



**TRABAJO DE TITULACIÓN DE
MAESTRÍA**

2025

**La Orientación Laboral y su influencia en los Derechos
Laborales de los funcionarios del MSP Distrito 09D04
de Guayaquil en 2021**

**Propuesta de Artículo Científico de Alto Impacto presentado
como requisito parcial para optar al título de:**

**Magister en Trabajo Social,
Mención: Métodos y Técnicas de Investigación**

**Autor:
Aracely Mendoza**

**Bajo la dirección de:
Carmita Álvarez**

**Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
Dirección de Postgrados, Cooperación y Relaciones
Internacionales
Carrera de Trabajo Social**

Manta – Ecuador

Octubre de 2025

LA ORIENTACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DEL MSP DISTRITO 09D04 DE GUAYAQUIL EN 2021

LABOR ORIENTATION AND INFLUENCE IN THE DERECHOS LABORALES OF THE OFFICIALS OF THE MSP DISTRICT 09D04 OF GUAYAQUIL IN 2021

Aracely Mendoza Rios¹

<https://orcid.org/0000-0002-1914-5264>

Carmita Álvarez Santana

<https://orcid.org/0000-0001-5508-924X>

Resumen

El presente estudio aborda un tema crucial en el ámbito de los servicios públicos, específicamente en la insatisfacción y el desconocimiento de los derechos laborales entre los funcionarios de los Centros de Salud del Distrito 09D04 en Guayaquil, Ecuador. Este problema, impacta directamente en la dinámica y el bienestar del ambiente laboral en estas entidades. El objetivo general del estudio fue determinar cómo la orientación laboral influye en los derechos de los funcionarios del Ministerio de Salud Pública, Distrito 09D04 de Guayaquil en 2021. Se adoptó un enfoque cualitativo, con tipo de investigación descriptiva, método inductivo, técnica entrevista semiestructurada. Población de 1000 personas, muestra no aleatoria de 10 funcionarios. Seleccionada por juicio y criterio personal del investigador. Esta metodología permitió obtener una visión profunda y detallada de las experiencias y percepciones de los empleados con respecto a su orientación y derechos laborales. Los hallazgos revelaron una significativa disconformidad con los procesos de socialización sobre legislación y derechos laborales, evidenciando una falta de conocimiento y aplicación efectiva de los mismos. Una minoría del 20% de los entrevistados expresó satisfacción con la orientación recibida, mientras que un 50% de los participantes percibió un clima laboral desigual, caracterizado por tensiones y una

comunicación deficiente. Como conclusión, estos resultados subrayan la necesidad urgente de mejorar las estrategias de orientación laboral para fortalecer el conocimiento y la aplicación de los derechos laborales entre los funcionarios, repercutiendo positivamente en la calidad del servicio ofrecido a la población, promoviendo un ambiente de trabajo más justo y equitativo.

Abstract

This study addresses a crucial issue in the public sector, specifically the dissatisfaction and lack of awareness of labor rights among employees of the Health Centers in District 09D04 of Guayaquil, Ecuador. This problem directly impacts the dynamics and well-being of the work environment in these entities. The overall objective of the study was to determine how job orientation influences the rights of employees of the Ministry of Public Health, District 09D04 of Guayaquil, in 2021. A qualitative approach was adopted, with a descriptive research design, an inductive method, and semi-structured interviews. The population consisted of 1,000 people, and a non-random sample of 10 employees was selected based on the researcher's judgment and personal criteria. This methodology allowed for a deep and detailed understanding of the employees' experiences and perceptions regarding their job orientation and labor rights. The findings revealed significant dissatisfaction with the socialization processes regarding labor legislation and rights, demonstrating a lack of knowledge and effective application of these rights. A minority (20%) of those interviewed expressed satisfaction with the guidance they received, while 50% of participants perceived an unequal work environment characterized by tension and poor communication. In conclusion, these results underscore the urgent need to improve career guidance strategies to strengthen public servants' knowledge and application of labor rights, positively impacting the quality of service provided to the public and promoting a fairer and more equitable work environment.

DERECHOS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DE LA SALUD PÚBLICA

Palabras clave: Asesoramiento, Derecho a la información, Trabajo

Keywords: Advice, Right to information, Trabajo

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, las desigualdades laborales han sido una realidad palpable. La humanidad ha enfrentado graves abusos en los escenarios laborales, y es en estos contextos donde emergen individuos que, mediante luchas persistentes, han buscado alcanzar un trato equitativo (Organization of American States, 2014). Así es como surgen los defensores de los derechos humanos, y con ellos, los derechos laborales.

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Internacional del Trabajo, 2019 (OIT), “existe un compromiso inquebrantable por garantizar entornos laborales seguros, saludables y que respeten los derechos laborales de los trabajadores, en conformidad con las normativas legales y las demandas cambiantes de la economía global”.

