en la Secretaría de Infraestructura y Transporte (SIT), es fundamental establecer una comunicación efectiva entre todos los actores involucrados. La comunicación fluida garantiza que todas las partes interesadas estén bien informadas, alineadas con los objetivos y listas para responder ante cualquier desafío que pueda surgir durante el desarrollo del proyecto.

Se utilizará una combinación de reuniones presenciales, correos electrónicos, plataformas colaborativas y talleres formativos, adaptados a las necesidades específicas de cada actor y al momento del proyecto. Los actores clave incluyen la Dirección General de la Secretaría, el equipo de infraestructura, proveedores de recursos, personal operativo, usuarios finales, y consultores externos, entre otros. Cada uno de estos actores desempeña un rol esencial para garantizar la coherencia, la planificación adecuada y el seguimiento del proyecto.

Las secciones siguientes detallan los canales de comunicación, la frecuencia, las partes interesadas involucradas, y los métodos específicos de comunicación. Estos elementos se adaptan a las necesidades y desafíos únicos de la implementación en un entorno organizacional como la SIT, donde la coordinación constante y el acceso a información clara son cruciales para el éxito del proyecto. De esta manera, se asegura la transparencia, se facilita la toma de decisiones en tiempo real y se promueve la colaboración activa de todos los actores a lo largo del ciclo de vida del proyecto.

Tabla 26. Matriz de Comunicación.

Actor/Interesado	Objetivo de la Comunicación	Mensaje o Contenido	Medio /Canal	Frecuencia, /Periodo	Responsable	Seguimiento	Impacto del Mensaje
Dirección General de la Secretaría	Obtener aprobación y dar seguimiento estratégico	Planificación y adquisición de recursos.	Reuniones presenciales, email.	Mensual	Coordinador de proyectos	Minutas y firma de acuerdos.	Alto
Equipo de Infraestructura	Coordinar el diseño y ejecución de la infraestructura.	Planos, cronogramas, y requerimientos técnicos.	Reunión técnica, plataformas colaborativas (ej.: Teams).	Semana	Ingeniero	Reportes de avance y revisiones en sitio.	Alto
Proveedores de Recursos	Garantizar la entrega de recursos necesarios	Listado de compras, TDR, especificaciones y cronogramas.	Contratos, llamadas, email.	Según hitos definidos	Auxiliar de Compras	Confirmación de entrega y Check list de calidad.	Medio
Personal Operativo de las Unidades	Asegurar la capacitación y el uso correcto de herramientas	Capacitación y protocolos de operación.	Talleres presenciales y virtuales.	Según cronograma	Equipo de Capacitación	Encuestas de evaluación post-entrenamiento.	Medio
Usuarios Finales (empleados)	Informar disponibilidad y beneficios de los servicios	Introducción a los sistemas y herramientas de gestión.	Comunicados internos, intranet.	Semana	Comunicación Interna	Encuestas de percepción y retroalimentación.	Medio
Consultores Externos (Auditoría)	Verificar el cumplimiento y proponer mejoras	Auditoría de la implementación: informes y hallazgos.	Reunión formal, entregables escritos.	Post-implentación	Auditor Externo	Informe de evaluación y recomendaciones.	Alto
Equipo TI	Implementar sistemas de gestión	Instalación y pruebas de sistemas de gestión.	Reuniones virtuales y correo.	Durante la implementación	Líder TI	Validación de funcionalidades.	Alto
Ministerio de salud local	Asegurar cumplimiento de derechos y prácticas laborales	Ajustes en protocolos operativos y horarios de atención.	Negociaciones presenciales.	Según se requiera	Gerencia de Recursos Humanos	Validación de estándar formal.	Medio

Comunicación de Riesgos	Informar sobre problemas potenciales o retrasos	Riesgos detectados, planes de mitigación, impacto esperado.	Reportes y reuniones programadas	Según ocurrencia	Consultor externo en salud ocupacional	Registro de riesgos actualizado y acciones definidas.	Alto
Gestión de Auditorías	Métricas de calidad, resultados de auditoría	Garantizar estándares de calidad.	Correo, llamadas, email	Semana 1	Personal de recursos humanos.	Reportes de avance y revisiones en sitio.	Medio
Lecciones Aprendidas	Informar sobre las lecciones aprendidas	Documentos del Proyecto, Documento Lecciones Aprendidas	Documento, Correo electrónico	Según sea necesario	Coordinador de proyectos	Documento, Correo electrónico	Medio
Cierre del Proyecto	Informar sobre fin del proyecto	Cierre del proyecto	Acta de aceptación por correo electrónico	Según sea necesario	Coordinador de proyectos	Informe final	Alto

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Tabla 27. Matriz RAM.

Entregables	Roles/Personas							
	Coordinador de Proyecto	Paramédicos	Psicólogo	Gerente de RRHH	Arquitecto Diseñador	Agente de compras	Mantenimiento	Consultores Médicos
1. Planificación y Adquisición de Recursos	R	I	do	A	I	R	I	do
2. Diseño de Infraestructura	A	I	I	do	R	I	I	I
3. Implementación operativa	A	R	R	I	I	I	R	do
4. Sistemas y Herramientas de Gestión	R	I	I	do	I	I	do	do
5. Capacitación y Entrenamiento	R	R	R	I	I	I	I	do

6. Análisis de Impacto en la Organización	R	I	do	R	I	I	I	do
7. Auditoría de la Implementación	A	I	I	do	I	I	I	do

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Tabla 28. Tabla de Significados.

Letra	Significado
R	Responsable
A	Aprobador
do	Consultado
I	Informado

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

6.8 RIESGOS

La gestión de riesgos es fundamental para el éxito del proyecto, ya que cada iniciativa enfrenta desafíos únicos e incertidumbres. La identificación y gestión proactiva de los riesgos permiten minimizar las amenazas y maximizar las oportunidades para el proyecto. En este sentido, el presente enfoque de gestión de riesgos tiene como propósito fortalecer la resiliencia de la implementación de las unidades de enfermería y apoyo psicológico, garantizando la entrega oportuna de resultados y la calidad del servicio.

Para lograrlo, se identifican y evalúan diversos riesgos potenciales relacionados con el desarrollo del proyecto. Esto incluye riesgos asociados a la infraestructura, la disponibilidad de recursos, la coordinación de actividades, la resistencia al cambio, y el cumplimiento de plazos. La identificación temprana de estos riesgos y la implementación de estrategias adecuadas de mitigación asegurará que las partes interesadas estén preparadas para afrontar los desafíos y mantener el avance del proyecto en la dirección correcta.

Tabla 29. Riesgos del Proyecto.

Riesgo	Probabilidad (Ocurrencia)	Gravedad (Impacto)	Valor del Riesgo	Nivel de Riesgo
Falta de comprensión del proyecto por parte del equipo	3	4	12	Importante
Resistencia al cambio por parte del personal involucrado	4	4	16	Muy Grave
Retrasos en la entrega de materiales y equipos necesarios	3	3	9	Importante
Problemas de coordinación entre las unidades involucradas	3	4	12	Importante
Capacitación insuficiente del personal operativo	4	3	12	Importante
Falta de apoyo por parte de la dirección general	4	4	16	Muy Grave
Dificultades en la integración del personal médico y psicológico	3	3	9	Importante
Desviaciones en el presupuesto proyectado	3	4	12	Importante
Riesgos relacionados con la infraestructura física	3	3	9	Importante
Falta de aceptación de los cambios por parte de los empleados	4	4	16	Muy Grave

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Tabla 30. Leyenda de Riesgos.

		Gravedad (Impacto)					
		Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	
		1	2	3	4	5	
Probabilidad	Muy Alta	5	5	10	15	20	25
	Alta	4	4	8	12	16	20
	Media	3	3	6	9	12	15
	Baja	2	2	4	6	8	10
	Muy Baja	1	1	2	3	4	5

	Riesgo muy grave: Requiere medidas preventivas urgentes
	Riesgo Importante: Medidas preventivas obligatorias
	Riesgo Apreciable: Estudiar económicamente si es posible introducir medidas preventivas para reducir el nivel de riesgo

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Tabla 31. Análisis Cuantitativo de Riesgos.

Análisis Cuantitativo				
No.	Riesgo del Proyecto	Probabilidad	Impacto	Total
1	Falta de comprensión del proyecto por parte del equipo	30%	L40,000.00	L12,000.00
2	Resistencia al cambio por parte del personal involucrado	40%	L40,000.00	L16,000.00
3	Retrasos en la entrega de materiales y equipos necesarios	30%	L30,000.00	L9,000.00
4	Problemas de coordinación entre las unidades involucradas	30%	L40,000.00	L12,000.00
5	Capacitación insuficiente del personal operativa	40%	L30,000.00	L12,000.00
6	Falta de apoyo por parte de la dirección general	40%	L40,000.00	L16,000.00
7	Dificultades en la integración del personal médico y psicológico	30%	L30,000.00	L9,000.00
8	Desviaciones en el presupuesto proyectado	30%	L40,000.00	L12,000.00
9	Riesgos relacionados con la infraestructura física	30%	L30,000.00	L9,000.00
10	Falta de aceptación de los cambios por parte de los empleados	40%	L40,000.00	L16,000.00
Total de Reserva de Contingencia del Proyecto				L123,000.00

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

6.9 RECURSOS

La gestión de los recursos para la implementación de las unidades de enfermería y psicología en la Secretaría de Infraestructura y Transporte se ha planteado de manera integral, cubriendo desde la identificación y adquisición hasta la asignación, capacitación y eventual liberación de los recursos necesarios. Este enfoque garantiza que cada recurso se use de forma óptima para alcanzar los objetivos del proyecto.

Durante la ejecución del proyecto, la asignación de recursos se guiará por principios clave que aseguren el uso eficiente y adecuado de los mismos, minimizando las limitaciones y maximizando la capacidad de adaptación del equipo. La estrategia se centra en la flexibilidad y la capacidad de respuesta rápida para abordar los desafíos emergentes durante el ciclo de vida del proyecto.

Debido a la falta de experiencia interna en la implementación de servicios como los de enfermería y apoyo psicológico, se ha decidido contratar ciertos recursos externos especializados. Este enfoque garantizará una correcta formación y experiencia, que se complementará con recursos internos para mantener un balance adecuado entre costos y competencias. Además, se fortalecerán las capacidades del personal existente a través de capacitación específica.