Esta visión está en sintonía con los preceptos de la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), y

el Reglamento Interno de Seguridad en la igualdad de oportunidades, seguridad y bienestar así mismo la eliminación del trabajo forzoso o discriminatorio.

En consideración a esto los funcionarios del Ministerio de Salud Pública (MSP) expresan un nivel notable de satisfacción por lo que se plantea:

Indagar el asesoramiento de los procesos y marcos legales de los funcionarios del MSP de los centros de salud del Distrito 09D04 de Guayaquil en 2021.

Establecer la atención y seguimiento de casos y su influencia en las relaciones laborales de los funcionarios del MSP de los Centros de Salud del Distrito 09D04 de Guayaquil en 2021

Definir el bienestar del beneficio recibido y su influencia con las derivaciones institucionales de los funcionarios del MSP de los Centros de Salud del Distrito 09D04 de Guayaquil en 2021

Como refiere (Quiñones y Díaz, 2022) la Orientación Laboral, constituye una piedra angular en el desenvolvimiento profesional y la satisfacción laboral de los empleados en cualquier sector, y más aún en un ámbito tan crucial y delicado como el de

DERECHOS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DE LA SALUD PÚBLICA

la salud, la importancia de orientar radica en su capacidad para empoderar a los funcionarios y empleados.

El conocimiento y la experiencia del profesional en el área de Trabajo Social permiten el asesoramiento de procesos laborales, con actores que planteen estrategias enfocadas a mejorar la calidad de vida.

Esta intervención es fundamental y oportuna al asesorar con derechos y beneficios en el marco de ley.

Para (Ramos, 2022) los derechos laborales se configuran como los privilegios y defensas jurídicas otorgadas a los empleados en el marco de su vínculo laboral. Estas primacías engloban, entre otras, la retribución justa y equitativa, la regulación de la jornada laboral, la garantía de condiciones de seguridad en el entorno de trabajo, la libertad sindical, así como la protección frente a la discriminación o despido injustificado.

De acuerdo con Martínez et al. (2017) desde su instauración, los derechos laborales han enfrentado múltiples desafíos para su efectiva supervisión y aplicación a escala global, situaciones que han precipitado

manifestaciones y resignaciones con el fin de preservar la estabilidad laboral. La promoción de la salud y bienestar de la fuerza laboral es un catalizador indiscutible para el avance y expansión económica a nivel mundial; por ende, diversas entidades comprometidas con los derechos humanos de forma integral, y específicamente con la salud ocupacional, han sido consideradas como referentes para la elaboración de la presente investigación.

Cada día, aproximadamente 7,500 personas fallecen debido a condiciones de trabajo inseguras y no saludables según la ONU 2019. Según el Índice Global de Derechos de 2022 del ITUC, el abuso de los derechos de los trabajadores, alcanzó máximos históricos en 2022, siendo Oriente Medio y África del Norte las regiones peor clasificadas en cuanto a derechos laborales. Solo tres países a nivel mundial vieron mejoras en sus calificaciones ese año según (Zambrano, 2019).

Por lo que puede abarcar una amplia gama de acciones y estrategias, tales como clima laboral, formación y actualización continua, la definición clara de roles y responsabilidades, la promoción de canales

DERECHOS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DE LA SALUD PÚBLICA

efectivos de comunicación, y la implementación de mecanismos de evaluación y retroalimentación. Estas acciones, correctamente articuladas, pueden contribuir significativamente a crear un impacto directo en el entorno laboral donde los derechos del trabajador sean reales para cada uno.

El impacto de las emociones positivas crea bienestar psicológico en el entorno laboral con la práctica de la intervención social que orienta y deriva para atención institucional complementaria contribuyendo a la productividad, creatividad y compromiso del funcionario con la institución.

En consecuencia, el propósito esencial de esta investigación se centra en identificar ¿Cómo la orientación laboral influye en los derechos laborales de los funcionarios del Ministerio de Salud Pública - Distrito 09D04 de Guayaquil en 2021?

Este enfoque no solo aborda una brecha significativa en la literatura existente, sino que, también se propone generar un impacto práctico al ofrecer datos empíricos y recomendaciones concretas para mejorar las estrategias de la orientación laboral.

REVISIÓN LITERARIA

Para abordar eficazmente los desafíos del Trabajo Social en ámbitos laborales, es esencial considerar diversos actores, cuya meta colectiva es mejorar la calidad de vida de los empleados. La dimensión legal también juega un papel vital, ya que la correcta orientación sobre derechos y beneficios es un aspecto crucial de la intervención social.

La literatura especializada reconoce la orientación laboral como un proceso clave para el ejercicio de derechos y para la prevención de conflictos, que demanda precisión, asertividad y coordinación multidisciplinaria. En marcos legales ecuatorianos, la LOSEP refuerza el derecho a desempeñar labores en entornos adecuados, con salud, seguridad e higiene, mientras que políticas nacionales de salud en el trabajo promueven la gestión preventiva y la mejora del clima laboral.