Para mantener el equilibrio y asegurar la eficiencia del proyecto, algunos roles clave serán desempeñados por personal interno de la Secretaría de Infraestructura y Transporte, mientras que las tareas más especializadas estarán a cargo de consultores externos.

6.9.1 ESTRUCTURA DE DESGLOSE DE RECURSOS

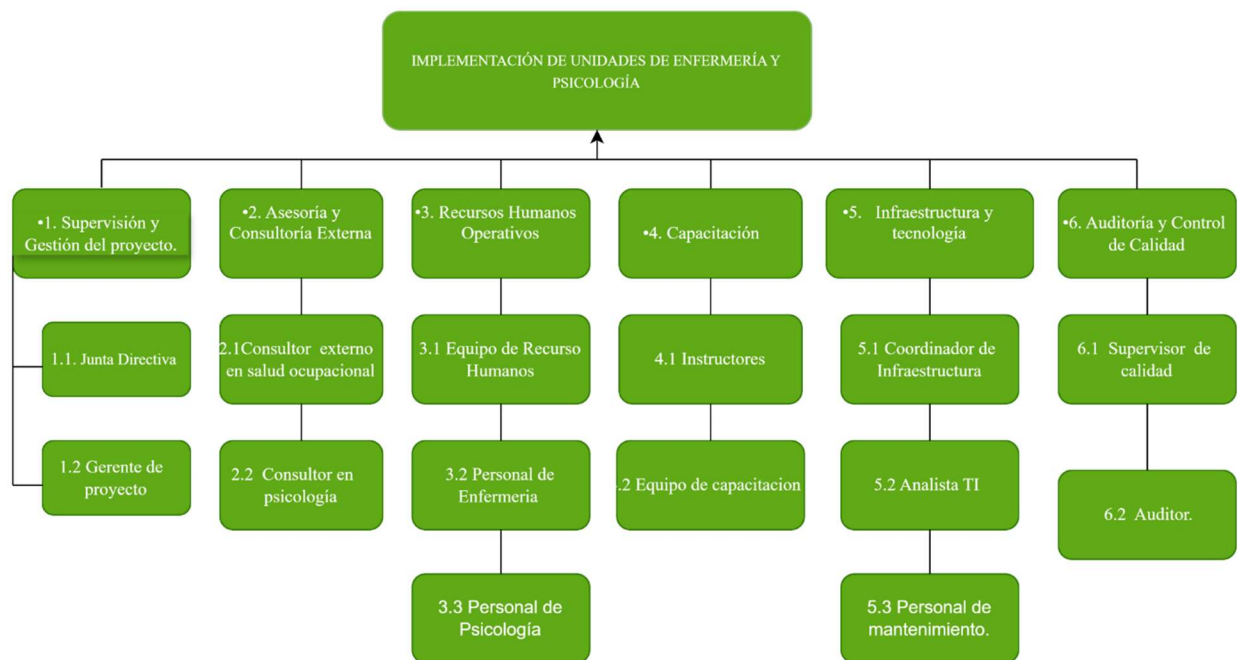


Figura 38. Estructura de Desglose de Recursos (EDR).

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

6.9.2 DESCRIPCIÓN DE ROLES DE CONSULTORES EXTERNOS

6.9.2.1 CONSULTORES EXTERNOS EN SALUD OCUPACIONAL

Los consultores externos en salud ocupacional han sido contratados para asesorar y guiar en el diseño e implementación de los servicios de enfermería y apoyo psicológico, asegurando que cumplan con los estándares internacionales de calidad en el ámbito de la salud ocupacional. Estos consultores aportan un conocimiento especializado que permite alinear las prácticas de atención con las mejores estrategias de prevención y promoción de la salud. Su rol principal incluye proporcionar orientación para el desarrollo de protocolos operativos que permitan la correcta implementación de los servicios de enfermería y apoyo psicológico.

Además, colaboran en la definición de estándares de calidad que deben cumplir las unidades, siguiendo normativas de salud ocupacional reconocidas, y contribuyen a identificar posibles riesgos para la salud de los empleados, proponiendo medidas preventivas para reducir dichos riesgos. Una responsabilidad fundamental de estos consultores es asistir al equipo de capacitación interno, garantizando que el personal este correctamente entrenado en los protocolos de atención y manejo de emergencias.

6.9.2.2 AUDITOR EXTERNO

Tiene la responsabilidad de evaluar objetivamente la implementación de las unidades de enfermería y apoyo psicológico, verificando el cumplimiento de los objetivos establecidos y midiendo el impacto de las unidades en la salud y productividad de los empleados. Su rol consiste en realizar auditorías detalladas para evaluar la correcta instalación y funcionamiento de las unidades, asegurando que estas cumplan con los objetivos y estándares de calidad establecidos en el plan del proyecto. El Auditor Externo, debe validar los resultados obtenidos mediante la implementación de las unidades, analizando su impacto en la salud y la productividad de los empleados, para lo cual se basa en datos y evidencia recolectados durante el proceso de implementación.