En el plano internacional, se ha insistido en que un entorno de trabajo seguro y saludable constituye un principio y un derecho fundamental. A nivel global, se estima que diariamente fallecen alrededor de 7.000 personas debido a condiciones de trabajo

DERECHOS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DE LA SALUD PÚBLICA

inseguras y no saludables, lo que, refuerza la urgencia de fortalecer la orientación y la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (ONU, 2015).

Paralelamente, el clima organizacional se vincula con productividad y satisfacción, por lo que la gestión del liderazgo, la definición de roles, los canales de comunicación y la tolerancia cero a la discriminación y al acoso resultan determinantes. La Agenda 2030, sostiene que el trabajo decente y el bienestar son metas interrelacionadas y promueve estrategias de derivación, inclusión y salud ocupacional que articulen bienestar con crecimiento económico.

Profundizando en los objetivos que son el motivo de la presente investigación, y, en como la orientación incide en los derechos laborales de los funcionarios, se ha desagregado sus variables para relacionar la importancia de lo propuesto:

El asesoramiento de los procesos, en la investigación es importante para el ámbito laboral, según los expositores: Murillo y Jiménez, (2018); manifiestan que el mayor reto que se enfrenta actualmente al trabajar la orientación laboral es la incertidumbre, por lo

que ésta debe ser un eje transversal en los procesos de asesoramiento.

Ofrecer orientación a los empleados representa un reto para el Trabajador Social responsable, es fundamental que el asesor sea conciso, exacto y asertivo al proporcionar dirección a los usuarios.

La colaboración multidisciplinaria siempre promueve el progreso de un proceso y el resultado satisfactorio de un objetivo.

Adicionalmente, es relevante señalar, conforme a lo expuesto por la autora Nelson, (2019). El meticuloso proceso de intervención, también denominado método o acción profesional, sigue la estructura lógica inherente al método científico y aplica rigurosos procedimientos operativos que se van a traducir en acciones humanas.

Esto se traduce en una mayor responsabilidad para cada empleado, lo que a su vez depende del esquema organizativo en los espacios de trabajo, como lo estipula el Ministerio de Salud Pública (MSP).

La orientación puede ser usada como un proceso de información alerta en situaciones críticas observadas por el profesional.

DERECHOS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DE LA SALUD PÚBLICA

Según lo establecido por Ulate, (2017)

Una asesoría legal laboral proactiva puede identificar posibles fuentes de conflicto en el lugar de trabajo y tomar medidas preventivas para abordarlas antes de que se conviertan en problemas más graves. Esto podría contribuir a disminuir el conflicto entre trabajadores y directivos, mejorando así el clima de trabajo.

La adopción de una asesoría legal laboral anticipativa permite divisar y neutralizar la discordia antes de que progresen en dilemas mayores, enfocando la dirección hacia un entorno laboral más armónico. Este análisis permite empoderar a los trabajadores sobre sus derechos laborales en beneficio de su estabilidad.

En cuanto a los marcos legales, se respalda jurídicamente esta investigación para lo cual citamos (Ley Orgánica del Servicio Público "Art. 23.- literal l) “Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”, estipulado en la normativa que rige a los servidores públicos.

Actualmente el funcionario público se respalda en garantizar su integridad mientras

desarrolla sus actividades laborales haciendo que el trabajo se torne responsable y los recursos económicos sean mejor utilizados.

El objetivo de los marcos legales vigentes, en materia laboral es ejercer un trabajo eficiente en la salud y bienestar del funcionario.

De conformidad a lo que establece (Reyes Mejía, 2017) se indica que: Es necesario que la organización cuente con niveles de medición o estándares completamente verificables de forma integral y firmes que le permitan evaluar y medir el desempeño de cada trabajador de una manera confiable, objetiva y precisa.

Resalta la importancia de implementar en las organizaciones sistemas de evaluación basados en estándares verificables, con el fin de garantizar una medición del desempeño que sea tanto confiable como objetiva.

La estandarización y uso de estos procesos puede ayudar en el proceso de medición y resultados.

Como señala Prada et al. (2020) la clave está en que en las organizaciones se requiere de un clima motivador que contribuya a que los trabajadores logren los objetivos individuales y

DERECHOS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DE LA SALUD PÚBLICA

organizacionales esperados, además de lograr la satisfacción personal con esos resultados, resaltar el ambiente laboral positivo.

Nada ocurre por casualidad todo es resultado de un sistema laboral bien estructurado que permite un ejercicio profesional armonioso de acompañamiento sin generar estrés perjudicial para el empleado.

Es decir, la complejidad del bienestar en el entorno laboral es multifacética y se nutre tanto de aspectos individuales como colectivos.

Alinear las prácticas laborales con metas de desarrollo sostenible, según lo indicado por la Organización de Naciones Unidas (ONU, 2015) “La Agenda 2030 de las Naciones Unidas, refuerza la importancia de estrategias como la derivación institucional”. Ecuador, integra las pautas de la ONU para garantizar un entorno que fomente el bienestar como el crecimiento económico.

Para entender a fondo el impacto de las relaciones laborales en contexto social, es importante un ambiente laboral que promueva el bienestar, impulse la inclusión social e integre criterios de sostenibilidad.

Estos factores facilitan, por ejemplo, el desarrollo de habilidades esenciales para lidiar con distintos aspectos de la realidad.

Como lo indicado por los autores Pujol y Gutiérrez, (2019) “Las consecuencias de estas prácticas se evidencian tanto a nivel de la salud física como en el complejo plano de la subjetividad, en el sufrimiento psíquico asociado a las condiciones en las que se trabaja actualmente” La gestión social eficiente precisará de la cooperación mutua.

Un Ecomapa como herramienta para articular con los recursos del contexto social, favorecerá el trabajo de equipo y será de apoyo para los profesionales involucrados debido que él acompañamiento ya inicio.

Satisfacer la necesidad del funcionario a través de las relaciones positivas es una estrategia práctica, en la orientación laboral.

Según lo indicado por Barzola et al. (2017) “La satisfacción es una cualidad frecuente del sujeto hacia su trabajo, en cambio la motivación son las conductas que una persona acoge para alcanzar los objetivos y metas de la organización” un personal motivado mejora el ambiente laboral y resultados de la empresa.

DERECHOS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DE LA SALUD PÚBLICA

Según lo establecido por Márquez et al. (2021), indica que Las empresas públicas en los momentos de optimización de recursos, sacrifican sus recursos más importantes como es el capital humano, separando a los empleados del trabajo, quienes se llevan consigo el conocimiento adquirido durante el tiempo de labores.

Esta estrategia asegurará que las intervenciones no solo sean informativas sino también transformadoras, contribuyendo significativamente al bienestar general de los funcionarios.

Por lo tanto, se aporta con información sobre los derechos de los trabajadores que son vulnerados en estos casos.

Según lo indicado por Avilés et al. (2017) establece que El rol de la Orientación Laboral en el ámbito del Trabajo Social, pretendemos relatar una temática tan importante en nuestros días como es el empleo como medio de inclusión en nuestra sociedad. Desde hace varios años se habla de inclusión en el entorno de la sociedad.

La Inter-institucionalidad y la cooperación mutua ayudarán a ejecutar planes

de trabajo orientados ante la demanda, teniendo presente el criterio y aceptación del funcionario a beneficiarse.

La derivación de los usuarios a otras instituciones depende de la orientación que se le brinde y la adecuada gestión realizada.

En este sentido, con base a lo antes expuesto se citan las palabras de Buarqoub, (2019) ofrece una guía invaluable: El lenguaje es la herramienta más poderosa de comunicación, sin embargo, al mismo tiempo, es una barrera común para la comunicación efectiva. Resalta la importancia de usar un lenguaje que sea comprendido.

Este principio es especialmente relevante en el ámbito laboral del MSP, donde la eficaz comunicación con los servidores es fundamental para que ellos comprendan lo referido de acuerdo a la necesidad.

La importancia en la derivación mediante la orientación brindada pende de la gestión a realizar.

No obstante, hay áreas de preocupación que necesitan atención inmediata. Los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del año 2020 señalan

DERECHOS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DE LA SALUD PÚBLICA

“que aproximadamente 168,000 personas están empleadas en el sector de la salud, lo que supone una disminución de casi 16,000 en comparación con el año 2018” (pág. 24)

Es decir que, aunque hay normativas que buscan garantizar un entorno de trabajo, hay desafíos significativos que deben ser abordados.

En este contexto, la orientación laboral juega un rol crucial, utilizando un amplio espectro de técnicas y herramientas para el desarrollo de diagnósticos sociales que permitan entender y atender las necesidades y expectativas de los trabajadores. A través de planes de intervención diseñados meticulosamente, en este enfoque, se busca no solo informar a los empleados sobre sus derechos y responsabilidades sino también promover un entorno laboral en el que se sientan valorados y motivados a contribuir en los objetivos de la organización impactando positivamente en la productividad.

En este estudio, con visión en el Distrito 09D04 de Guayaquil en el año 2021, se presta atención a las realidades laborales que a menudo pasan desapercibidas pero que son esenciales

para comprender la dinámica de los derechos laborales.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se adoptó un enfoque cualitativo, con tipo de investigación descriptiva, método inductivo, orientado a comprender experiencias y percepciones del personal en su contexto laboral. Se utilizó muestreo por criterios o intencional, seleccionando 10 participantes de diversas áreas de un universo estimado de 1.000, con equilibrio de géneros y rangos de edad entre 25 y 70 años, y mayoría con más de 5 años de servicio.