El auditor externo elabora un informe final que contiene conclusiones sobre la implementación, así como recomendaciones para futuras mejoras. Dicho informe es presentado a la Junta Directiva de la Secretaría de Infraestructura y Transporte y al Gerente del Proyecto, con el fin de facilitar la toma de decisiones estratégicas que aseguren la efectividad y mejora continua de

los servicios implementados.

6.9.3 RESUMEN DE ROLES Y RESPONSABILIDADES EQUIPO DE PROYECTO

El equipo de proyecto está compuesto por diferentes roles clave que permiten la correcta implementación de las unidades de enfermería y apoyo psicológico en la Secretaría de Infraestructura y Transporte, regional Noroccidental. Cada rol tiene asignadas responsabilidades específicas que contribuyen al cumplimiento de los objetivos del proyecto, asegurando la alineación con las metas institucionales y garantizando un ambiente de trabajo saludable para los empleados.

1. Junta Directiva de la SIT proporciona supervisión estratégica durante todo el ciclo de vida del proyecto, asegurando que las acciones tomadas estén alineadas con los objetivos generales de la Secretaría. Su responsabilidad incluye la aprobación de las decisiones clave del proyecto y la evaluación de los avances presentados por el Gerente de Proyecto.

2. El Gerente de Proyecto es el responsable de la gestión integral del proyecto, abarcando la planificación, coordinación y seguimiento de las actividades. Este rol incluye la supervisión de las tareas de todos los recursos involucrados, la comunicación constante con la Junta Directiva y la colaboración estrecha con cada área operativa. Además, el Gerente de Proyecto se encarga de manejar cualquier ajuste necesario en el cronograma y asegura la correcta asignación de recursos para cumplir con los plazos definidos.

3. El Coordinador de Infraestructura tiene la responsabilidad de supervisar la adecuación de los espacios físicos necesarios para la implementación de las unidades de enfermería y apoyo psicológico. Este rol incluye la gestión de los recursos físicos, la coordinación con el personal de mantenimiento, y la supervisión de los trabajos realizados por contratistas. La prioridad es garantizar que las instalaciones cumplan con las especificaciones y necesidades del proyecto.

4. El equipo de Recursos Humanos se encarga de la selección y contratación del personal necesario para operar las unidades, tales como enfermeros y psicólogos. Además, tienen la responsabilidad de coordinar los procesos de capacitación, tanto para el personal nuevo como para el ya existente, asegurando que los colaboradores estén debidamente preparados para desempeñar sus funciones. Este equipo también monitorea el cumplimiento de los requisitos contractuales de los consultores externos.

5. El Gerente de Calidad es el encargado de velar por que los servicios ofrecidos por las unidades de enfermería y apoyo psicológico cumplan con los estándares definidos en el plan del proyecto. Este rol implica la implementación de procesos de mejora continua y la recolección de retroalimentación de los usuarios de los servicios para asegurar la calidad y efectividad de las intervenciones. Además, el Gerente de Calidad trabaja junto al Auditor Externo para identificar áreas de mejora y garantizar el cumplimiento de las mejores prácticas.

6. El Analista de TI es responsable de apoyar la implementación y el mantenimiento del sistema de gestión documental, que facilita la administración de los expedientes médicos y psicológicos de los empleados. Este rol incluye garantizar la seguridad y privacidad de la información almacenada en los sistemas, además de proporcionar soporte técnico al personal que hace uso del sistema.

7. El equipo de capacitación, compuesto tanto por recursos internos como externos, es responsable de instruir al personal de las unidades en los protocolos de operación, primeros auxilios y gestión de crisis. Aseguran que los enfermeros y psicólogos comprendan y apliquen correctamente los procedimientos operativos y se mantengan actualizados con las mejores prácticas en salud ocupacional.

8. Personal de Enfermería y Psicología, se encargará de proporcionar los servicios de atención primaria de salud y apoyo psicológico a los empleados de la Secretaría. Los enfermeros y psicólogos tendrán la responsabilidad de brindar atención oportuna, identificar problemas de salud que puedan requerir intervención, y trabajar de manera preventiva para mejorar la salud integral de los empleados.

6.10 INTERESADOS

Los interesados del proyecto para la implementación de las unidades de enfermería y apoyo psicológico en la Secretaría de Infraestructura y Transporte (SIT) de la Regional Noroccidental incluyen tanto actores internos como externos que tienen un impacto o intereses directo en los resultados del proyecto.

6.10.1 REGISTRO DE LOS INTERESADOS

Tabla 32. Registro y análisis de los interesados.

Interesados	Rol en el Proyecto	Intereses Principales	Fase de Mayor Interés	Interno/Externo	Partidario/Neutral/Reticente	Influencia Potencial
Empleados de la Secretaría de Infraestructura	Beneficiarios Directos	Mejora de la salud y bienestar laboral	Implementación	Interno	Neutral	Alta
Directores y Gerentes de la Secretaría	Patrocinadores	Cumplimiento del objetivo estratégico	Inicio y Cierre	Interno	Partidarios	Alta
Departamento de Recursos Humanos y Seguridad	Gestión y Soporte de Personal	Capacitación adecuada y clima laboral	Ejecución	Interno	Partidario	Media
Comunidad Local	Beneficiarios Indirectos	Acceso a servicios de salud y apoyo	Implementación	Externo	Neutral	Baja
Proveedores de Servicios de Salud (médicos, psicólogos, enfermeros)	Implementadores Operativos	Buenas condiciones de trabajo y recursos	Ejecución	Externo	Neutral	Media
Gobierno Local / Municipalidad	Regulador / Facilitador	Cumplimiento de normativas locales	Planificación	Externo	Neutral	Media
Ministerio de Salud de Honduras	Supervisor / Regulador	Estándares en salud y seguridad	Planificación y Cierre	Externo	Neutral	Alta

Sociedad Hondureña de Psicología, Medicina o Salud Ocupacional	Asesor Especializado	Promoción de buenas prácticas	Ejecución	Externo	Partidario	Media
Unidad de Finanzas de la Secretaría	Administrador de Recursos	Gestión eficiente del presupuesto	Planificación y Ejecución	Interno	Neutral	Alta
Consultores Externos en Psicología y Salud Ocupacional	Asesores Técnicos	Implementación eficiente y efectiva	Ejecución	Externo	Partidario	Media
Familiares de los Empleados	Beneficiarios Indirectos	Mejora en la calidad de vida de empleados	Implementación	Externo	Neutral	Baja
Proveedores de Equipos Médicos y Tecnológicos	Proveedores	Contratación oportuna y cumplimiento	Ejecución	Externo	Neutral	Baja
Medios de Comunicación Locales	Divulgadores	Publicación de avances y logros	Implementación y Cierre	Externo	Neutral	Baja
Unidad de Planificación Estratégica	Soporte Estratégico	Integración del proyecto a la visión global	Planificación	Interno	Partidario	Alta

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

CONCORDANCIA DE LOS SEGMENTOS DE LA TESIS CON LA PROPUESTA

Tabla 33. Concordancia de los Segmentos de la Tesis con la propuesta.

Capítulo I		Capítulo II	Capítulo III			Capítulo IV	Capítulo V				
Título de la Investigación	Preguntas de Investigación		Objetivo		Teorías de Sustento	Población	Instrumento	Variables	Conclusiones	Nombre de la propuesta	Objetivos de la Propuesta
	General	Específico	General	Específico							
Estudio de Prefactibilidad para Implementar Unidades de Enfermería y Psicología en la Secretaría de Infraestructura y Transporte.	¿Cómo impacta la implementación de unidades de enfermería y psicología en la salud y productividad de los empleados de la Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental en San Pedro Sula, Honduras?	¿Cuáles son los niveles actuales de estrés y ausentismo entre los empleados de la Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental?	Implementar unidades de enfermería y apoyo psicológico en la Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental en San Pedro Sula, Honduras, mediante la evaluación de la necesidad existente, para mejorar la salud y productividad de sus empleados y obtener un ambiente laboral más saludable y eficiente.	Diagnosticar los niveles actuales de estrés y ausentismo entre los empleados de la Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental.	Teoría de la Salud Ocupacional, Modelo de Bienestar Laboral, Normativas Locales e Internacionales de Salud Ocupacional	Empleados de la SIT Regional Noroccidental	Encuesta	Salud de los empleados, Productividad, Niveles de Estrés, Tasa de Ausentismo, Costos de Implementación, Recurso Necesarios, Percepción del Ambiente, Satisfacción de los Empleados.	A partir de lo expuesto, se concluye que los niveles actuales de estrés y ausentismo entre los empleados de la SIT son altos y se encuentran directamente relacionados con la falta de servicios de apoyo a la salud. Los datos obtenidos en la encuesta mostraron una incidencia significativa de problemas relacionados con el estrés laboral, lo cual impacta negativamente en la productividad y el bienestar general de los empleados. Por lo tanto, se hace evidente la necesidad de una intervención directa que aborde estos problemas desde una perspectiva integral de salud. La frecuencia de atención médica solicitada muestra que el 36% de los empleados requirió servicios en atenciones, lo cual demuestra un porcentaje alta para el área laboral, este dato combinado con los niveles de salud mental percibidos (promedio de 3.32 en una escala de 5), sugiere que emocional y físicamente están siendo impactados el bienestar general de los trabajadores.	Plan de Implementación de Unidades de Enfermería y Psicología en la Secretaría de Infraestructura y Transporte	Capacitar al personal de la Secretaría de Infraestructura y Transporte para comprender el funcionamiento de las unidades de enfermería y psicología de manera eficiente, garantizando un servicio de calidad

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Tabla 34. Concordancia de los Segmentos de la Tesis con la propuesta.