Las técnicas incluyeron entrevistas semiestructuradas, observación participante y análisis documental de políticas y protocolos laborales. Se observaron principios éticos de consentimiento informado, confidencialidad y derecho de retorno de la información siguiendo las pautas éticas establecidas por la American Psychological Association (APA, 2017).

La elección de la metodología se forjó con el diseño descriptivo para explorar las narrativas de los participantes. Este diseño permitió recoger datos de palabras habladas por los servidores además de la observación de la

DERECHOS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DE LA SALUD PÚBLICA

conducta en las áreas de interacción, lo que enriqueció la comprensión del fenómeno investigado (Babchuk y Boswell, 2022).

Se adoptó un método inductivo, con la intención de recopilar antecedentes particulares que pudieran ayudar a encontrar conclusiones generalizadas que favorezcan el alcance del objetivo. La reflexión sobre este método se centró en la capacidad para proporcionar una base sólida para la generalización a partir de observaciones detalladas.

Para la recolección de la información, se diseñó una herramienta de ficha elaborada que facilitara la documentación precisa de las respuestas de los participantes. Este diseño se hizo tras revisar varias técnicas y herramientas de recolección de datos, evaluando su relevancia y eficacia para el estudio en cuestión de acuerdo a (Bryman, 2017).

La construcción de confianza con los participantes fue una tarea espectadora que implicó respetar sus derechos y mantener una comunicación abierta sobre los objetivos y procedimientos de la investigación. La triangulación entre funcionarios de las áreas médica, administrativa y trabajadores, permitió

obtener una comprensión multifacética del fenómeno investigado según (Denzin, 2017).

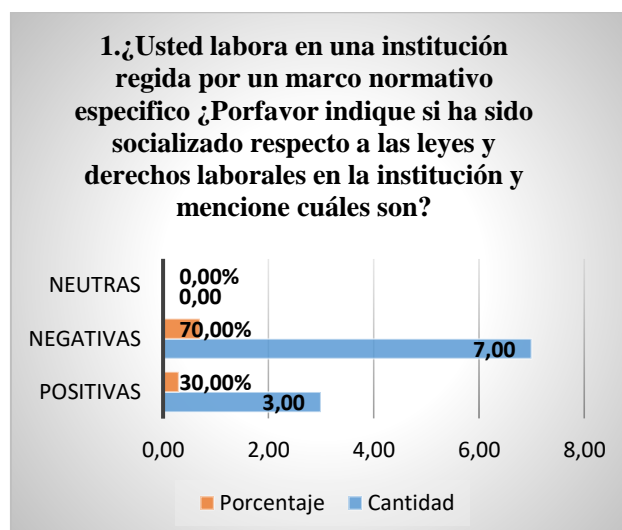
Para potenciar la calidad del estudio se adoptado un muestreo por criterios o intencionado que permitió seleccionar de manera estratégica a los funcionarios de distintas áreas, considerando equilibrio de géneros. Este modelo de muestreo se justifica en el contexto cualitativo de la investigación.

En cuanto a la recolección de datos, además de las entrevistas semiestructuradas, se implementó observación participante para entender la dinámica laboral en su contexto natural.

RESULTADOS

Realizadas las entrevistas al personal se obtuvieron los siguientes resultados:

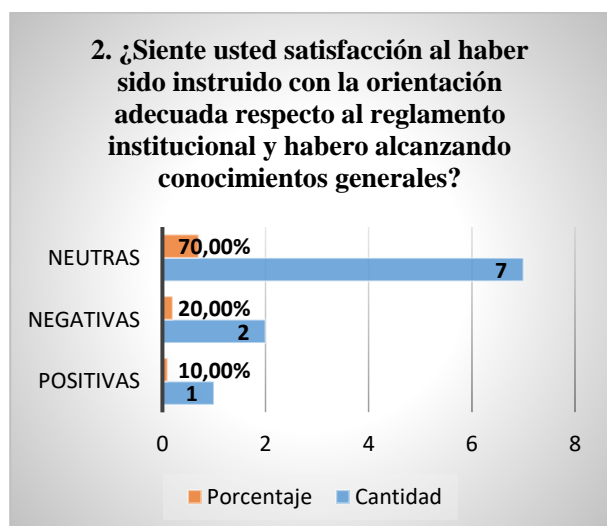
Pregunta 1



DERECHOS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DE LA SALUD PÚBLICA

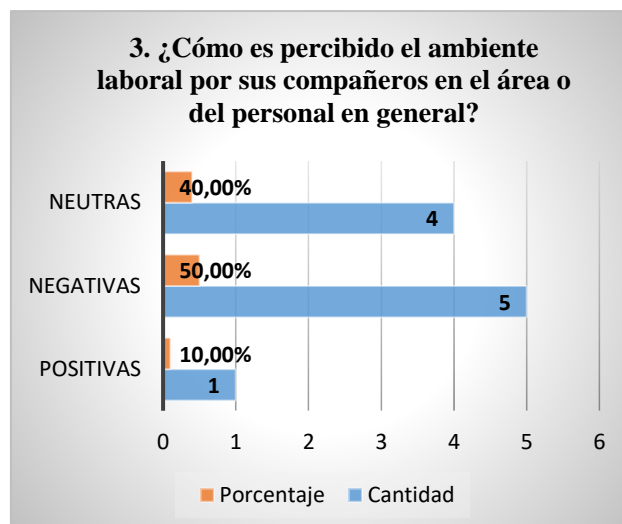
El análisis de los resultados muestra una distribución donde las respuestas positivas representan el 30.0%, las negativas el 70.0% y las neutras el 0.0%. Esto permite visualizar tendencias claras sobre la percepción del personal, identificar áreas críticas y orientar decisiones institucionales basadas en evidencia cualitativa cuantificada.

Pregunta 2:



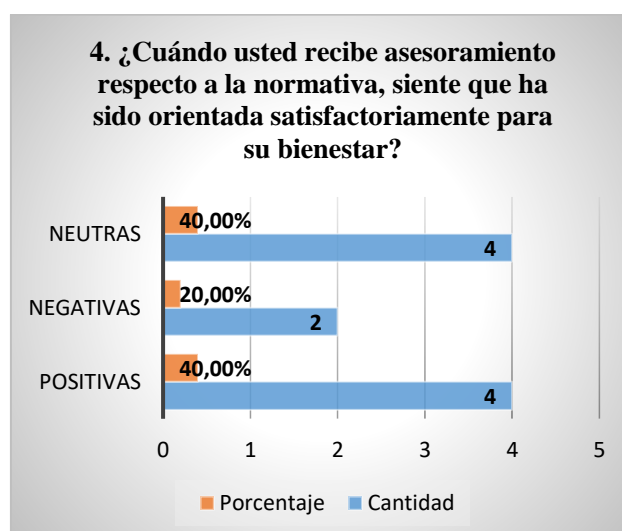
Los resultados muestran una distribución donde las respuestas positivas representan el 10.0%, las negativas el 20.0% y las neutras el 70.0%. Esto permite visualizar tendencias claras sobre la percepción del personal, identificar áreas críticas y orientar decisiones institucionales basadas en evidencia cualitativa cuantificada.

Pregunta 3:



Los resultados muestran una distribución donde las respuestas positivas representan el 10.0%, las negativas el 50.0% y las neutras el 40.0%. Esto permite visualizar tendencias claras sobre la percepción del personal, identificar áreas críticas y orientar decisiones institucionales basadas en evidencia cualitativa cuantificada.

Pregunta 4:



DERECHOS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DE LA SALUD PÚBLICA

Los resultados muestran una distribución **DISCUSIÓN**

donde las respuestas positivas representan el 40.0%, las negativas el 20.0% y las neutras el 40.0%. Esto permite visualizar tendencias claras sobre la percepción del personal, identificar áreas críticas y orientar decisiones institucionales basadas en evidencia cualitativa cuantificada.

Por lo que los resultados indican:

Socialización normativa: Predominó el 70% con insatisfacción de la socialización de leyes y derechos y se identificaron vacíos.

Satisfacción con la orientación: El 20% reportó insatisfacción con la orientación institucional sin embargo el 70% fue neutral.

Clima organizacional: El 50% describió un ambiente negativo, con tensiones, presión por el puesto, cambios constantes y comunicación deficiente, afectando vínculos profesionales. El 40% fue neutro en responder.

Bienestar y asesoramiento: La satisfacción con el asesoramiento varió. Quienes valoraron el acceso a Trabajo Social reportaron mayor sensación de cuidado y efectos positivos en el desempeño.

En el discurso de la Orientación Laboral y su influencia en los Derechos Laborales de los Funcionarios del Ministerio de Salud Pública (MSP) del Distrito 09D04 de Guayaquil, durante el año 2021, se aprecia una mezcla de factores relacionados que coinciden en el ámbito de la intervención social y la práctica laboral que requiere una comunicación caracterizada por la claridad, precisión y asertividad en el asesoramiento.

Este discurso se entrelaza con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, en los cuales Ecuador emerge como un actor comprometido.

El entorno laboral en el MSP de Guayaquil se halla inmerso en un contexto de alta demanda y estrés, inherente al sector salud. La manifestación de los derechos laborales se convierte en una tarea exigente que, guiada por una adecuada orientación laboral, puede desembocar en una optimización de la calidad del servicio proporcionado a la comunidad. Este eje de discusión se amplía con la definición de "trabajadores sanitarios y asistenciales" proporcionada por la Organización Mundial de

DERECHOS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DE LA SALUD PÚBLICA

la Salud (OMS), la cual engloba una diversidad de perfiles profesionales que confluyen en el propósito común de promover la salud.

Los datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del año 2020, revelan una disminución preocupante en el número de individuos desempeñándose en el ámbito de la salud.

El análisis de las políticas y regulaciones vigentes, como la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), proporciona un marco normativo que resalta los derechos fundamentales del trabajo. La Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025 emerge como una respuesta institucional en la promoción del bienestar laboral, sin embargo, la falta de conocimiento sobre estos derechos estipulados legalmente puede derivar en una vulneración de estos.

La intervención del Trabajo Social, descrita por Alday et al. (2020), resaltan la singularidad de esta profesión en la orientación laboral y la intervención judicial. A través de un diagnóstico social bien estructurado y un plan

de intervención meticulosamente diseñado, es viable propiciar un beneficio bilateral entre funcionario y empleador.

Los hallazgos muestran que la orientación laboral, en su estado actual, no alcanza para garantizar conocimiento y aplicación efectiva de derechos. La evidencia sugiere que la calidad de la orientación y la consistencia de la comunicación institucional se asocian con mejores percepciones sobre clima y bienestar. En contextos de alta demanda y estrés, como el sector salud, la institucionalización de procesos de información, asesoría, derivación y seguimiento cobra relevancia estratégica. La incorporación de estándares de medición y retroalimentación, el liderazgo formativo y la claridad de roles pueden contribuir a un clima más estable, con efectos positivos sobre la satisfacción y la calidad del servicio.

CONCLUSIONES

Concertando la discrepancia entre quienes se sienten insatisfechos y aquellos con experiencias positivas subraya la importancia de abordar estas preocupaciones y garantizar información sobre sus derechos laborales.

DERECHOS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DE LA SALUD PÚBLICA

En cuanto a la instrucción del reglamento institucional el 20% ha manifestado inconformidad indicando la necesidad de una revisión y mejora en la forma que se imparte esta instrucción.

En relación con el ambiente laboral, los resultados son igualmente desafiantes, el 50% de los entrevistados describe un ambiente laboral negativo, caracterizado por la falta de integración, conflictos y una constante incertidumbre debido a los cambios organizacionales, urge la necesidad crítica de abordar y mejorar la cultura laboral.

En relación con el asesoramiento centrado en el bienestar, algunos empleados sienten satisfacción y otros no.

Los resultados de las entrevistas al personal ponen de realce una serie de áreas críticas de mejora en la institución. Estas incluyen la socialización de leyes y derechos laborales, la instrucción sobre el reglamento institucional, la cultura laboral y la prestación de servicios de asesoramiento centrados en el bienestar.

Los hallazgos de esta investigación, resaltan críticamente la necesidad de una

reforma integral en las políticas públicas y prácticas organizacionales dentro del sector público. Esta necesidad surge de la observación de deficiencias en la comprensión y aplicación de los derechos laborales entre los funcionarios del MSP Distrito 09D04 de Guayaquil. La falta de conocimiento o la malinterpretación de estos derechos pueden llevar a una serie de problemas laborales, incluyendo el incumplimiento de las normativas laborales y una baja moral entre los empleados.

Es esencial que las organizaciones públicas adopten un enfoque proactivo para integrar programas de formación eficaces, no limitándose a cuestiones como las horas de trabajo, las condiciones de seguridad, los beneficios y el manejo de conflictos laborales.

La formación debe ser accesible y aplicable a todos los niveles de la organización, asegurando que los nuevos y antiguos empleados estén igualmente informados.

Se exhorta el desarrollo de programas de bienestar laboral más integrados y personalizados. Estos programas deben estar diseñados para atender las necesidades específicas de los empleados considerando la

DERECHOS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DE LA SALUD PÚBLICA

diversidad y la inclusión para una mayor productividad y compromiso con la organización.

LIMITACIONES

Dentro de las limitaciones que presenta el presente artículo científico se encuentran las siguientes:

Muestra no representativa: Las entrevistas realizadas con la muestra de los empleados de la institución, lo que puede generar una falta global de los resultados.

Sesgo de respuesta: Los participantes pueden haber proporcionado respuestas que consideraron socialmente deseables en lugar de expresar sus opiniones o experiencias reales.

Falta de contexto: Los resultados de las entrevistas no proporcionan un contexto completo sobre las circunstancias individuales de cada empleado. Sería beneficioso investigar a fondo a cada individuo.

RECOMENDACIONES

En relación a los resultados obtenidos:

Capacitación: Considerando el descontento mayoritario de los trabajadores con el proceso de familiarización de las leyes y derechos laborales, se sugiere revisar y mejorar

el actual programa de formación. Esta mejora podría abarcar la implementación de sesiones de actualización de manera regular y una comunicación más clara en cuanto a las obligaciones y derechos de los empleados.

Evaluación continua del ambiente laboral: Planteando la impresión desfavorable del entorno de trabajo, se recomienda la realización de encuestas periódicas o la organización de sesiones de grupo, con el objetivo de implementar medidas establecidas a mejorar la afinidad, la estabilidad emocional y las relaciones.