Capítulo I				Capítulo II	Capítulo III			Capítulo IV	Capítulo V		
Título de la Investigación	Preguntas de Investigación		Objetivo		Teorías de Sustento	Población	Instrumento	Variables	Conclusiones	Nombre de la propuesta	Objetivos de la Propuesta
	General	Específico	General	Específico							
<p>Estudio de Prefactibilidad para Implementar Unidades de Enfermería y Psicología en la Secretaría de Infraestructura y Transporte.</p> <p>¿Cómo impacta la implementación de unidades de enfermería y psicología en la salud y productividad de los empleados de la Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental en San Pedro Sula, Honduras?</p>	<p>¿Qué beneficios específicos se pueden esperar de la implementación de unidades de enfermería y apoyo psicológico en términos de salud integral de los empleados?</p>	<p>Implementar unidades de enfermería y apoyo psicológico en la Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental en San Pedro Sula, Honduras, mediante la evaluación de la necesidad existente, para mejorar la salud y productividad de sus empleados y obtener un ambiente laboral más saludable y eficiente.</p>	<p>Analizar los beneficios potenciales de la implementación de unidades de enfermería y apoyo psicológico en términos de salud integral y productividad de los empleados.</p>	<p>Teoría de la Salud Ocupacional, Modelo de Bienestar Laboral, Normativas Locales e Internacionales de Salud Ocupacional</p>	<p>Empleados de la SIT Regional Noroccidental</p>	<p>Encuesta</p>	<p>Salud de los empleados, Productividad, Niveles de Estrés, Tasa de Ausentismo, Costos de Implementación, Recursos Necesarios, Percepción del Ambiente, Satisfacción de los Empleados.</p>	<p>En base a los resultados obtenidos, se puede afirmar que la implementación de unidades de enfermería y apoyo psicológico en la SIT tendría un impacto positivo considerable en la salud integral y la productividad de los empleados. Se espera que la disponibilidad de estos servicios disminuya el nivel de ausentismo y mejore el ambiente laboral, promoviendo un mayor compromiso de los empleados con la organización. Un promedio de 3.71 en la percepción de salud física indica que los empleados consideran su estado de salud entre regular y bueno, con oportunidad de mejora.</p>	<p>Plan de Implementación de Unidades de Enfermería y Psicología en la Secretaría de Infraestructura y Transporte</p>	<p>Proveer los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para el correcto funcionamiento de las unidades de enfermería y psicología.</p>	
	<p>¿Qué costo y recursos se requieren para la implementación efectiva de estas unidades dentro de la Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental?</p>		<p>Determinar los recursos y costos necesarios para la implementación efectiva de las unidades de enfermería y apoyo psicológico.</p>								<p>Expertos encargados de ejecutar estos mecanismos</p>

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

Tabla 35. Concordancia de los Segmentos de la Tesis con la propuesta.

Capítulo I				Capítulo II	Capítulo III			Capítulo IV	Capítulo V		
Titulo de la Investigación	Preguntas de Investigación		Objetivo		Teorías de Sustento	Población	Instrumento	Variables	Conclusiones	Nombre de la propuesta	Objetivos de la Propuesta
	General	Específico	General	Específico							
Estudio de Prefeasibilidad para Implementar Unidades de Enfermería y Psicología en la Secretaría de Infraestructura y Transporte	¿Cómo impacta la implementación de unidades de enfermería y psicología en la salud y productividad de los empleados de la Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental en San Pedro Sula, Honduras?	¿Qué impacto tiene la ausencia de estas unidades en la percepción del ambiente laboral por parte de los empleados?	Implementar unidades de enfermería y apoyo psicológico en la Secretaría de Infraestructura y Transporte de la Regional Noroccidental en San Pedro Sula, Honduras, mediante la evaluación de la necesidad existente, para mejorar la salud y productividad de sus empleados y obtener un ambiente laboral más saludable y eficiente.	Evaluar el impacto de la ausencia de estas unidades en la percepción del ambiente laboral por parte de los empleados.	Teoría de la Salud Ocupacional, Modelo de Bienestar Laboral, Normativas Locales e Internacionales de Salud Ocupacional	Empleados de la SIT Regional Noroccidental	Encuesta	Salud de los empleados, Productividad, Niveles de Estrés, Tasa de Ausentismo, Costos de Implementación, Recursos Necesarios Percepción del Ambiente, Satisfacción de los Empleados.	En relación con la percepción del ambiente laboral, se concluye que la ausencia de unidades de enfermería y apoyo psicológico en la SIT afecta negativamente dicha percepción. La falta de atención a problemas físicos y emocionales genera una sensación de desamparo que impacta en la motivación y, en consecuencia, en la eficiencia en el trabajo. Por lo tanto, la implementación de estas unidades contribuiría a mejorar la percepción del ambiente laboral y el sentido de pertenencia de los empleados. Los datos muestran que el 32% de los empleados no perciben ningún apoyo hacia su bienestar físico y mental, y el 51% considera que carecen de recursos para manejar el estrés laboral, lo que refleja una percepción negativa generalizada hacia las políticas.	Plan de Implementación de Unidades de Enfermería y Psicología en la Secretaría de Infraestructura y Transporte	Establecer un sistema de monitoreo y evaluación de los servicios prestados por las unidades, asegurando la calidad y la eficiencia de la atención brindada.

Fuente: (Elaboración propia, 2024)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. P. (2014). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- International Labour Organization (2021). Normas Internacionales sobre Salud Ocupacional: <https://www.ilo.org>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). Salud Mental en el Trabajo. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Ministerio de Salud de Honduras. (2023). Lineamientos para la Implementación de Unidades de Salud Ocupacional en Entidades Públicas. Tegucigalpa, Honduras.
- Pérez, J., & López, A. (2018). Estrategias para la Promoción del Bienestar Psicológico en Ambientes Laborales. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 50(3), 214-226.
- Rodríguez, M. (2020). Gestión de Proyectos en el Sector Público: Un Enfoque hacia la Salud Ocupacional. Editorial Universitaria Centroamericana.
- Secretaría de Infraestructura y Transporte (2024). Informe Anual de Salud y Seguridad Ocupacional: <https://www.sit.gob.hn/hn/salud-y-seguridad>.
- Velásquez, R., & Martínez, D. (2019). Análisis del Impacto de Programas de Salud Ocupacional en la Productividad de las Empresas. *Journal of Occupational Health*, 61(7), 495-502.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2021). Promoción de la salud ocupacional y prevención de riesgos laborales. Recuperado de: <https://www.who.int>
- Secretaría de Salud de Honduras. (2021). Informe sobre avances en salud mental en lugares de trabajo. Tegucigalpa, Honduras: Secretaría de Salud.
- Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH). (2019). Estudio sobre el impacto de programas de salud laboral en instituciones públicas. Tegucigalpa, Honduras.
- García, M., & López, J. (2018). Estrategias para la mejora del bienestar laboral y la salud mental en el ámbito organizacional. *Revista Centroamericana de Psicología*, 12(2), 56-72.
- Vázquez, J. (2018). Modelo de bienestar laboral en instituciones públicas. *Revista de Gestión y Salud*, 7(3), 15-29.

- Salinas, M. (2018). Historia de la educación en enfermería en Honduras. Tegucigalpa: Editorial Universitaria.
- Ramírez, C. (2015). Historia de la psicología en Honduras. *Revista de Psicología Aplicada*, 9(1), 23-35.
- Santos, A., & Ruiz, P. (2019). Psicología laboral en contextos de alta demanda: un enfoque organizacional. *Revista Internacional de Psicología del Trabajo*, 14(4), 112-129.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Honduras (2023). *Diagnóstico de la Salud Ocupacional en Honduras*. Tegucigalpa, Honduras.
- Córdova, E. (2020). Modelo de Atención Integral: una visión holística para la salud laboral. *Salud y Trabajo*, 6(2), 34-49.
- American Psychological Association (APA). (2020). *Mental health in the workplace: Key strategies and benefits*. Recuperado de: <https://www.apa.org>
- García, R., & Herrera, P. (2020). La integración de servicios de salud en el trabajo como estrategia de bienestar organizacional. *Revista Hispanoamericana de Salud Ocupacional*, 18(1), 45-60.
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2020). *Estrategias de salud ocupacional en América Latina: Avances y desafíos*. Washington, D.C.: OPS. Recuperado de: <https://www.paho.org>
- Secretaría de Infraestructura y Transporte (SIT). (2023). *Plan Estratégico 2023-2025: Hacia un enfoque integral en bienestar laboral*. San Pedro Sula, Honduras: SIT.
- Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS). (2021). *Informe anual sobre salud ocupacional y psicológica en Honduras*. Tegucigalpa, Honduras.
- López, A., & Méndez, F. (2021). Impacto de la atención psicológica en el desempeño laboral: Un estudio de caso en instituciones públicas hondureñas. *Revista Hondureña de Psicología Aplicada*, 10(3), 85-102.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2018). *Salud mental en el trabajo: Evidencia global y recomendaciones*. Recuperado de: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace
- Banco Mundial. (2020). *Invertir en la salud ocupacional: Clave para el desarrollo sostenible en América Latina*. Washington, D.C.: Banco Mundial. Recuperado de: <https://www.worldbank.org>
- Ministerio de Salud de Honduras. (2022). *Normativas sobre salud ocupacional y bienestar laboral*. Tegucigalpa, Honduras: Dirección de Regulación Sanitaria.
- Ramírez, E., & Torres, J. (2019). Salud y psicología laboral: Retos en el sector público de Honduras. *Revista Centroamericana de Salud Laboral*, 11(2), 12-26.

García, J., & Fernández, P. (2020). Implementación de unidades de salud laboral en organismos gubernamentales: Caso de éxito en Costa Rica. *Revista Iberoamericana de Gestión Pública*, 8(4), 34-50.

Salinas, L., & Gómez, R. (2018). Evaluación del impacto de programas de apoyo psicológico en el lugar de trabajo. *Revista de Salud Mental Laboral*, 6(1), 22-37.

UNESCO. (2021). Educación y salud en el lugar de trabajo: Un enfoque holístico para el bienestar organizacional. París, Francia: UNESCO. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org>

Asociación Hondureña de Psicología. (2020). Guía para la implementación de programas de salud mental en el trabajo. Tegucigalpa, Honduras: AHP.

Díaz, R., & Morales, S. (2019). El bienestar organizacional como pilar del desarrollo en instituciones públicas. *Revista Latinoamericana de Administración Pública*, 7(3), 44-62.

Centro de Estudios de Salud Ocupacional de Honduras (CESOH). (2020). Investigaciones recientes sobre salud y productividad en organizaciones públicas hondureñas. Tegucigalpa, Honduras.

Cámara de Comercio e Industrias de Cortés (CCIC). (2023). Informe sobre la implementación de servicios de salud ocupacional en empresas de San Pedro Sula. San Pedro Sula, Honduras.