Mejora en la calidad del asesoramiento: Aunque existe una mejor percepción de la satisfacción por parte de los trabajadores con relación a las asesorías brindadas por el personal de trabajo social, es importante continuar con el asesoramiento y evaluación en varios niveles.

Monitoreo de la satisfacción laboral: Se sugiere llevar a cabo encuestas regulares sobre la satisfacción en el trabajo con el fin de medir los efectos de las mejoras introducidas en la capacitación, el entorno laboral y el asesoramiento. Este enfoque posibilitará una

DERECHOS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DE LA SALUD PÚBLICA

- evaluación constante y la capacidad de ajustar estrategias según se requiera. <https://www.redalyc.org/journal/279/27962177008/html/>
- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**
- Alday, B., Bratti, J., & Johnson, J. (2020). *Revista de Ciencias Jurídicas*, 25(2), 450-455.
- Avilés, R. B., Belén, G., & Cobos, J. (2017). *El rol de la Orientación Laboral en el Ámbito del Trabajo Social*. 280–293.
- Babchuk, W. A., & Boswell, E. (2022). *Grounded theory*. International Encyclopedia of Education: Fourth Edition, 107–122. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-818630-5.11013-9>
- Barzola Zambrano, I., Barzola Véliz, V., & Flores Barzola, W. (2017). *Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador*. *Dominio de Las Ciencuas*, 3(3), 917–937.
- Bryman, A. (2017). *Social research methods* (5th ed.). Oxford University Press.
- Buarqoub, I. (2019). *Barreras del lenguaje para una comunicación efectiva*. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 24(6), 64–77.
- Denzin, N. K. (2017). *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*. The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods, 1–368. <https://doi.org/10.4324/9781315134543/RESEARCH-ACT-NORMAN-DENZIN>
- LOSEP Registro Oficial de Ecuador 1 de septiembre de 2022, en el suplemento número 294
- Márquez, A., Yagual, F., Moreira, J., & Gaibor, A. (2021). *Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del cantón milagro*. *Conrado*, 17(80), 371–381.
- Murillo Aguilar, O., & Jiménez Ulate, J. (2018). *Bienestar laboral Bloque 3*.
- Nelson, L. (2019). *Proceso Metodológico del Trabajo Social - Mi Trabajo es Social Perú*. <https://mitrabajoessocialperu.blogspot.com/2016/05/metodologia-del-trabajo-social.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Un entorno de trabajo seguro y saludable es un principio y un derecho fundamental en el trabajo*. 1–15.

DERECHOS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DE LA SALUD PÚBLICA

- Organization of American States. (2014). *mental comunitario Lambayeque. Inequality and social inclusion in the* Universidad César Vallejo.
- Americas: 13 essays.* Organization of Ramos Moragues, F. (2022). *Incidencia de la* American States. *reforma laboral en el empleo público.*
- Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015) *LABOS Revista de Derecho Del Trabajo y* *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030-* *Protección Social, 3, 142–155.* *para el Desarrollo Sostenible.* <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6645>
- Pilar, M., Barranco, M., Daniel, E., & Burbano, Y. Reyes Mejía, S. N. (2017). *La influencia de la* (2017). *Seguridad y Salud Ocupacional en* *estabilidad laboral en el desempeño de los* *Ecuador: Contribución Normativa a la* *servidores públicos en el Ministerio de Salud* *Responsabilidad Social Organizacional.* *Pública.* Universidad Andina Simón Bolívar.
- INNOVA Research Journal, 2(3), 58–68.* Ulate, J. J. (2017). *Orientación laboral: Una*
- PRADA, R., RUEDA, M. J., & OCAMPO, P. C. *revisión bibliográfica de su conceptualización* (2020). *Clima de trabajo y su relación con la* *y su aporte a la persona trabajadora y a las* *productividad laboral en empresas de* *organizaciones laborales.* *Revista Electrónica* *tecnología. Espacios, 41(45), 57–75.* *Educare, 21(2).* [https://doi.org/10.48082/ESPACIOS-](https://doi.org/10.48082/ESPACIOS-A20V41N45P06) <https://doi.org/10.15359/ree.21-2.19>
- A20V41N45P06* Zambrano Camacho, Y. J. (2019). *Relación del*
- Pujol, A., & Gutiérrez, M. I. (2019). *Enfoque* *clima organizacional y satisfacción laboral* *clínico de las relaciones entre salud y trabajo:* *de los funcionarios de libre nombramiento y* *contribuciones y desafíos. Laboreal, 15(2).* *remoción para el cumplimiento misional en la* <https://doi.org/10.4000/laboreal.15506> *unidad para la atención y reparación integral*
- Quiñones Diaz, R. E. (2022). *Clima organizacional* *a las víctimas (sede Bogotá).* Universidad Externado de Colombia.
- y desempeño laboral de los profesionales de*
- salud de los centros especializados de salud*