Consultores Asociados en Salud Ocupacional y Psicología. (2021). Protocolo para la integración de servicios psicológicos en entornos laborales. Tegucigalpa, Honduras.

ANEXOS

ENCUESTA PARA LOS EMPLEADOS DE LA SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE (SIT)

- 1) ¿Cómo calificaría su salud física general en una escala del 1 al 5? (1: Muy mala, 5: Excelente)
 - ❖ 1
 - ❖ 2
 - ❖ 3
 - ❖ 4
 - ❖ 5

- 2) En los últimos seis meses, ¿cuántas veces ha requerido atención médica por problemas relacionados con el trabajo?
 - ❖ Ninguna
 - ❖ 1 a 3 veces
 - ❖ a 6 veces
 - ❖ Más de 6 veces

- 3) ¿Cuál es el nivel de apoyo que siente por parte de la organización en cuanto a su bienestar físico y mental?
 - ❖ Ninguno
 - ❖ Bajo
 - ❖ Moderado
 - ❖ Alto
 - ❖ Muy alto

- 4) ¿Considera que su salud mental ha influido en su rendimiento laboral en los últimos meses?
 - ❖ Sí, negativamente
 - ❖ Sí, positivamente
 - ❖ No ha influido

5) En una escala del 1 al 5, ¿cuán alto considera que es su nivel de estrés laboral? (1: Muy bajo, 5: Muy alto)

- ❖ 1
- ❖ 2
- ❖ 3
- ❖ 4
- ❖ 5

6) ¿Cómo calificaría la carga de trabajo que tiene actualmente?

- ❖ Ligera
- ❖ Moderada
- ❖ Alta
- ❖ Extrema

7) En los últimos seis meses, ¿cuántas veces se ha ausentado del trabajo debido al estrés o enfermedades relacionadas?

- ❖ Ninguna
- ❖ 1 a 2 veces
- ❖ a 5 veces
- ❖ Más de 5 veces

8) ¿Siente que dispone de los recursos necesarios para manejar su estrés laboral?

- ❖ Sí
- ❖ No
- ❖ Parcialmente

9) ¿Cuán a menudo siente que el estrés laboral afecta negativamente su productividad?

- ❖ Nunca
- ❖ Rara vez
- ❖ A veces
- ❖ Frecuentemente
- ❖ Siempre

10) ¿Considera que el ambiente laboral actual facilita el cumplimiento de sus responsabilidades en el plazo previsto?

- ❖ Totalmente en desacuerdo
- ❖ En desacuerdo
- ❖ Neutro
- ❖ De acuerdo

❖ Totalmente de acuerdo

11) ¿Qué tan satisfecho se siente con su productividad laboral en los últimos tres meses?

❖ Muy insatisfecho

❖ Insatisfecho

❖ Neutral

❖ Satisfecho

❖ Muy satisfecho

12) ¿Cómo describiría la calidad del ambiente laboral en la SIT?

❖ Muy malo

❖ Malo

❖ Regular

❖ Bueno

❖ Excelente

13) ¿Cree que la implementación de servicios de enfermería y apoyo psicológico podría mejorar su satisfacción laboral?

❖ En desacuerdo

❖ En desacuerdo

❖ Neutro

❖ De acuerdo

❖ Totalmente de acuerdo

14) ¿Considera que el apoyo entre colegas es suficiente para lidiar con situaciones de estrés?

❖ Sí

❖ No

❖ Parcialmente

15) ¿Cómo considera que impactaría la implementación de servicios de salud en el presupuesto y recursos de la organización?

❖ Sería un gasto innecesario

❖ Sería un gasto justificado

❖ Sería una inversión a largo plazo

❖ No tengo opinión

16) ¿Considera que la organización debería destinar recursos para programas de bienestar mental y físico?

❖ Sí

❖ No

❖ No tengo opinión

ENTREVISTA PARA EXPERTOS

1) Desde su perspectiva profesional, ¿cómo evaluar la relación entre el bienestar físico y mental de los empleados en el entorno laboral? ¿Qué factores consideras más influyentes?

2) ¿Cuáles son los problemas de salud más comunes que observan en el entorno laboral y que podrían ser abordados con atención médica o apoyo psicológico?

3) ¿Qué tipo de programas o intervenciones en salud física y mental consideran que serán más efectivos para los empleados en un entorno como el de la Secretaría de Infraestructura y Transporte?

4) En su experiencia, ¿cómo afecta el estrés en el rendimiento laboral y qué estrategias recomendaría para su manejo?

5) ¿Qué beneficios podría aportar la implementación de una unidad de enfermería y apoyo psicológico en una organización? ¿Podrías compartir ejemplos de su efectividad?

6) ¿En su opinión, el acceso a servicios de salud en el lugar de trabajo puede mejorar el rendimiento y reducir el ausentismo? ¿Por qué?

7) Desde su experiencia, ¿cómo percibe el ambiente laboral en relación a la atención a la salud? ¿De qué manera esto impacta la moral y motivación de los empleados?

8) Además de las unidades de enfermería y apoyo psicológico, ¿qué otras medidas recomendarían para mejorar la salud y el bienestar de los empleados?

9) ¿Qué recursos consideran esenciales para implementar de manera efectiva servicios de salud física y mental en el lugar de trabajo?